

## **НОВЫЕ ИСТОЧНИКИ РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА**

Шлинчук Виктория Львовна, студент, магистрант ФГБОУ ВО «Уральский государственный университет путей сообщения»;

Научный руководитель: Чернышова Лидия Ивановна, доцент, кандидат экономических наук ФГБОУ ВО «Уральский государственный университет путей сообщения».

Статья рассматривает актуальные вопросы, связанные с эффективностью использования трудовых ресурсов предприятия, в частности разработку мероприятий по мотивации трудовой деятельности работников предприятия железнодорожного машиностроения.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, трудовой коллектив, КТУ, система оплаты труда.

## **NEW SOURCES OF LABOR PRODUCTIVITY GROWTH**

Shlinchuk Viktoria Lvovna, student, master's student of the Ural State Transport University;

Academic adviser: Chernyshova Lidiya Ivanovna, Associate Professor, Candidate of Economic Sciences, Ural State Transport University.

The work examines ways to improve the efficiency of the use of labor resources of the enterprise, through the mechanism of the coefficient of labor participation.

Key words: labor resources, labor collective, KTU, labor remuneration system.

Социально-экономический потенциал каждого предприятия и качества жизни людей определяется, главным образом, состоянием трудовых ресурсов, уровня их соответствия вызовам современного этапа социально-экономического развития. Любое предприятие, в современных условиях заинтересованно в эффективном управлении производственным процессом включая управление трудовыми ресурсами. Современное высокотехнологичное оборудование, технологические процессы предусматривают использование трудовых ресурсов для достижения

поставленных задач по выпуску качественной продукции, которая будет конкурировать на рынке с аналогичной продукцией

В связи с вышеизложенным, целью будет проведение анализа использования трудовых ресурсов и определение путей повышения эффективности их использования в современных условиях.

Для достижения поставленной цели необходимо осуществить решение следующих задач:

- изучить теоретические основы использования трудовых ресурсов на предприятиях железнодорожного машиностроения;
- разработать мероприятия по повышению эффективности использования трудовых ресурсов.

Трудовые ресурсы – это часть населения страны, обладающая совокупностью физических возможностей, практического опыта и знаний для принятия участия в трудовой деятельности. Данная категория включает в себя трудоспособное население в возрасте от 16 до 60 лет – для женщин и от 16 до 65 лет – для мужчин, а также лица старше и моложе трудоспособного возраста, фактически занятых в трудовой деятельности (работающие пенсионеры и школьники) [6].

Существует понятие, в системе трудовых ресурсов на предприятиях железнодорожного машиностроения, как технологическое и функциональное разделение труда. В соответствии с ними формируют производственную и функциональную структуру завода соответственно[4]. Технологическое разделение труда предусматривает деление всех видов работ по признаку технологической однородности. Основой данного разделения служат похожие технологические процессы и применяемые средства труда. Степень разделения зависит от особенностей продукции для выпуска, а так же типа производства. Необходимо отметить, что различают следующие степени технологического процесса:

- фазы, на основе которых формируют производства;
- создание участков производства, объединение однородных работ;

- технологические комплексы;
- операции, как часть технологического процесса для бригады.

Для того, чтобы предприятие железнодорожного машиностроения работало эффективно, оно нуждается в профессиональных специалистах, как в управленческой деятельности, так и в производственной деятельности предприятия[2]. Кадры машиностроения – рабочие, руководящие работники, специалисты, служащие – оказывают решающее влияние на темпы и направления технического прогресса как в машиностроении, так и во всех остальных отраслях. От состава и структуры кадров, их квалификации и культурного уровня, производительности и отношения к труду зависят эффективность производства и качество выпускаемой продукции[3].

Заинтересованность каждого работника в длительности трудового соглашения во многом зависит от условий труда, социальной поддержки и морально – психологического климата в коллективе. На предприятии должен применяться полный социальный пакет в соответствии с ТК РФ, федеральными законами и другими нормативными документами. Не смотря на это, отдельные работники допускают случаи брака и нарушение трудовой дисциплины. Для повышения мотивации за результаты своего труда, необходимо рассмотреть внедрение мероприятий по оплате за труд в зависимости от личного участия каждого члена коллектива в создании продукции[5].

Предлагается применить систему распределения оплаты труда в зависимости от вклада каждого члена коллектива, участвующего в создании продукции, так называемый коэффициент трудового участия (КТУ).

Лучший вариант для применения КТУ, это коллектив участка, потому что рабочие участка занимаются от начала и до завершения сборки определенного узла и как правило, рабочие участка имеют одинаковую профессию[1].

Коэффициент показателей КТУ распространяется только на премиальную оплату труда. Премиальная оплата труда начисляется каждому

работнику коллектива в зависимости от коэффициента трудового участия, который ему определен по результатам работы за месяц. Порядок определения КТУ рассматривается ежемесячно общим составом коллектива. Каждому члену коллектива подсчитывается суммарный коэффициент за текущую смену, с учетом повышающих и понижающих показателей. По результатам работы за месяц выводится средний коэффициент трудового участия для каждого работника[2]. Результаты присвоенных коэффициентов оформляются протоколом общего собрания коллектива, и утверждаются руководителем соответствующего производства.

Выполнение указанного мероприятия создаст дополнительную мотивацию и заинтересованность работников, стабильность и укрепление кадрового потенциала работников железнодорожного машиностроения.

К трудовым ресурсам предприятий тяжелого железнодорожного машиностроения применима система подготовки и переподготовки кадров. На предприятиях организована система обучения в специальных учреждениях, для повышения уровня имеющейся квалификации[6]. Со своей стороны, предприятие анализирует трудовые ресурсы, путем профессионального отбора персонала, и старается достичь максимального удовлетворения потребностей человека на рабочем месте.

Внедрение мероприятий по распределению оплаты труда с учетом коэффициента трудового участия (КТУ) повышает заинтересованность работников в первую очередь к соблюдению требований дисциплины труда, повышению качества выпускаемой продукции, повышению собственной квалификации, активному участию в мероприятиях по бережливому производству[3]. Каждый работник коллектива заинтересован в сохранности оборудования, инструмента, документации. Предложения работников, членов коллектива направлены на улучшения технологического процесса, последовательность выполнения технологических операций, зачастую, приносят большой экономический эффект, так как работнику лучше видятся нюансы и недочеты производственного процесса[3].

## ЛИТЕРАТУРА:

1. Положения о работе Департаментов, Управлений, отделов и других структурных подразделений.
2. Пряжников Н.С. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для академического бакалавриата – Москва: Издательство Юрайт, 2017. – 365 с
3. ПСМ 7.2-01-02 Положение об обучении персонала в ООО «Уральские локомотивы»
4. Системное управление трудовым потенциалом современного предприятия [Текст] / С.В. Рачек. - Екатеринбург : УрГУПС, 2001. - 301 с.
5. Стандарт организации СТО 7.2-01 Управление персоналом ООО «Уральские локомотивы».
6. Трудовой кодекс РФ № 197–ФЗ от 30.12.01 г.