

На правах рукописи



Шивырялкина Ольга Сергеевна

**ПРОФЕССИОНАЛИЗМ РУКОВОДИТЕЛЯ
ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ
КАК ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОСТИ И БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА
(НА ПРИМЕРЕ УГЛЕДОБЫВАЮЩЕЙ ОТРАСЛИ)**

Специальность 08.00.05 –
«Экономика и управление народным хозяйством»
(Экономика труда)

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Челябинск
2013

Диссертационная работа выполнена на кафедре «Государственное и муниципальное управление» Челябинского государственного университета и в ООО «Научно-исследовательский институт эффективности и безопасности горного производства» (ООО «НИИОГР»).

Научный руководитель: доктор экономических наук
Коркина Татьяна Александровна (Россия),
профессор кафедры государственного и
муниципального управления ФГБОУ ВПО
«Челябинский государственный университет»,
г. Челябинск

Официальные оппоненты: доктор экономических наук
Кучина Елена Вячеславовна (Россия), доцент
кафедры «Экономика и финансы» ФГБОУ ВПО
«Южно-Уральский государственный универси-
тет», (НИУ) г. Челябинск

кандидат экономических наук
Владыкина Лариса Борисовна (Россия),
доцент кафедры экономики и менеджмента
Челябинского филиала ФГБОУ ВПО «Российская
академия народного хозяйства и государственной
службы при Президенте Российской Федерации»,
г. Челябинск

Ведущая организация: ФГБОУ ВПО «Уральский государственный
горный университет», кафедра экономики и
менеджмента, г. Екатеринбург

Защита диссертации состоится «12» декабря 2013 г. в «14.30» часов на заседании диссертационного совета Д 212.298.15 при ФГБОУ ВПО «Южно-Уральский государственный университет» (национальный исследовательский университет) по адресу: 454080, г. Челябинск, пр. им. В.И. Ленина, 76, Учебно-методический центр кафедры «Экономическая теория и мировая экономика».

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке ФГБОУ ВПО «Южно-Уральский государственный университет» (национальный исследовательский университет), по адресу: г. Челябинск, пр. им. В.И. Ленина, 87, корпус 3д, с авторефератом – на официальном сайте ФГБОУ ВПО «Южно-Уральский государственный университет» (национальный исследовательский университет) <http://www.susu.ac.ru>.

Автореферат разослан «11» ноября 2013 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета
доктор экономических наук, профессор



И.В. Данилова

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Качественные характеристики труда работников, обеспечивающие необходимый уровень эффективности и безопасности производства, определяют конкурентные позиции предприятия. Формирование и развитие профессиональных качеств работников предприятий, особенно руководителей производственных подразделений, посредством традиционных методов профессионального обучения, переподготовки, курсов профессионального роста приводят к фрагментарному повышению их квалификации, не обеспечивая при этом качественных преобразований в трудовой деятельности руководителей и, как следствие, требуемого уровня профессионализма. Подтверждением этому являются результаты анализа содержания труда руководителей производственных подразделений, которые показали, что до 70% их рабочего времени направлено на устранение негативных последствий уже происшедших событий, а не на их предупреждение. Между тем необходимым условием эффективности трудовой деятельности руководителя является его способность предвидеть возможные неудачи, просчитывать риски и разрабатывать мероприятия по их предотвращению.

Недостаток профессионалов в угледобывающей отрасли соотносится с общими тенденциями, обусловленными социально-экономическими условиями формирования рынка труда, такими как сложная демографическая ситуация, реструктуризация отрасли, снижение престижа инженерно-технических специальностей. Кроме того, проблема недостатка квалифицированных кадров обостряется в связи с повышением требований к качеству труда работников угледобывающей отрасли, вызванным внедрением высокопроизводительного оборудования большой единичной мощности.

Для разрешения указанной проблемы необходимо совершенствование теоретических и методических подходов к повышению профессионализма руководителя производственного подразделения предприятий, особенно угледобывающей отрасли. В этой связи в теоретическом плане актуальными являются уточнение содержания понятия «профессионализм руководителя» и характеристика уровней качества выполнения трудовых функций. В методическом плане необходима разработка системы оценки профессионализма руководителя производственного подразделения, позволяющая определить мероприятия, реализация которых обеспечит требуемый уровень эффективности и безопасности труда промышленных предприятий.

Степень разработанности проблемы. В связи с выбранной темой диссертационного исследования был определен круг вопросов, охватывающий теоретико-методологические основы и практические аспекты экономики труда, относящиеся к профессионализму руководителя. Фундаментальный вклад в развитие этого направления внесли зарубежные исследователи Д. Макклеланд, А. Маршалл, А. Маслоу, Г. Форд, Ли Якокка. Вопросы оценки эффективности труда, в том числе управленческого, были рассмотрены в работах таких российских ученых, как В.Н. Белкин, Н.А. Волгин, Ю.П. Кокин, П.П. Лутовинов, Ю.Г. Одегов, Б.В. Ракитский, А.И. Рофе и др.

Проблемы повышения профессионального уровня работников освещены в работах К.Х. Абдурахманова, Н.А. Белкиной, Б.М. Генкина, В.П. Горшенина, Д.Г. Даянц, А.Я Кибанова, В.А. Киселевой, Л.В. Лабунского, Н.Ф. Павловой, А.К. Ташева, Н.И. Шаталовой и др.

Методические и прикладные разработки, направленные на повышение эффективности использования трудовых ресурсов и безопасности труда в горной отрасли, представлены в исследованиях В.Б. Артемьева, А.С. Астахова, В.А. Галкина, Н.В. Галкиной, В.И. Ганицкого, Ю.Г. Грибина, Г.И. Козового, Т.А. Коркиной, И.Л. Кравчука, В.И. Кузнецова, Н.Я. Лобанова, А.М. Макарова, С.С. Резниченко, В.Е. Стровского, Ю.А. Чернегова и др.

Вместе с тем существующая научно-методическая база повышения эффективности и безопасности труда на предприятии недостаточно отражает проблемы повышения профессионализма руководителей производственных подразделений и требует дальнейшего развития. Актуальность темы определила объект, предмет, цель и задачи исследования.

Объектом исследования является трудовая деятельность руководителя производственного подразделения угледобывающего предприятия.

Предметом исследования является влияние уровня профессионализма руководителя производственного подразделения угледобывающего предприятия на эффективность и безопасность труда на предприятиях угледобывающей отрасли.

Цель исследования – совершенствование теоретических и методических подходов к повышению профессионализма руководителя производственного подразделения, применение которых обеспечит требуемый уровень эффективности и безопасности труда работников.

Достижение поставленной цели потребовало решения следующих **задач**:

– уточнить содержание понятия «профессионализм руководителя

производственного подразделения», обосновать его характеристики; определить основные трудовые функции руководителя производственного подразделения угледобывающего предприятия;

– разработать методический подход к оценке профессионализма руководителя производственного подразделения;

– оценить влияние профессионализма руководителя производственного подразделения предприятий угледобывающей отрасли на эффективность и безопасность труда;

– разработать алгоритм повышения профессионализма руководителя производственного подразделения в целях обеспечения эффективности и безопасности труда на предприятиях угледобывающей отрасли.

Область исследования. Диссертационная работа выполнена в рамках Паспорта специальностей ВАК 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством» (Экономика труда): п. 5.7 – «Проблемы качества рабочей силы, подготовки, формирования профессиональных компетенций, переподготовки и повышения квалификации кадров; формирование конкурентоспособности работников; профессиональная ориентация населения; мобильность кадров»; п. 5.9 – «Производительность и эффективность труда, эволюция критериев, методы измерения, факторы и резервы повышения, программы управления производительностью»; п. 5.10 – «Условия, охрана и безопасность труда».

Теоретическую и методологическую основы исследования составили работы отечественных и зарубежных ученых по экономике и организации труда, теории систем управления охраной и безопасностью труда. Методология диссертационного исследования основана на системном, функциональном и факторном подходах, использовались методы моделирования и математической статистики, экспертных оценок, хронометражных наблюдений и анкетирования.

Информационной базой исследования явились материалы, опубликованные в отечественных и зарубежных монографиях, периодических изданиях, актуальные публикации сети Интернет, экспертные оценки специалистов в области управления трудовыми ресурсами, статистическая отчетность. Используются официальные данные Федеральной службы государственной статистики, материалы сайтов Министерства труда и социальной защиты РФ, Национального агентства развития квалификации, Российского союза промышленников и предпринимателей, материалы отраслевого научно-исследовательского института «НИИОГР», результаты наблюдений и разработок автора.

Наиболее существенные результаты, полученные диссертантом, и их новизна:

1. Раскрыто содержание понятия «профессионализм руководителя производственного подразделения»; авторским дополнением является выделение внешних и внутренних свойств профессионализма руководителя, включение взаимосвязи личностных характеристик руководителя и трудовых функций на предприятии; выделены основные трудовые функции руководителя (планирование воспроизводства и развития рабочих процессов, организация труда работников производственного подразделения, создание условий для роста мотивации и квалификации работников, контроль воспроизводства и развития рабочих процессов), что создает теоретическую основу для определения уровня реализации профессиональных качеств руководителя подразделения (п.5.7 Паспорта специальностей ВАК).

2. Предложен методический подход к оценке профессионализма руководителя производственного подразделения, отличие которого состоит в применении интегрального показателя, отражающего имманентные характеристики профессионализма (реализуемого при выполнении трудовых функций), и показателя, раскрывающего внешнее проявление профессионализма через уровень безопасности и эффективности труда работников (коэффициент реализации основных трудовых функций), что позволяет идентифицировать уровень профессионализма руководителя и определять приоритетные направления его повышения (п.5.9 Паспорта специальностей ВАК).

3. Выявлена зависимость эффективности и безопасности труда работников производственного подразделения угледобывающего предприятия от профессионализма его руководителя; обоснован ступенчатый характер зависимости, а именно: переход к более высокому уровню профессионализма сопряжен с повышением качества реализации руководителем трудовых функций на основе усиления мотивации и повышения квалификации, что создает условия для выявления резервов роста производственных показателей (пп.5.9, 5.10 Паспорта специальностей ВАК).

4. Разработан алгоритм повышения профессионализма руководителя производственного подразделения, отличительной особенностью которого является применение методов целенаправленного и комплексного развития внутренних профессиональных качеств и создание условий для их реализации в трудовых функциях, а именно: развивающая аттестация; программы развития подразделений; формирование оплаты труда руководителя с учетом уровня его

профессионализма. Применение предложенного алгоритма позволяет обеспечивать целевые параметры эффективности и безопасности труда работников производственного подразделения (п.5.7 Паспорта специальностей ВАК).

Теоретическая и практическая значимость работы. Теоретическая значимость состоит в приращении знаний в области регулирования социально-трудовых отношений на уровне предприятия, развитии методов повышения эффективности и безопасности труда работников на основе роста профессионализма руководителя.

Практическая значимость работы заключается в том, что применение предложенного методического подхода и разработанного алгоритма позволяет повышать эффективность и безопасность труда.

Апробация результатов исследования. Основные положения диссертационной работы рассмотрены на IV-VII региональных научно-практических конференциях «Проблемы в управлении социально-экономическими системами в условиях инновационного развития» (г. Челябинск, 2010-2013 гг.), на научных семинарах НИИОГР «Профессионализм руководителя: понятие и сущность» (г. Челябинск, 2011-2012 гг.), международном симпозиуме «Неделя горняка» (г. Москва, 2012 г.).

Научные результаты и выводы работы были использованы и получили положительные отзывы при разработке рекомендаций и в процессе реализации мероприятий по повышению эффективности и безопасности труда работников ОАО «Ургалуголь», ООО «СУЭК-Хакасия», что подтверждается актами внедрения.

Основные положения диссертационного исследования используются в учебных программах преподавания дисциплины «Экономика труда» в ФГБОУ ВПО «Челябинский государственный университет».

Публикации. По теме диссертации опубликовано 5 печатных работ общим объемом 2,3 п.л. (авторских – 1,37 п.л.), в том числе 2 статьи – в ведущих профильных журналах согласно требованиям ВАК РФ.

Объем и структура работы. Диссертация состоит из введения, 3 глав, заключения, списка литературы из 118 наименований; изложена на 137 страницах машинописного текста, содержит 15 таблицы, 28 рисунков, приложения.

Основное содержание работы. Во введении обоснована актуальность темы диссертационного исследования, определены цель и задачи, предмет исследования, раскрыта научная новизна, отмечена теоретическая и практическая

значимость работы и представлены сведения об апробации результатов.

В первой главе «Теоретические основы исследования профессионализма руководителя производственного подразделения предприятия» представлен анализ деятельности руководителя как субъекта социально-трудовых отношений на промышленных предприятиях; уточнено содержание понятия профессионализма применительно к руководителю производственного подразделения; раскрыты особенности реализации трудовых функций руководителя производственного подразделения угледобывающего предприятия.

Во второй главе «Методические основы оценки и повышения профессионализма руководителя производственного подразделения» определены критерии и показатели оценки профессионализма руководителя производственного подразделения; выделены уровни профессионализма руководителя производственного подразделения угледобывающего предприятия; установлена зависимость эффективности и безопасности труда работников от уровня профессионализма руководителя производственного подразделения угледобывающего предприятия.

В третьей главе «Разработка и использование алгоритма повышения профессионализма руководителя производственного подразделения» разработаны рекомендации по повышению уровня профессионализма руководителя производственного подразделения; показано применение алгоритма повышения уровня профессионализма руководителей производственных подразделений на ряде угледобывающих предприятий, осуществляющих совершенствование организации труда; представлена экономическая оценка результатов реализации алгоритма повышения уровня профессионализма руководителя производственного подразделения.

В заключении диссертации систематизированы основные результаты исследования, приведены выводы и рекомендации по их использованию.

ОСНОВНЫЕ НАУЧНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ И РЕЗУЛЬТАТЫ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

1. Раскрыто содержание понятия «профессионализм руководителя производственного подразделения»; выявлены внешние и внутренние свойства профессионализма; определены основные трудовые функции руководителя производственного подразделения угледобывающего предприятия по обеспечению функционирования и развития этого подразделения.

Анализ существующих в научных публикациях определений «профессионализма» показал, что его рассматривают как высокое мастерство, овладение

профессией (качественное, профессиональное исполнение трудовой функции), а также с позиции профессионального отношения к работе (знание сферы деятельности, рациональный подход к принятию решений, обоснованный выбор эффективных мер, применение профессиональной эрудиции, контроль ситуации на своем рабочем месте). Данный термин используется для обозначения общих признаков действий работника, успешно справляющегося с трудовой функцией.

Проведенный анализ показал, что внимание исследователей при определении «профессионализма» сосредоточено преимущественно на результатах деятельности работников – надежности и эффективности выполнения трудовых функций в изменчивых условиях внешней и внутренней среды предприятия; при этом не раскрываются природа, факторы, механизм получения этих результатов.

По мнению диссертанта, исходными факторами при формировании профессионализма являются мотивы и квалификация работника. Мотивация определяет отношение работника к выполняемой трудовой функции и, как следствие, надежность достижения результатов. Мотивы рассматриваются как индивидуальные ценности и неудовлетворенные потребности, побуждающие работника к достижению определенных целей. Задача обеспечения требуемой динамики развития предприятия, поддержание его конкурентоспособности, особенно в условиях высокого темпа технико-технологического перевооружения, определяет необходимость постоянного прироста новых знаний, умений и навыков, их применения в деятельности работника, что связано с мотивацией к саморазвитию. Квалификация обеспечивает требуемый уровень выполнения трудовых функций и эффективность достижения результатов.

Семантический анализ понятия «профессионализм» позволил сделать вывод о необходимости определения его содержания как совокупности личностных свойств работника, и как результата их реализации в производственном процессе предприятия. Исходя из этого были выделены внешние и внутренние свойства профессионализма, которые позволяют отразить связь личностных характеристик работника (внутренних) с качеством реализации его трудовых функций (внешними свойствами). Таким образом, применительно к руководителю производственного подразделения профессионализм рассматривается через внешнее проявление – реализацию трудовых функций. Руководитель производственного подразделения угледобывающего предприятия (непосредственный руководитель его структурной единицы – начальник произ-

водственного участка) организует на правах представителя работодателя эффективный и безопасный труд работников в зоне своей ответственности.

Таким образом, под профессионализмом руководителя производственного подразделения в работе понимается способность эффективно и надежно обеспечивать функционирование и развитие производственного подразделения в разнообразных условиях на основе достигнутого уровня квалификации и мотивации к труду и саморазвитию (рис. 1).

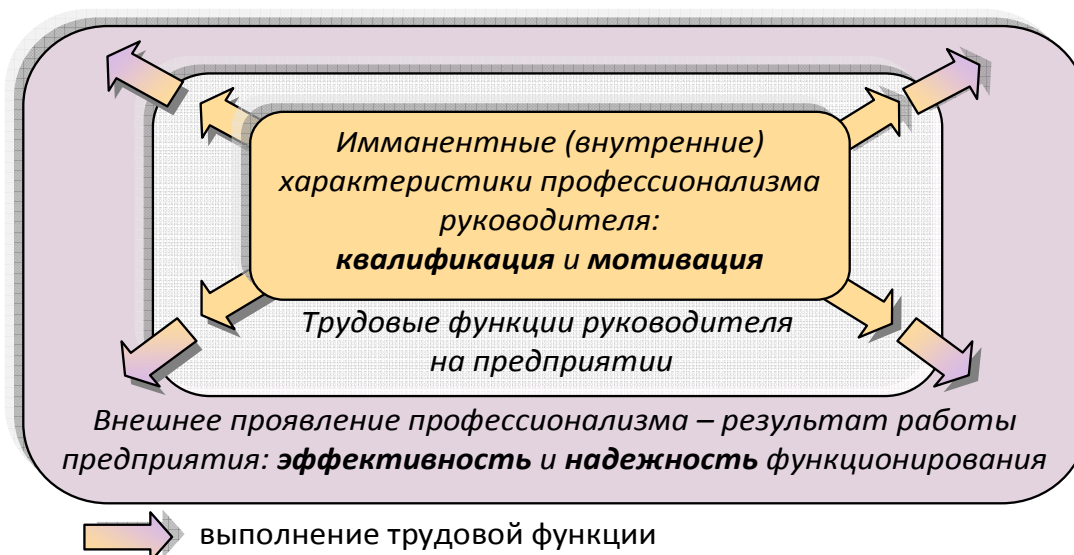


Рис.1. Взаимосвязь внутренних и внешних свойств профессионализма руководителя

Данное определение учитывает как внешние проявления профессионализма с позиции результата – надежность и эффективность выполнения руководителем трудовых функций, так и имманентные личностные свойства, детерминирующие его отношение к состоянию и развитию управляемого объекта.

В результате анализа тенденций на рынке труда руководящего персонала угледобывающих предприятий и предъявляемых требований к руководителям с применением метода экспертных оценок были выделены основные трудовые функции руководителя производственных подразделений. В качестве экспертов выступили опытные работники угледобывающих предприятий всех уровней – от горного мастера до директора – и представители научно-исследовательских организаций. К основным трудовым функциям отнесены следующие: планирование воспроизводства и развития рабочих процессов, организация труда работников производственного подразделения, создание условий для роста мотивации и квалификации работников, контроль воспроизводства и развития рабочих процессов (рис. 2).



Рис. 2. Структура трудовых функций руководителя производственного подразделения угледобывающего предприятия

Уточнение понятия «профессионализм руководителя производственного подразделения» явилось теоретической основой для разработки методического подхода к оценке профессионализма руководителя.

2. Предложен методический подход к оценке профессионализма руководителя производственного подразделения.

Методический подход к оценке профессионализма руководителя производственного подразделения разработан исходя из следующих положений:

- оценка профессионализма производится как с позиций внутреннего содержания (свойств руководителя), так и внешнего проявления при реализации трудовых функций;

- количественная оценка внутренних (имманентных) характеристик профессионализма осуществляется на основе балльной шкалы с применением экспертного метода;

- определение диссертантом уровня развития имманентных характеристик профессионализма основано на теоретическом положении, согласно которому уровень развития определяется наличием (отсутствием) ограничений для повышения качества выполнения трудовых функций, что потребовало применения принципа минимума, а именно: при определении уровня выбирается наименьшее из количественных значений показателей мотивации и квалификации;

- оценка внешнего проявления профессионализма осуществляется на основе расчета показателей, отражающих эффективность и надежность достижения результатов производственного подразделения.

Схема методического подхода к оценке профессионализма руководителя производственного подразделения (блоки оценки, система имманентных, процессных и результативных показателей) представлена на рисунке 3.

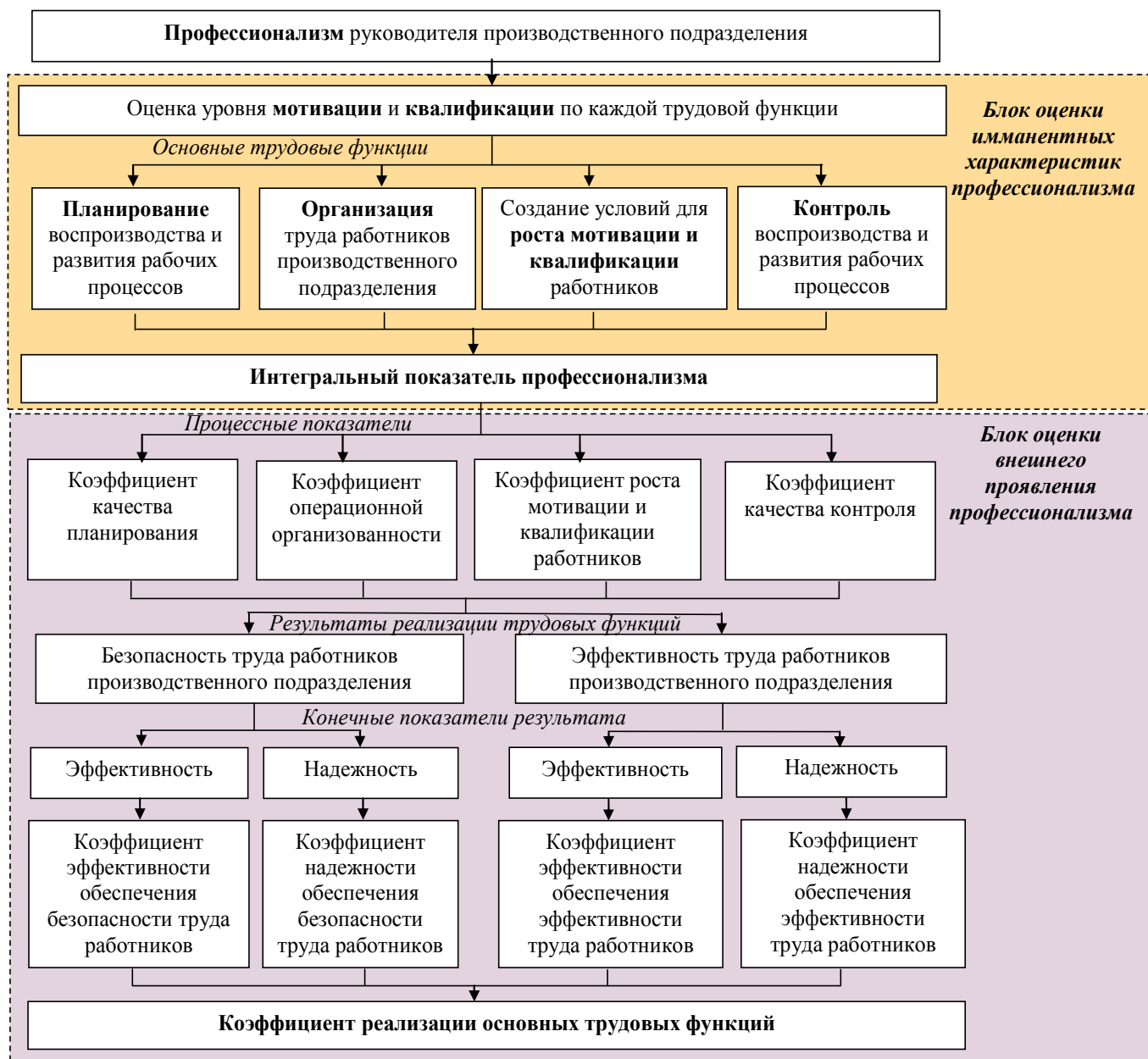


Рис.3. Схема методики оценки профессионализма руководителя производственного подразделения

Блок оценки имманентных характеристик профессионализма включает определение на основе балльной шкалы уровня мотивации и квалификации применительно к реализации основных трудовых функций руководителя (табл. 1).

**Оценочная шкала мотивации и квалификации
руководителя производственного подразделения по отношению к трудовой функции**

Балл	Мотивация	Квалификация
5	Не может не сделать все необходимое для выполнения трудовой функции с требуемыми параметрами; на основе критической самооценки, а также внешней оценки достижений и неудач самостоятельно совершенствует свою деятельность	Полностью соответствует выполняемой трудовой функции. Возможно расширение зоны ответственности
4	Сделает все, что сможет для выполнения трудовой функции с требуемыми параметрами; на основе критической самооценки совершенствует свою деятельность и личностные качества, плохо воспринимает критику извне	В основном соответствует выполняемой трудовой функции
3	Стремится выполнять трудовую функцию с требуемыми параметрами при заинтересованном участии руководства; совершенствует квалификацию в случае не достижения соответствия требованиям руководителя	Не в полной мере соответствует выполняемой трудовой функции
2	Выполняет трудовую функцию при стимулирующем воздействии руководства; не анализирует свою деятельность, не стремится к ее совершенствованию	В значительной мере не соответствует выполняемой трудовой функции
1	Не заинтересован в качественном выполнении трудовой функции	Не соответствует выполняемой трудовой функции. Целесообразно сужение зоны ответственности

Для реализации принципа минимума при определении уровня развития имманентных характеристик предложен матричный подход (рис. 4).

Квалификация, балл							
5	1	2	3	4	5		
4	1	2	3	4	4		
3	1	2	3	3	3		
2	1	2	2	2	2		
1	1	1	1	1	1		
	1	2	3	4	5	Мотивация, балл	

Рис. 4. Матрица оценки имманентных характеристик

Интегральный показатель профессионализма руководителя производственного подразделения определяется суммой показателей мотивации и квалификации по каждой трудовой функции, которая изменяется в пределах от 4 до 20 баллов. Показатели, использованные диссертантом при оценке имманентных характеристик, представлены в таблице 2.

Таблица 2

Показатели оценки имманентных характеристик профессионализма
руководителя производственного подразделения

Показатель	Формула
Уровень мотивации и квалификации по планированию воспроизводства и развития рабочих процессов	$П_M^{Кв} = \min(М_П; Кв_П), \quad (1)$ <p>где $М_П$ – уровень мотивации руководителя производственного подразделения по обеспечению планирования рабочих процессов, балл; $Кв_П$ – уровень квалификации руководителя производственного подразделения по обеспечению планирования рабочих процессов, балл (см. табл. 1)</p>
Уровень мотивации и квалификации по организации труда работников	$О_M^{Кв} = \min(М_О; Кв_О), \quad (2)$ <p>где $М_О$ – уровень мотивации руководителя производственного подразделения по организации труда работников, балл; $Кв_О$ – уровень квалификации руководителя производственного подразделения по организации труда работников, балл (см. табл. 1)</p>
Уровень мотивации и квалификации по созданию условий для развития мотивации и квалификации работников	$Р_M^{Кв} = \min(М_Р; Кв_Р), \quad (3)$ <p>где $М_Р$ – уровень мотивации руководителя производственного подразделения по созданию условий для развития мотивации и квалификации работников, балл; $Кв_Р$ – уровень квалификации руководителя производственного подразделения по созданию условий для развития мотивации и квалификации работников, балл (см. табл. 1)</p>
Уровень мотивации и квалификации по контролю воспроизводства и развития рабочих процессов	$К_M^{Кв} = \min(М_К; Кв_К), \quad (4)$ <p>где $М_К$ – уровень мотивации руководителя производственного подразделения по контролю воспроизводства и развития рабочих процессов, балл; $Кв_К$ – уровень квалификации руководителя производственного подразделения по контролю воспроизводства и развития рабочих процессов, балл (см. табл. 1)</p>
Интегральный показатель профессионализма	$К_П = П_M^{Кв} + О_M^{Кв} + Р_M^{Кв} + К_M^{Кв} \quad (5)$

Блок оценки внешнего проявления профессионализма включает показатели, отражающие качество выполнения трудовых функций (табл. 3).

Таблица 3

Показатели оценки внешнего проявления профессионализма руководителя производственного подразделения

Показатель	Формула	Показатель	Формула
Коэффициент качества планирования	$K_{кл} = \frac{N_{пл}}{N_{оп}}, \quad (6)$ <p>где $N_{пл}$ – количество периодов, отработанных с плановыми параметрами; $N_{оп}$ – общее количество периодов</p>	Коэффициент эффективности обеспечения эффективности труда работников	$K_{э}^{\phi} = \frac{П^{\phi}_{ср}}{П_{ТВ}}, \quad (10)$ <p>где $П^{\phi}_{ср}$ – производительность фактическая средняя за период (месяц, сутки, смена, час); $П_{ТВ}$ – производительность технологически возможная за период (месяц, сутки, смена, час)</p>
Коэффициент операционной организованности	$K_{оо} = \frac{N_{со}}{N_{оо}}, \quad (7)$ <p>где $N_{со}$ – количество стандартизованных операций, выполняемых в рабочих процессах; $N_{оо}$ – общее количество операций в рабочих процессах</p>	Коэффициент надежности обеспечения эффективности труда	$K_{н}^{\varepsilon} = \frac{N_{нл}}{N}, \quad (11)$ <p>где $N_{нл}$ – количество месяцев (суток, смен, часов), отработанных с плановыми показателями результатов деятельности подразделения; N – количество месяцев (суток, смен, часов) в периоде</p>
Коэффициент роста мотивации и квалификации работников	$K_p = \frac{\sum_{i=1}^n N_{yi}^p \cdot K_{yi}}{N^p}, \quad (8)$ <p>где N_{yi}^p – количество работников, участвующих в i-ом мероприятии по повышению эффективности и безопасности труда; K_{yi} – коэффициент ценности i-го мероприятия; N^p – общее количество работников в подразделении; n – количество мероприятий по повышению эффективности и безопасности труда</p>	Коэффициент эффективности обеспечения безопасности труда работников	$K_{э}^B = \frac{N_{устр.}^B}{N^B}, \quad (12)$ <p>где $N_{устр.}^B$ – количество устраненных нарушений за период; N^B – общее количество нарушений за период</p>
		Коэффициент надежности обеспечения безопасности труда работников	$K_{н}^B = \frac{N_{п}^B}{N}, \quad (13)$ <p>где $N_{п}^B$ – количество месяцев (суток, смен, часов), отработанных без нарушений правил безопасности; N – количество месяцев (суток, смен, часов) в периоде</p>
Коэффициент качества контроля	$K_{кк} = \frac{T_{ун}}{T_{цф}}, \quad (9)$ <p>где $T_{ун}$ – необходимая длительность цикла контроля; $T_{цф}$ – фактическая длительность цикла контроля</p>	Коэффициент реализации основных трудовых функций	$K_{ртф} = \alpha(K_{э}^{\varepsilon} \times K_{н}^{\varepsilon}) + \beta(K_{э}^B \times K_{н}^B), \quad (14)$ <p>где α, β – весовые коэффициенты</p>

В качестве интегрального показателя реализации трудовой функции предложено использовать коэффициент, который рассчитывается как произведение коэффициентов эффективности и надежности по каждому результату реализации трудовых функций руководителя производственного подразделения. Коэффициент реализации трудовых функций изменяется в пределах от 0 до 1 (чем его значение ближе к 1, тем выше эффективность и надежность выполнения трудовых функций руководителем).

Использование предложенного методического подхода к оценке профессионализма руководителя производственного подразделения позволяет определять уровень эффективности и надежности выполнения трудовых функций, выявлять «узкие места» в структуре трудовых функций, разрабатывать мероприятия по повышению профессионализма руководителя.

3. Установлена зависимость эффективности и безопасности труда работников производственного подразделения угледобывающего предприятия от профессионализма его руководителя.

Оценка профессионализма руководителей производственных подразделений по предложенной шкале мотивации и квалификации (см. табл. 1, рис. 4) проводилась на предприятиях ООО «СУЭК-Хакасия», ЗАО «Распадская угольная компания», ОАО «Ургалуголь» на основе самоопределения начальниками участков, а также выявления высшим руководством состояния имманентных характеристик по основным трудовым функциям.

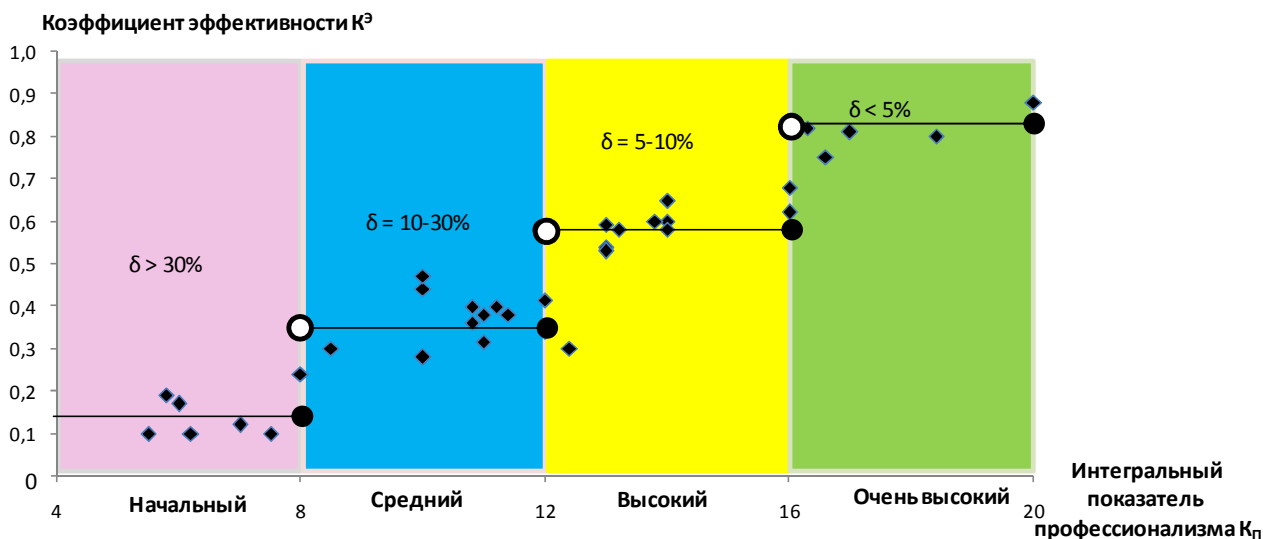
Оценка эффективности и безопасности труда работников производственных подразделений осуществлялась на основе результатов анализа статистических данных этих подразделений по показателям производительности, травматизма и нарушений требований охраны труда и промышленной безопасности, с привлечением материалов аналитико-моделирующих семинаров, проведенных Научно-исследовательским институтом эффективности и безопасности горного производства с участием автора на ряде угледобывающих предприятий. Фрагмент расчета показателей профессионализма начальников участков представлен в таблице 4.

Таблица 4

Пример оценки профессионализма руководителей производственного подразделения угледобывающих предприятий

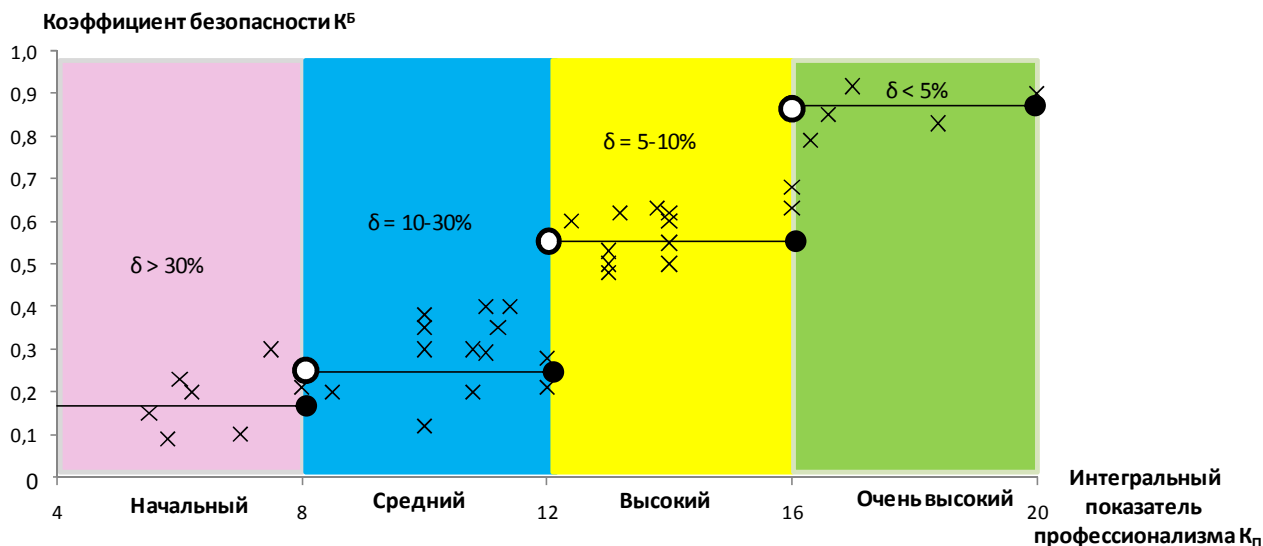
№	Руководитель	Оценка уровня мотивации и квалификации по трудовым функциям				Интегральный показатель профессионализма (K_{Π})	К-т эффективности обеспечения эффективности труда работников ($K_{Э}$)	К-т надежности обеспечения эффективности труда работников ($K_{Н}$)	Коэффициент эффективности ($K_{Э} = K_{Э}^{\text{Э}} \times K_{Н}^{\text{Э}}$)	К-т эффективности обеспечения безопасности труда работников ($K_{Б}$)	К-т надежности обеспечения безопасности труда работников ($K_{Н}^{\text{Б}}$)	Коэффициент безопасности ($K^{\text{Б}} = K_{Б}^{\text{Б}} \times K_{Н}^{\text{Б}}$)
		$P_M^{Кв}$	$O_M^{Кв}$	$R_M^{Кв}$	$K_M^{Кв}$							
ОАО «Ургалуголь»												
1	Начальник участка №1	3	3	2	3	11	0,54	0,58	0,32	0,50	0,58	0,29
2	Начальник участка №2	2	3	2	3	10	0,76	0,58	0,44	0,29	0,42	0,12
3	Начальник участка №3	4	3	3	3	13	0,80	0,67	0,54	0,70	0,75	0,53
4	Начальник участка №4	3	4	3	3	13	0,71	0,75	0,53	0,71	0,67	0,48
5	Начальник участка №5	4	3	4	3	14	0,80	0,75	0,60	0,75	0,67	0,50
6	Начальник участка №6	3	3	3	3	12	0,71	0,58	0,41	0,56	0,50	0,28
7	Начальник участка №7	4	4	3	3	14	0,78	0,83	0,65	0,78	0,77	0,60
8	Начальник участка №8	3	3	3	3	12	0,58	0,58	0,34	0,42	0,50	0,21
9	Начальник участка №9	3	2	2	3	10	0,48	0,58	0,28	0,60	0,50	0,30
10	Начальник участка №10	4	3	3	3	13	0,71	0,83	0,59	0,86	0,58	0,50
11	Начальник участка №11	5	4	4	4	17	0,81	1,00	0,81	1,00	0,92	0,92
12	Начальник участка №12	1	2	2	2	7	0,27	0,45	0,12	0,25	0,40	0,10
ООО «СУЭК-Хакасия»												
13	Начальник участка №1	2	3	2	3	10	0,52	0,53	0,28	0,62	0,56	0,35
14	Начальник участка №2	2	2	2	2	8	0,54	0,45	0,24	0,45	0,47	0,21
15	Начальник участка №3	4	4	4	4	16	0,85	0,80	0,68	0,79	0,80	0,63
16	Начальник участка №4	4	4	3	3	14	0,79	0,82	0,65	0,78	0,71	0,55

Результаты анализа деятельности угледобывающих предприятий позволили установить зависимости эффективности и безопасности труда работников производственного подразделения от интегрального показателя профессионализма руководителя этого подразделения (рис. 5, 6).



δ – отклонение от среднего

Рис.5. Зависимость эффективности труда работников от интегрального показателя профессионализма руководителя производственного подразделения



δ – отклонение от среднего

Рис.6. Зависимость безопасности труда работников от интегрального показателя профессионализма руководителя производственного подразделения

На основе логического анализа характера влияния исследуемого фактора на эффективность и безопасность труда, построена графическая модель и выявлен ступенчатый характер зависимости. Ступенчатый характер зависимости, по мнению диссертанта, обусловлен действием синергетического эффекта, возникающего в результате суммарного возрастания уровня имманентных характеристик руководителя производственного подразделения в процессе выполнения трудовых функций, что закономерно приводит к скачкообразному повышению эффективности и безопасности труда работников подразделения.

На основе анализа параметров эффективности и безопасности труда работников и показателя отклонения результатов реализации руководителем трудовой функции от средних значений, полученных при изучении статистических данных угледобывающих предприятий (ОАО «Ургалуголь», ООО «СУЭК-Хакасия», ЗАО «Распадская угольная компания»), были выделены следующие уровни профессионализма руководителя производственного подразделения: очень высокий, высокий, средний, начальный. Для каждого из уровней профессионализма установлены качественные характеристики выполнения руководителем основных трудовых функций при соответствующих значениях эффективности и безопасности труда работников производственного подразделения (табл. 5).

Переход к более высокому уровню профессионализма сопряжен с повышением качества реализации трудовых функций вследствие усиления мотивации и повышения квалификации руководителя. В основе очень высокого уровня профессионализма руководителя находится четкая проработка эффективных и безопасных приемов труда и регламентация выполнения нарядного задания, в результате чего минимизируется необходимость самостоятельного выбора работниками подразделения способов и методов выполнения производственного задания, что обеспечивает уменьшение величины отклонений результатов деятельности работников от средних значений.

Выявленные зависимости позволяют определять резервы повышения эффективности и безопасности труда работников производственного подразделения, обусловленные ростом профессионализма руководителя.

Таблица 5

Уровни профессионализма руководителя производственного подразделения

Уровень	Интегральный показатель профессионализма, баллы	Основные трудовые функции руководителя				Результат
		Планирование воспроизводства и развития рабочих процессов	Организация труда работников производственного подразделения	Создание условий для роста мотивации и квалификации работников	Контроль воспроизводства и развития рабочих процессов	
Очень высокий	17 – 20	Планирование воспроизводства и развития рабочих процессов, необходимое для работы в стандартном, высокоэффективном и безопасном режиме	Подготовка и выполнение стандартов, обеспечивающих высокоэффективный и безопасный труд во всех рабочих процессах	Разработаны и реализуются на постоянной основе система поощрения за улучшение результатов деятельности и программа повышения квалификации работников	Упреждающее действие по воспроизводству и развитию рабочих процессов	$K^Э = 0,71 \div 1,0$ $K^Б = 0,74 \div 1,0$ $\delta < 5\%$
Высокий	13 – 16	Планирование воспроизводства и развития рабочих процессов, необходимое для выхода на требуемый уровень эффективности и высокий уровень безопасности труда	Подготовка и выполнение стандартов, обеспечивающих высокоэффективный и безопасный труд в основных рабочих процессах	Работники периодически поощряются за улучшение результатов деятельности и повышают квалификацию в соответствии с программой	Упреждающее действие по воспроизводству и своевременное по развитию рабочих процессов	$K^Э = 0,49 \div 0,70$ $K^Б = 0,44 \div 0,73$ $5\% < \delta < 10\%$
Средний	9 – 12	Планирование воспроизводства и развития рабочих процессов позволяет участку регулярно вести рабочие процессы с приемлемым уровнем эффективности и безопасности труда	Подготовка и выполнение стандартов, обеспечивающих приемлемый уровень эффективности и безопасности труда в основных рабочих процессах	Реализуется или система поощрения за улучшение результатов деятельности, или программа повышения квалификации работников	Своевременное действие по воспроизводству и запаздывающее – по развитию рабочих процессов	$K^Э = 0,26 \div 0,48$ $K^Б = 0,26 \div 0,43$ $10\% < \delta < 30\%$
Начальный	≤ 8	Планирование воспроизводства и развития рабочих процессов позволяет участку эпизодически выходить на приемлемый уровень эффективности и безопасности труда	Подготовка и выполнение стандартов, обеспечивающих приемлемый уровень эффективности и безопасности труда в отдельных рабочих процессах	Поощрения за улучшение результатов деятельности и программа повышения квалификации работников отсутствуют	Запаздывающая реакция по воспроизводству и развитию рабочих процессов	$K^Э = 0,05 \div 0,25$ $K^Б = 0,05 \div 0,25$ $\delta > 30\%$

$K^Э$, $K^Б$ – коэффициенты эффективности и безопасности труда работников; δ - отклонение от среднего значения

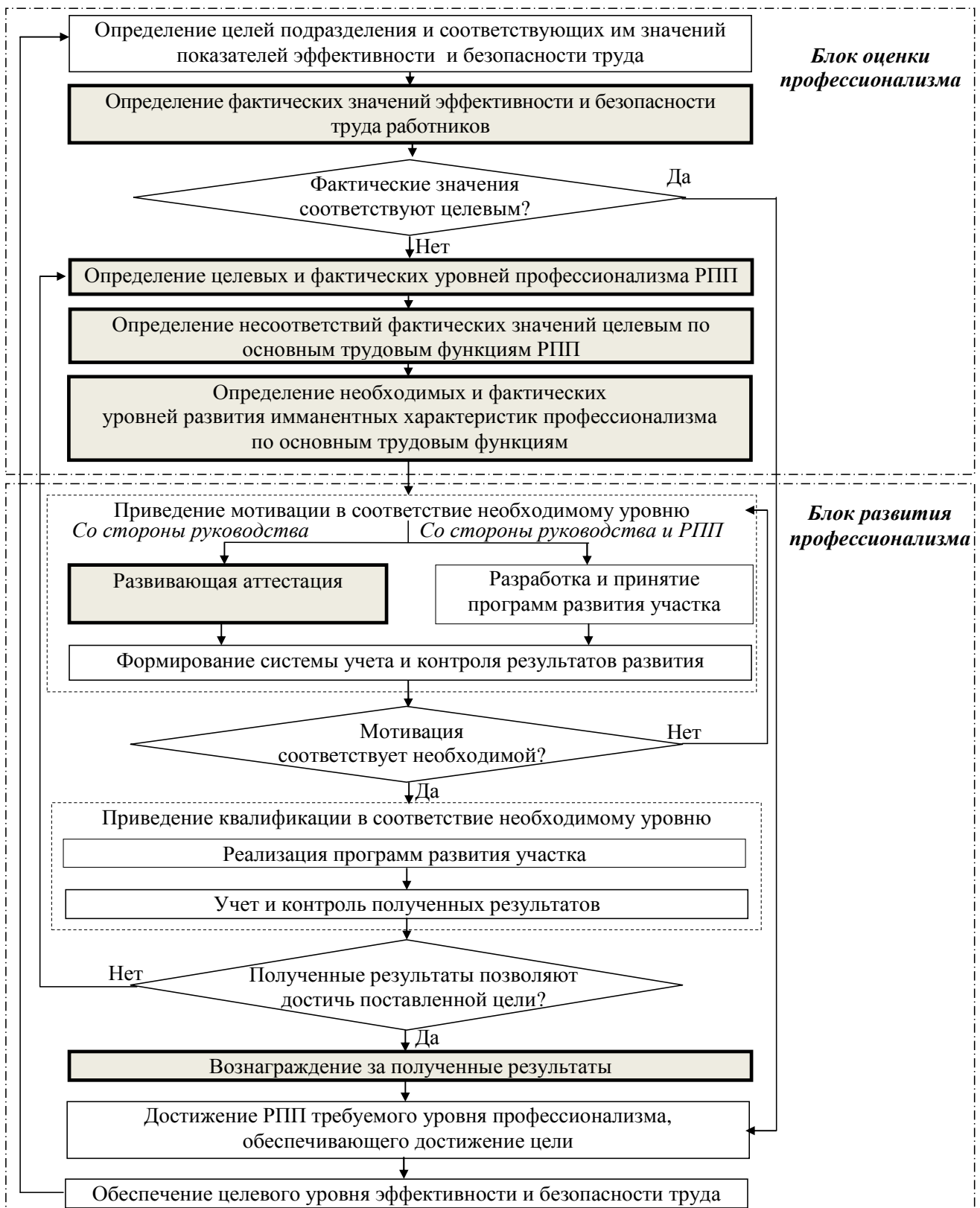
4. Разработан алгоритм повышения профессионализма руководителя производственного подразделения, применение которого позволяет обеспечивать целевое состояние производственного подразделения угледобывающего предприятия.

Предложенный комплекс показателей оценки и выделенные уровни профессионализма руководителя производственного подразделения угледобывающего предприятия, а также обоснование возможности повышения безопасности и эффективности труда работников подразделения посредством развития профессионализма его руководителя позволили разработать алгоритм повышения профессионализма руководителя производственного подразделения.

Алгоритм представлен как последовательность и содержание управляющих воздействий для достижения требуемого уровня профессионализма руководителя производственного подразделения (рис.7). Отличительной особенностью предложенного алгоритма является повышение профессионализма руководителя на основе усиления его мотивации и роста квалификации относительно основных трудовых функций (при этом изменение мотивации имеет первоочередное значение). Для комплексного усиления мотивации и квалификации работников предложен метод развивающей аттестации, под которой понимается оценка соответствия мотивационного и квалификационного потенциалов руководителя задачам развития предприятия в зоне его ответственности, определение направлений повышения и использования этого потенциала с взаимной выгодой для аттестуемого и предприятия. В процессе подготовки и проведения аттестации совместно руководством предприятия и работником определяются требования к реализации основных трудовых функций, осуществляются оценка и самооценка соответствия этим требованиям.

Для достижения соответствия требованиям руководства аттестуемыми разрабатываются и реализуются программы развития подразделений, в процессе чего проявляется и повышается квалификация руководителя производственного подразделения.

В 2012 – 2013 гг. в ОАО «Ургалуголь» была проведена развивающая аттестация с целью совершенствования функционалов инженерно-технических работников (около 200 человек, в т.ч. более 30 начальников участков, их заместителей и помощников) посредством формирования представлений о возможностях повышения эффективности и безопасности производства и освоения функции организации непрерывных операционных улучшений.



Условные обозначения:

РПП – руководитель производственного подразделения

– предложено автором

Рис. 7. Алгоритм повышения уровня профессионализма руководителя производственного подразделения угледобывающего предприятия

Начальникам участков, их заместителям и помощникам было предложено оценить свою позицию по отношению к необходимости и возможности совершенствования своей деятельности до проведения аттестации и после нее по оценочной шкале (табл. 6).

Таблица 6

Оценочная шкала позиции руководителя

Балл	Понимание необходимости и возможностей совершенствования своей деятельности	Принятие необходимости и возможностей совершенствования своей деятельности и работы системы
4	Видит возможности улучшений как в своей зоне ответственности, так и за ее пределами. Понимает, как их использовать	Меняется сам и готов помогать другим
3	Видит возможности улучшений в своей зоне ответственности. Понимает, как их использовать	Готов меняться вместе с лидером
2	Видит возможности улучшений в своей зоне ответственности. Не понимает, как их использовать	Готов следовать за лидером
1	Догадывается, что возможности есть, но не верит	Допускает, что может что-то изменить
0	Не видит возможностей и не понимает необходимости совершенствования своей деятельности	Сопrotивляется изменениям

Результаты позиционирования руководителей производственных подразделений представлены на рисунке 8.



Рис. 8. Позиционирование начальников участка ОАО «Ургалуголь» по отношению к необходимости и возможности совершенствования своей деятельности

Проведенная работа по изменению позиции начальников участка – от первоначального негативного отношения к проводимым преобразованиям к осознанию необходимости и возможности улучшения системы работы в зоне

своей ответственности – является базой для перехода руководителей производственных подразделений предприятия на новый уровень профессионального развития.

Повышение профессионализма руководителей производственных подразделений на предприятиях ООО «СУЭК-Хакасия» происходило в процессе подготовки и реализации программ развития участков. Суммарный экономический эффект от реализации инновационных мероприятий, направленных на снижение плановой себестоимости и увеличение выручки в ООО «СУЭК-Хакасия» за период 2009 – 2011 гг., составил 1 243,1 млн.руб. Фактические данные по полученному экономическому эффекту представлены в таблице 7.

Таблица 7

Распределение экономического эффекта от реализации мероприятий по совершенствованию производства в ООО «СУЭК-Хакасия»

Область реализации мероприятий	Размер экономического эффекта 2009 – 2011 гг., млн.руб.
Техника, оборудование	389,1
Технология рабочих процессов	444,9
Организация процессов	343,4
Структура управления	65,7
ИТОГО:	1 243,1

По оценке высшего руководства объединения, доля экономического эффекта, полученная от реализации программ повышения уровня профессионализма начальников производственных участков, составляет около 1-3 % от всего экономического эффекта.

С целью вовлечения руководителей производственных подразделений в процесс повышения профессионализма необходимо усилить влияние получаемых результатов на оплату труда. На рисунке 9 представлена предлагаемая схема вознаграждения руководителей производственных подразделений угледобывающего предприятия в зависимости от результатов реализации основных трудовых функций (значения от 1,0 до 3,0 в схеме отражают соотношение размера премиальных выплат руководителю определенного уровня профессионализма по сравнению с базовым).

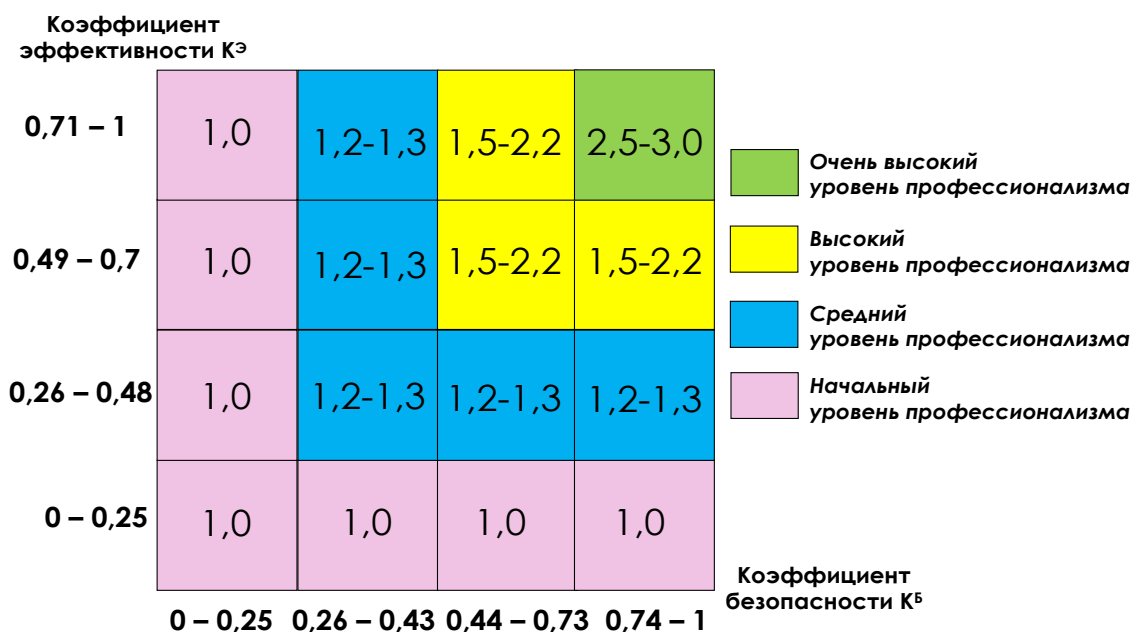


Рис.9. Схема вознаграждения руководителей производственных подразделений по уровням профессионализма (ОАО «Ургалуголь»)

Предлагаемая схема построена на основе следующих принципов:

- дифференциация премиальных выплат руководителям производственных подразделений в соответствии с уровнем их профессионализма;
- при переходе к более высокому уровню профессионализма различия между значениями коэффициента повышения премии увеличиваются;
- стимулирование труда руководителя производственного подразделения должно обеспечивать рост эффективности и безопасности труда его работников.

Опыт применения алгоритма повышения профессионализма начальников производственных участков в ОАО «Ургалуголь», ООО «СУЭК-Хакасия», ЗАО «Распадская угольная компания» позволил снизить риск травм и аварий в производственных подразделениях в 1,5-2,0 раза, повысить эффективность использования оборудования и времени персонала – в 1,3-1,7 раза.

ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИОННОЙ РАБОТЫ

Статьи в изданиях, определенных ВАК РФ:

1. Шивырялкина, О.С. Развивающая аттестация управленческого персонала ОАО «Ургалуголь» / А.И. Добровольский, Г.Л. Феофанов, О.С. Шивырялкина // Уголь. – 2013. – № 3. – С. 104-109 (0,8 п.л., авторских – 0,27).

2. Шивырялкина, О.С. Методический подход к оценке профессионализма работника / Т.А. Коркина, О.А. Лапаева, О.С. Шивырялкина // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал).– 2013.– № 6. doi:10.12731/2218-7405-2013-6-11 (0,6 п.л., авторских – 0,2).

Статьи в сборниках, журналах и материалах конференций:

3. Шивырялкина, О.С. Формирование финансового механизма саморазвития предприятия для обеспечения устойчивого функционирования / О.С. Шивырялкина // Конкурс грантов студентов, аспирантов и молодых ученых вузов Челябинской области: сборник рефератов научно-исследовательских работ студентов. – Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2007. – С. 145-146 (0,1 п.л.).

4. Шивырялкина, О.С. Подготовка к развивающей аттестации / О.С. Шивырялкина // Вестник Челябинского государственного университета. – Серия «Управление». – 2013. – №3. – С. 99-102 (0,5 п.л.).

5. Шивырялкина, О.С. Повышение профессионализма начальника производственного участка угледобывающего предприятия // Проблемы в управлении социально-экономическими системами в условиях инновационного развития : сборник научных трудов VII региональной науч.-практ. конференции и XXXVII студенческой науч. конференции «Студент и научно-технический прогресс» (Челябинск, март - апрель 2013 г.) / Челяб. гос. ун-т. – Челябинск: Энциклопедия, 2013. – С. 369-373 (0,3 п.л.).

Подписано в печать 07.11.2013. Формат 60×84 1/16
Печать оперативная. Печ.л. 1,5. Тираж 100 экз.
Отпечатано с оригинал-макета в центре оперативной печати «Полёт»
454080, Челябинск, ул. Сони Кривой 58а, офис 1

