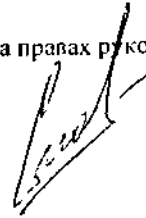


На правах рукописи



СЕМЁНОВ СЕРГЕЙ ВАЛЕРЬЕВИЧ

**УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ
НА ОСНОВЕ ЭФФЕКТИВНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВОГО
ПОТЕНЦИАЛА**

Специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством
(экономика, организация и управление предприятиями, отраслями,
комплексами – промышленность; экономика труда)

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Ижевск – 2010

Диссертация выполнена в ГОУ ВПО «Волжский государственный инженерно-педагогический университет»

Научные руководители: доктор экономических наук, профессор
КУЗНЕЦОВ Виктор Павлович
кандидат экономических наук, доцент
КУЛАГОВА Ирина Александровна

Официальные оппоненты: доктор экономических наук, профессор
АНТРОПОВ Владимир Алексеевич
кандидат экономических наук
ВАРГИН Николай Леонидович

Ведущая организация: ГОУ ВПО «Нижегородский государственный архитектурно-строительный университет»

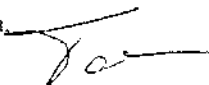
Защита состоится «9» ноября 2010г. в часов на заседании диссертационного совета ДМ 212.275.04 при ГОУ ВПО «Удмуртском государственном университете» по адресу: 426034, г.Ижевск, ул.Университетская 1, корп. 4, аудитория 444.

С диссертацией можно ознакомиться в фундаментальной библиотеке ГОУ ВПО «Удмуртский государственный университет», с авторефератом - на официальном сайте ГОУ ВПО «УдГУ»: <http://v4.udsu.ru/science/abstract>

Автореферат разослан « » октября 2010г.

Ученый секретарь диссертационного совета

к.э.п., профессор



А.С.Баскин

2010А
22473

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Существующая экономическая система Российской Федерации обуславливает возрастание роли человеческого фактора в процессе развития народного хозяйства и обеспечении конкурентных преимуществ промышленных предприятий, которые во многом зависят от используемых методов и инструментов в управлении развитием промышленного предприятия на основе эффективного использования трудового потенциала.

В соответствии с современными изменениями в экономическом и социальном развитии страны существенно меняется и политика в управлении первичными звеньями промышленности, а именно на промышленных предприятиях в области использования трудового потенциала. Многие функции государства по реализации этой политики возложены непосредственно на предприятия, которые самостоятельно устанавливают формы и методы управления персоналом.

Управление развитием предприятия на основе эффективного использования трудового потенциала требует решения ряда проблем теоретического и практического плана, необходимо усилить исследовательскую работу по таким направлениям, как выявление методических подходов к решению проблем в области управления трудовым потенциалом через регулирование заработной платы как многосложной и многоаспектной экономической и социальной категории, а также разработку методов по решению проблем дифференциации заработной платы на машиностроительных предприятиях с учетом современных реалий.

Развитие предприятия на основе эффективного использования трудового потенциала способствует: усилению экономической и трудовой активности персонала к увеличению результатов экономической деятельности предприятия; улучшению производительной деятельности и обеспечению на этой основе материального благополучия персонала предприятия. В условиях возрастающей социальной напряженности эффективное управление мотивацией работников является главным стержнем управления развитием предприятий машиностроения. Поэтому рассматриваемые вопросы управления развитием машиностроительных предприятий на основе эффективного использования трудового потенциала

РОС. НАЦИОНАЛЬНАЯ
БИБЛИОТЕКА
С.-Петербург
03 20/0 акт 899

являются весьма актуальными, что обусловило выбор темы и основные направления диссертационного исследования.

Целью диссертационного исследования является выявление тенденций функционирования институциональных преобразований в первичных звеньях промышленности с последующим управлением развитием машиностроительных предприятий на основе эффективного использования трудового потенциала.

В соответствии с поставленной целью сформулированы следующие задачи:

- выявить тенденции динамики управления развитием машиностроительных предприятий как основы для совершенствования методов эффективного использования трудового потенциала;

- предложить систему управления предприятием, направленную на выявление трудового вклада персонала в формирование конечных результатов деятельности промышленных предприятий и позволяющую управлять их развитием;

- разработать метод управления предприятиями машиностроения на основе эффективного использования трудового потенциала, позволяющий определять соотношение фонда заработной платы и чистой прибыли и дающий возможность эффективно регулировать их соотношение;

- определить и сформулировать альтернативные пути создания бестарифной системы оплаты труда, учитывающие трудовой вклад персонала в общие результаты деятельности машиностроительного предприятия;

- установить подходы к эффективному использованию трудового потенциала, направленные на увеличение показателей результативности работы машиностроительного предприятия.

Объектом диссертационного исследования являются крупные машиностроительные предприятия Нижегородского региона.

Предметом диссертационного исследования являются методические подходы к решению проблем в области управления развитием предприятия на основе эффективного использования трудового потенциала промышленных предприятий.

Теоретической и методологической основой диссертационного исследования стали труды ученых по вопросам эффективности управления,

обеспечивающие достижение максимальной эффективности в изучении проблем управления, в создании систем работы с кадрами Ф.Ф.Аунапу, Р.А.Белоусова, Ю.П.Васильева, О.С.Виханского, Е.И.Евченко, О.В.Козловой, Л.И.Меньшикова, С.Л.Оптнер, А.И.Папова, З.П.Румянцевой, Ф.М.Русинова, И.П.Скоробогатова, Ф.Е.Удалова и др. Существующие подходы в теории развития управления на предприятии диктуют следующие требования к руководителю: необходимо уделять очень серьезное внимание менеджменту в области кадров и поддерживать широкие контакты со своими сотрудниками; ему предстоит постоянно держать в поле зрения вопросы стимулирования труда и в первую очередь рационально решать вопросы зависимости между оплатой труда и результатами труда каждого сотрудника.

Теоретические основы эффективного использования трудового потенциала на базе концепций заработной платы и методов ее регулирования, исследование категорий доходов населения заложены в работах ученых Л.Клейна, Дж.М.Кейнса, А.Лернера, К.Маркса, А.Маршалла, Д.Робинсона, Д.Рикардо, А.Смита, Ж.Б.Сэя, Э.Хансена.

Проблемы оплаты труда персонала на предприятиях в отечественной экономической науке отражена в работах авторов: Л.И.Абалкина, Н.А.Волгина, Б.М.Генкина, А.П.Егоршина, Ю.П. Кокина, В.В. Куликова, Д.С.Львова, В.Ф.Потуданской, М.И.Туган-Барановского, В.А.Цыганкова, В.П.Щетнишина и др.

При решении поставленных задач использовались методы сравнительного анализа, прогнозирования, экспертных оценок, математической статистики, анкетирования, обобщения.

Диссертация выполнена в соответствии с пунктами: 15.26. Паспорта специальностей: методологические и методические подходы к решению проблем в области экономики, организации и управления отраслями и предприятиями машиностроительного комплекса; 8.7. Паспорта специальностей: стимулирование и оплата труда работников; организация заработной платы и обеспечение ее взаимосвязи с квалификацией персонала и результативностью производства; воспроизводственная и мотивационная функция заработной платы.

Информационную базу диссертационной работы составили сведения Федеральной службы государственной статистики РФ и ее территориальных органов, статистических органов зарубежных государств, а также плановые и

отчетные данные предприятий реального сектора экономики, личные наблюдения диссертанта и анкетные опросы работников трудовых коллективов.

В процессе подготовки работы в качестве информационных источников были использованы коллективные работы, публикации в периодической печати, материалы научно-практических конференций. Информационной и фактологической базой послужили сведения, рассмотренные в сети Интернет на сайтах российских правительственных и неправительственных организаций, научно-исследовательских институтов и центров, а также материалы о деятельности предприятий, самостоятельно собранные автором.

Научная новизна диссертационного исследования заключается в следующем:

- выявлены современные тенденции в управлении развитием машиностроительных предприятий в части, касающейся необходимости модернизации методов эффективного использования трудового потенциала, что позволяет обеспечивать более гибкую увязку результатов деятельности персонала с итогами деятельности предприятия;

- разработана система управления развитием предприятия, которая дает возможность последовательно выявлять трудовой вклад персонала в формирование конечных результатов деятельности предприятий машиностроения и позволяет более эффективно использовать их трудовой потенциал;

- предложен адаптированный к управлению предприятиями машиностроения метод основанный на эффективном использовании трудового потенциала и позволяющий регулировать соотношение фонда заработной платы и чистой прибыли с целью дальнейшего динамичного развития предприятия. Нахождение рационального соотношения заработной платы и чистой прибыли основано на анализе динамики производительности труда и величины средней заработной платы как основных показателей результативности в работе персонала машиностроительных предприятий;

- разработаны альтернативные пути создания безтарифной системы оплаты труда, учитывающие индивидуальный фактический трудовой вклад в общие результаты работы машиностроительного предприятия, что на базе

экономической заинтересованности каждого работника обеспечивает наиболее полное использование трудового потенциала, а следовательно, и рост эффективности функционирования предприятия;

- установлены направления интенсификации использования трудового потенциала с базированием на рост производительности труда и на повышение эффективности интегральных результатов деятельности машиностроительного предприятия.

Теоретическая и практическая значимость диссертационного исследования определяется актуальностью поставленных задач и достигаемым уровнем разработанности проблематики, анализом отечественного и зарубежного опыта управления промышленными предприятиями на основе эффективного использования трудового потенциала, а также регулирования оплаты труда на промышленных предприятиях.

Практическая значимость результатов исследования состоит в разработке последовательных подходов по управлению развитием предприятия на основе эффективного использования трудового потенциала: разработана система управления развитием предприятия, которая последовательно выявляет трудовой вклад персонала в формирование конечных результатов деятельности машиностроительных предприятий; предложен метод, адаптированный к управлению предприятиями машиностроения на основе эффективного использования трудового потенциала, позволяющий регулировать соотношение фонда заработной платы и чистой прибыли.

Результаты исследования использованы в деятельности предприятий: ОАО «Этна»; ОАО «ЛЭТЗ»; ОАО «Мельинвест»; ОАО «Румо»; промышленной «Группы ГАЗ», а также в процессе преподавания курсов «Экономика и социология труда» и «Экономика предприятия» в Волжском государственном инженерно-педагогическом университете, что подтверждается справками о внедрении полученных результатов.

Апробация и внедрение результатов работы. Основные результаты исследования опубликованы и доложены посредством выступления с

докладами на Международных и Всероссийских научно-практических конференциях: в г. Нижнем Новгороде, в городах Нижегородской области, в г. Владимире, г. Москве, г. Пензе, г. Ростове, а также в г. Самара, г. Сочи. Основные положения диссертации отражены в 21 научной статье и монографии, общим объемом 12 п. л., в том числе авторский вклад 8,5 п. л.

Структура работы обусловлена целью и задачами исследования, отражает ее логику и состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы, включающего 143 источник. Работа изложена на 168 страницах, содержит 46 рисунков, 21 таблицу и 11 приложений.

ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ И РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

1. Выявлены современные тенденции в управлении развитием машиностроительных предприятий в части, касающейся необходимости модернизации методов эффективного использования трудового потенциала, что позволяет обеспечивать более гибкую увязку результатов деятельности персонала с итогами деятельности предприятия.

Анализируя существующие подходы в теории развития управления на основе эффективного использования трудового потенциала предприятия, приходим к выводу, что руководителю на предприятии необходимо придерживаться следующих требований: он должен быть стратегом, способным решать проблемы с учетом будущего развития предприятия; ему необходимо уделять серьезное внимание менеджменту в области кадров и поддерживать широкие контакты со своими сотрудниками; ему предстоит постоянно держать в поле зрения методы стимулирования труда и в первую очередь правильно решать вопросы зависимости между оплатой и результатами труда сотрудников.

Последнее требование к руководителям предприятий относительно правильности решения задач зависимости между оплатой и размерами труда на предприятиях машиностроительной отрасли решается крайне противоречиво.

Отрасль машиностроения является одной из ведущих отраслей промышленности в Российской Федерации. Однако в последние годы

происходит снижение доли отрасли машиностроения в структуре промышленного производства РФ (рис.1).

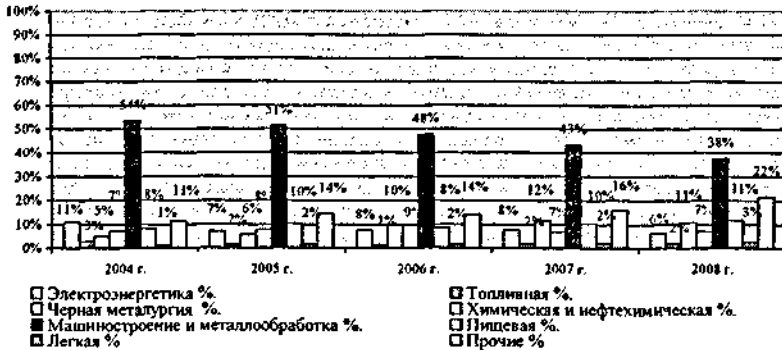


Рис. 1. Отраслевая структура промышленного производства РФ

Сокращение доли машиностроительной отрасли в структуре промышленности РФ зависит от показателей деятельности машиностроительных предприятий, которые также за последние годы уменьшили объемы выпускаемой продукции (рис.2).

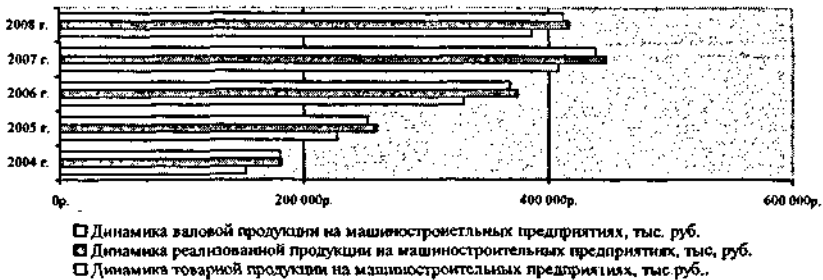


Рис. 2. Динамика товарной, реализованной и валовой продукции на машиностроительных предприятиях

Одной из причин сокращения показателей деятельности машиностроительной отрасли является уровень заработной платы. Доля заработной платы в структуре затрат на производство продукции промышленных предприятий отрасли машиностроения составляет в среднем 15-25% (рис.3). Однако уровень доли заработной платы в структуре затрат на производство продукции промышленных предприятиях других отраслей составляет 24-30%.

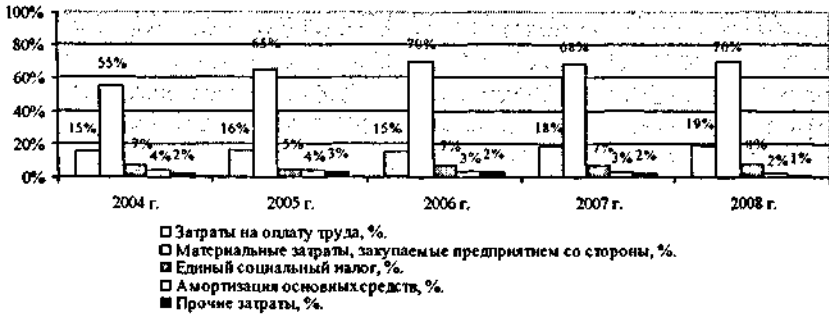


Рис. 3. Динамика доли заработной платы в структуре затрат на производство продукции машиностроительных предприятий¹

В 2008г. по отраслям промышленности: машиностроения, пищевая и легкая, заработная плата варьировалась от 12 000 руб. до 19 000 руб. На ведущих российских предприятиях автомобилестроения и машиностроения промышленной «Группы ГАЗ» уровень заработной платы в 2008г. составил 17421 руб., что значительно ниже показателя средней заработной платы в Российской Федерации за 2008г. – 19306 руб., а также уровня заработной платы топливной отрасли промышленности (рис.4).

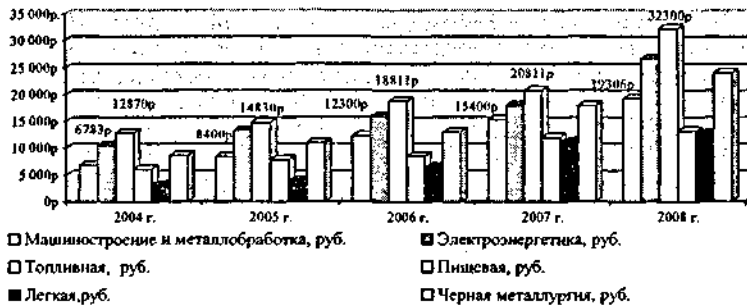


Рис.4. Динамика заработной платы отрасли машиностроения по сравнению с динамикой заработной платы в других отраслях промышленности

Заработная плата играет особую роль в структуре доходов экономически активного населения. В большинстве стран доля заработной

¹ Промышленность Нижегородской области в цифрах 2004 – 2008 г.г. // Комплексный статистический сборник. – Н. Новгород: НОКГС, 2009. – 41 с.

платы нередко достигает 70-80%, а в доходах работников социальной сферы – 80-90% (оставшиеся 10-20% – различные пособия, доходы от недвижимости и иной собственности и т.д.).

Проведенное анкетирование удовлетворенности персонала уровнем мотивации на предприятиях промышленной «Группы ГАЗ» подтвердило недовольство работников уровнем заработной платы. Также сопоставление величины заработной платы российского производственного работника с уровнем заработной платы производственных работников других стран выявило необходимость совершенствования методов управления мотивацией на российских предприятиях.

Для изменения сложившихся тенденций в использовании трудового потенциала на предприятиях машиностроения диссертантом предлагается система управления развитием предприятия, которая даст возможность последовательно выявлять трудовой вклад персонала в формирование конечных результатов деятельности машиностроительных предприятий и получать объективную и достоверную информации о трудовом вкладе на различных уровнях движения продукции, что позволяет более эффективно использовать трудовой потенциал.

2. Разработана система управления развитием предприятия, которая дает возможность последовательно выявлять трудовой вклад персонала в формирование конечных результатов деятельности предприятий машиностроения и позволяет более эффективно использовать их трудовой потенциал.

Проведенный сравнительный анализ систем управления развитием предприятий машиностроения для эффективного использования трудового потенциала позволил выявить преимущества мотивации персонала на основе системы исчисления добавленной стоимости, чем на основе исчисления прибыли.

Добавленная стоимость в последнее время как показатель, учитывающий интересы наемных работников через заработную плату и собственников предприятия в виде чистой прибыли, приобретает все большее значение по мере современного социального прогресса (рис. 5).

Предлагаемая система для машиностроительных предприятий учитывает трудовой вклад в объем товарной, реализованной и валовой продукции.



Рис.5. Система управления развитием предприятия

Трудовой вклад в результаты деятельности предприятия определяется на основе добавленной стоимости – это сумма вновь созданной стоимости на конкретном предприятии:

- добавленная стоимость в объеме товарной продукции формируется на основе трудового вклада персонала: рабочие основных и вспомогательных

цехов, а также цеховые специалисты, руководители и технические исполнители;

- величина добавленной стоимости в объеме реализованной продукции формируется в результате прибавления к персоналу, участвующему в формировании трудового вклада в объем товарной продукции, трудового вклада персонала по реализации продукции: специалистов по реализации продукции (менеджеры), складских работников, а также руководителя отдела по реализации продукции;

- величина добавленной стоимости в объеме валовой продукции формируется в результате прибавления к персоналу, участвующему в формировании трудового вклада в объем реализованной продукции, трудового вклада персонала, относящегося к руководителям предприятия, руководителей и специалистов финансовых служб: служащих, относящихся к управленческому аппарату.

Расчет добавленной стоимости в объеме товарной, реализованной и валовой продукции производится в следующей последовательности:

- добавленная стоимость в объеме товарной продукции исчисляется посредством вычитания материальных затрат на производство продукции, а также амортизационных отчислений и прочих затрат;

- добавленная стоимость в объеме реализованной продукции исчисляется путем вычитания показателей материальных затрат на производство продукции, амортизационных отчислений и прочих затрат, а также учитывается влияние управленческих и коммерческих расходов;

- добавленная стоимость в объеме валовой продукции исчисляется путем вычитания показателей материальных затрат на производство продукции, амортизационных отчислений и прочих затрат, с учетом влияния управленческих и коммерческих расходов, а также учитывается влияние прочих операционных и вперереализационных доходов и расходов.

Представленная система управления развитием предприятия выявляет трудовой вклад в формирование конечных результатов деятельности машиностроительных предприятий для последующего эффективного использования трудового потенциала и позволяет находить рациональное соотношение заработной платы к чистой прибыли предприятия и отслеживать их динамику.

3. Предложен адаптированный к управлению предприятиями машиностроения метод, основанный на эффективном использовании трудового потенциала и позволяющий регулировать соотношение фонда заработной платы и чистой прибыли с целью дальнейшего динамичного развития предприятия.

Для определения рационального соотношения заработной платы без единого социального налога и чистой прибыли на предприятиях машиностроения предлагается отслеживать изменения таких показателей, как производительность труда и средний уровень заработной платы на рассматриваемых машиностроительных предприятиях. Производительность труда и средний уровень заработной платы выражают эффективность и результативность работы персонала, отражают положительные изменения в области стимулирования труда.

Рассматриваются машиностроительные предприятия Приволжского федерального округа за 2004-2008гг. Динамика заработной платы без ЕСН в соотношении с чистой прибылью за аналогичный период не показывает стабильного роста, как динамика чистой прибыли. Наоборот, она показывает нестабильный характер: рост от 33,5% в 2004г. до 61,5% в 2005г.; падение с 43,9% в 2007г. до 39,2 в 2008г. (рис. 6).

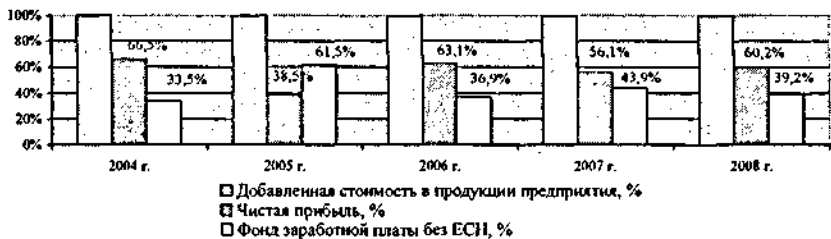


Рис. 6. Динамика средней заработной платы без ЕСН к чистой прибыли при формировании добавленной стоимости на предприятиях машиностроения

Произведенные расчеты доли заработной платы без ЕСН с чистой прибылью и ее влияние на производительность труда по рассматриваемым машиностроительным предприятиям показали следующие результаты:

- при величине доли заработной платы 36% и чистой прибыли 64%, средний годовой рост показателя производительности труда составляет 4,5%, подтверждением взаимосвязи роста показателя производительности труда с ростом уровня средней заработной платы выступает расчет по

машиностроительному предприятию ОАО «Мельинвест». В 2008г. показатель уровня средней заработной платы по рассматриваемому предприятию машиностроения вырос на 5,7%;

- показатель величины доли заработной платы без ЕСН – 45% и чистой прибыли 55% показывает уровень производительности труда на отметке в 1,25%. Данное соотношение отрицательно отразилось на величине средней заработной платы на рассматриваемом машиностроительном предприятии ОАО «Этна». В 2008г. показатель средней заработной платы уменьшился на 20%. Данное соотношение может оказать негативное влияние на дальнейшее развитие предприятия, так как ущемляет трудовую мотивацию работников предприятия;

- на машиностроительных предприятиях ОАО «Румо» и ОАО «ЛЭТЗ» показатель доли заработной платы без ЕСН и чистой прибыли составил 37-40%, средний годовой показатель величины производительности труда 3,3%. Уровень средней заработной платы в 2008г. увеличился на 1,2%. Однако данной тенденции недостаточно, чтобы приблизиться к средней заработной плате в сырьевых отраслях промышленности.

Основываясь на полученных результатах, можно сделать вывод, что наиболее рациональным соотношением доли заработной платы без ЕСН и чистой прибыли будет: 36% - заработная плата без ЕСН и 64% - чистая прибыль. При данном соотношении средний годовой рост показателя производительности труда составляет 4,5%, а показатель уровня средней заработной платы за 2008г. по рассматриваемому предприятию машиностроения ОАО «Мельинвест» вырос на 5,7%.

Метод позволяет отслеживать тенденции и управлять изменениями в отношениях заработной платы без ЕСН к чистой прибыли, основываясь на динамике показателей производительности труда и уровня средней заработной платы на рассматриваемых предприятиях машиностроения.

4. Разработаны альтернативные пути создания бестарифной системы оплаты труда, учитывающие индивидуальный фактический трудовой вклад в общие результаты работы машиностроительного предприятия, что на базе экономической заинтересованности каждого работника обеспечивает наиболее полное использование трудового потенциала, а следовательно, и рост эффективности функционирования предприятия.

Разработанные альтернативные пути создания бестарифной системы оплаты труда на основе учета трудового вклада в результаты деятельности машиностроительного предприятия применяются на предприятиях промышленной «Группы ГАЗ» и имеют следующую последовательность действий (рис. 7):



Рис. 7. Структура бестарифной системы оплаты труда на основе выявления человеческого вклада в формирование конечных результатов деятельности машиностроительного предприятия

Во-первых, полученная добавленная стоимость в продукции машиностроительного предприятия распределяется на основе рассчитанного рационального соотношения – 36% - заработная плата без ЕСН и 64% - чистая прибыль.

Во-вторых, определяется процентное отношение полученных расчетов добавленной стоимости: в объеме товарной продукции; в объеме реализованной продукции; в объеме валовой продукции предприятий машиностроения промышленной «Группы ГАЗ».

Самый большой процент трудового вклада в результаты деятельности машиностроительного предприятия составляет доля рабочих основных и вспомогательных цехов, а также цеховых специалистов, руководителей и технических исполнителей – 55% (добавленная стоимость в объеме товарной продукции), затем следует персонал по реализации продукции: специалисты по реализации продукции (менеджеры); складские работники, а также руководители отдела по реализации продукции – 25% (добавленная стоимость в объеме реализованной продукции) и на последнем месте находятся руководители финансовых служб – 20% (добавленная стоимость в объеме валовой продукции) (табл. 1).

Таблица 1

Структура добавленной стоимости в продукции предприятия

Показатели	Удельный вес, %
1. Добавленная стоимость в продукции предприятия	100
- добавленная стоимость в объеме произведенной товарной продукции	55
- добавленная стоимость в объеме реализованной продукции	25
- добавленная стоимость в объеме валовой продукции	20

В-третьих, сумму фонда заработной платы, составляющую 36% от добавленной стоимости машиностроительного предприятия, необходимо распределить:

- рабочие основных и вспомогательных цехов, а также цеховые специалисты, руководители и технические исполнители – 55% от общего фонда заработной платы;

- персонал по реализации продукции: специалисты по реализации продукции (менеджеры); складские работники, а также руководители отдела по реализации продукции – 25% от общего фонда заработной платы;

- руководители финансовых служб – 20% от общего фонда заработной платы.

В-четвертых, распределить фонд заработной платы внутри каждой группы:

- рабочие основных и вспомогательных цехов, а также цеховые специалисты, руководители и технические исполнители. Определяется общее количество часов, отработанных за месяц данной категорией персонала.

Приведем пример: фонд заработной платы производственных рабочих составил 2 500 000 руб. Количество отработанных часов в месяц – 173 час. Общее количество персонала – 150 чел. Из них: 100 чел. – основные производственные рабочие; 40 чел. – вспомогательные рабочие и 10 чел. – мастера, начальники цехов и служащие.

Из данных, приведенных в примере, получаем общее количество отработанных часов всего персонала $173 * 150 = 25\,950$ час., а затем по каждой категории: 17 300 час. – основные производственные рабочие; 6 920 час. – вспомогательные рабочие; 1 730 час. – руководящий персонал (мастера, начальники и служащие). Средняя стоимость одного часа будет равна $2\,500\,000 \text{ руб.} / 25950 \text{ час.} = 96,3$ руб.

Для оценки квалификации производственного персонала введем систему оценки (табл. 2).

Таблица 2

Система оценки квалификации для персонала, занятого непосредственно в производстве

Группа	Должность	Квалификационный балл	Стоимость одного часа, руб.
1	Основные производственные и вспомогательные рабочие	0,75	72,2
2	Мастера, начальники и служащие	1,25	120,2

Относительно номера группы устанавливается квалификационный балл, его величина обсуждается на общем собрании трудового коллектива и зависит от степени образования, стажа работы, опыта работы и так далее. Средняя стоимость одного часа не должна превышать определенного уровня в 96,3 руб.

Определение количества заработанных денег и их распределение внутри отдельно взятой группы производится следующим образом:

- основные производственные рабочие изготавливают изделия, время на изготовление которых определяется в норма-часах. При определении времени на изготовление учитываются технические показатели

(шероховатость, допуски, классы точности и т.д.) которые отражают квалификацию работника. В справочной литературе можно узнать, по какому уровню сложности выполняется операция и какой профессии она соответствует (табл. 3);

Таблица 3

Система оценки сложности выполняемой работы основных
производственных рабочих

Должность	Категория сложности	Коэффициент сложности	Стоимость одного часа, руб.
Токарь	1,2	1	144,2
Шлифовщик	1	2	120,2
Слесарь механосборочных работ	0,8	3	96,1

- вспомогательные рабочие выполняют виды работ, которые можно также оценить по категории сложности и рассчитать потраченное время на их изготовление;

- уровень оплаты труда у руководящего состава производства (мастеров, начальников и служащих), персонала по реализации продукции и руководителей финансовых служб предприятия разделяется по шкале социальной справедливости. Она отражает образование, опыт работы и отдельные заслуги каждого работника. На основании этих данных собрание коллективов каждой категории устанавливает коэффициент (табл. 4).

Таблица 4

Шкала социальной справедливости на примере ряда категорий персонала

Должность	Коэффициент	Стоимость одного часа, руб.
Руководители и специалисты основных производственных цехов		
Начальник цеха	1,2	144,2
Мастер	1	120,2
ИТР и служащие	0,8	96,1
Персонал по реализации продукции		
Начальник отдела	1,5	180,2
Менеджер по продажам	1	120,2
Складской работник	0,5	60,1
Руководители финансовых служб		
Финансовый директор	1	120,2
Главный бухгалтер	1	120,2

Средняя стоимость часа для руководителей производственных цехов, отделов по реализации продукции и финансовых служб машиностроительного предприятия рассчитывается: отработанное время умножается на количество работников, получаем общее количество отработанных часов. Затем рассчитанная сумма фонда заработной платы делится на полученное общее количество отработанных часов.

Разработанные альтернативные пути создания бестарифной системы оплаты труда призваны рационально регулировать величину заработной платы персонала и позволяют формировать оплату труда некоторых категорий персонала на основании трудового вклада в результаты деятельности машиностроительного предприятия.

5. Установлены направления интенсификации использования трудового потенциала с базированием на рост производительности труда и на повышение эффективности интегральных результатов деятельности машиностроительного предприятия.

Предлагаются к рассмотрению направления интенсификации использования трудового потенциала основанные на премировании за показатели, достигнутые в течение месяца: объемов товарной; реализованной и валовой продукции машиностроительного предприятия (рис.8,9,10).

Объем товарной продукции в месяц, руб.	Премия за объем товарной продукции в месяц основных производственных рабочих, руб.
150 000 руб.	10 % или 15 000 руб.
130 000 руб.	8 % или 10 600 руб.
110 000 руб.	6 % или 6 600 руб.
90 000 руб.	4 % или 3 600 руб.

Рис. 8. Пример премирования основных производственных рабочих за объем товарной продукции машиностроительного предприятия

Объем реализованной продукции в месяц, руб.	Премия за объем реализованной продукции в месяц персонала по реализации, руб.
210 000 руб.	10 % или 21 000 руб.
180 000 руб.	8 % или 14 400 руб.
150 000 руб.	6 % или 9 000 руб.
120 000 руб.	4 % или 4 800 руб.

Рис. 9. Пример премирования персонала за объем реализованной продукции машиностроительного предприятия

Объем валовой продукции в месяц, руб.	Премия за объем валовой продукции в месяц руководителей финансовых служб, руб.
240 000 руб.	10 % или 24 000 руб.
210 000 руб.	8 % или 16 800 руб.
180 000 руб.	6 % или 10 080 руб.
150 000 руб.	4 % или 6 000 руб.

Рис. 10. Пример премирования руководителей финансовых служб за объем валовой продукции машиностроительного предприятия

Представленные направления интенсификации использования трудового потенциала, основанные на премировании отдельных категорий персонала, рассчитываются в зависимости от количества его трудового вклада в результаты деятельности предприятия: товарной, реализованной и валовой продукции. С увеличением трудового вклада работника на своем этапе деятельности в результаты работы предприятия величина его премии увеличивается.

В последнее время предлагаются различные варианты участия персонала в чистой прибыли предприятия (рис. 11).

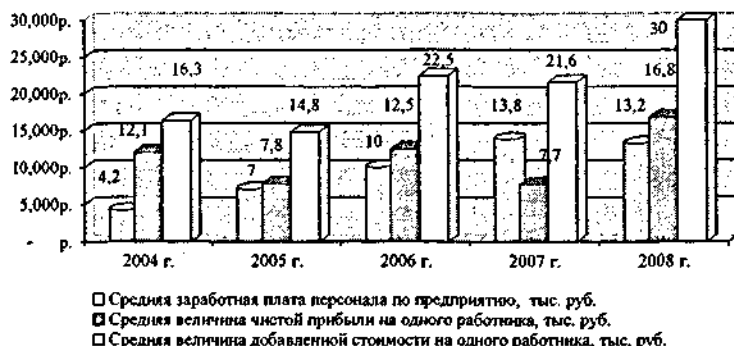


Рис. 11. Динамика чистой прибыли в добавленной стоимости на одного работника по машиностроительным предприятиям

Производить расчет бонуса из чистой прибыли рациональней на основе роста производительности труда (рис. 12).

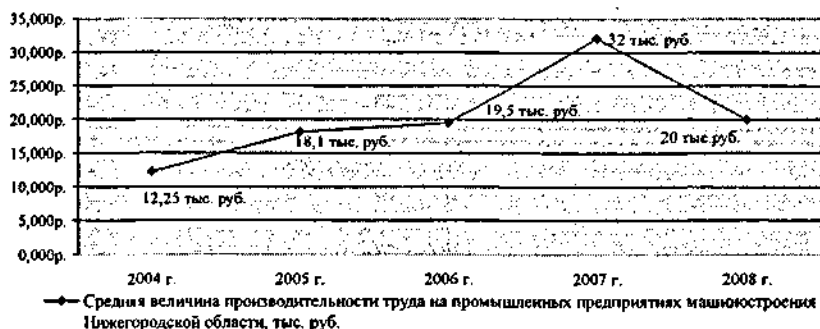


Рис. 12. Динамика изменения производительности труда на машиностроительных предприятиях

Для исчисления бонуса из чистой прибыли за улучшение производительности труда на машиностроительном предприятии определим следующую последовательность действий:

- производственный персонал – 30 чел;
- непроизводственный персонал – 10 чел;
- отработанное количество рабочего времени в месяц одного сотрудника – 173 час.;
- производственная мощность при 100%-ом использовании производственного персонала: $30 * 173 = 5190$ час.;

- получаем базовый показатель ФБП = $(30+10) * 173 \text{ час} / 5190 \text{ час} = 1,36$;

- полученный результат фактически отработанного времени: 30 чел. * 220 час. = 6600 час.;

- общая результативность: 6600 час. * 1,33 = 8778 час.;

- определяем сэкономленное время в часах: 8778 час. – 6600 час. = 2178 час.

- бонусные часы сотрудникам: $0,36 * 2178 \text{ час.} = 784,08 \text{ час.}$

- бонус: $784,08 \text{ час.} / 6600 \text{ час.} * 100\% = 11,88\%$. – составляет процент чистой прибыли, полученной в результате расчетов добавленной стоимости на одного работника машиностроительного предприятия.

Установленные направления интенсификации использования трудового потенциала машиностроительных предприятий промышленной «Группы ГАЗ» с базированием на рост производительности труда развивают подходы управления промышленными предприятиями и способствуют: стимулированию экономической и трудовой активности персонала к увеличению результатов экономической деятельности предприятия; улучшению производительной деятельности и обеспечению на этой основе материального благополучия персонала предприятия.

Основные положения диссертационного исследования отражены в следующих публикациях:

в изданиях, рекомендованных ВАК:

1. Семенов С.В., Кузнецов В.П. Формирование чистого дохода предприятия и его распределение в системе стимулирования труда / С.В. Семенов, В.П. Кузнецов // Теоретический и научно-методический журнал. Вестник университета №7(17).-М.: ГОУ ВПО «Государственный университет управления», 2008. – авт. 0,14 п.л.

2. Семенов С.В. Расчет оптимального соотношения заработной платы к прибыли в чистом доходе предприятия для стимулирования труда / С.В. Семенов // Научно-практический международный журнал «Гуманизация образования». – Сочи: Научно-образовательный центр РАН, 2008. – №2, – 0,25 п.л.

3. Семенов С.В., Кузнецов В.П. Стимулирование труда на основе исчисления чистого дохода предприятия / С.В. Семенов, В.П. Кузнецов // Теоретический и научно-методический журнал. Вестник университета №16(26).-М.: ГОУ ВПО «Государственный университет управления», 2008. – авт. 0,15 п.л.

4. Семенов С.В., Кузнецов В.П., Вазьянский А.М. О модернизации и развитии промышленного производства в России / С.В. Семенов, В.П. Кузнецов В.П., Вазьянский А.М. // Теоретический и научно-методический журнал «Вестник государственного университета управления – М.: ГОУ ВПО «Государственный университет управления», 2010. - №8 – авт. 0,3 п.л.

в монографиях:

5. Семелов, С.В., Мясников, В.А. Формы использования доходов предприятия в стимулировании труда / Монография. – Н.Новгород: ВГИПУ, 2005. – авт. 4,5 п.л.

в других изданиях:

6. Развитие промышленных предприятий машиностроения в аспекте наращивания управленческого потенциала / Совершенствование управления научно-технологическим прогрессом в современных условиях: Сборник материалов VIII Международной научно-практической конференции / МНИЦ ПГСХА. – Пенза: РИО ПГСХА, 2010. – 0,35 п.л.

7. Семенов, С.В. Совершенствование подходов управления развитием предприятий машиностроения / Промышленное развитие России проблемы, перспективы: Материалы VII Международной практической конференции преподавателей, ученых, аспирантов, студентов. – Н. Новгород: ВГИПУ, 2009. – 0,15 п.л.

8. Семенов, С.В. Необходимые управленческие преобразования в машиностроительной отрасли для перехода в инновационную экономику / Теория и практика управления инновационным развитием социально-экономических систем международная: Материалы научно-практической конференции: – Ростов: Северокавказская академия государственной службы, 2009. – 0,3 п.л.

9. Семенов, С.В. Методические подходы к управлению стимулированием труда персонала на машиностроительных предприятиях / Теория и практика управления инновационным развитием социально-экономических систем международная: Материалы научно-практической конференции: – Ростов: Северокавказская академия государственной службы, 2009. – 0,35 п.л.

10. Семенов, С.В. Регулирование заработной платы персонала промышленных предприятий на основе бестарифной системы оплаты труда / Промышленное развитие России проблемы, перспективы: Материалы VII Международной практической конференции преподавателей, ученых, аспирантов, студентов. – Н. Новгород: ВГИПУ, 2009. – 0,18 п.л.

11. Семенов, С.В., Кузнецов В.П. Заработная плата России и ее тенденции в современных условиях / Семенов, С.В., Кузнецов В.П. // Инновации в экономике и социальной сфере. Труды Всероссийской научно-практической конференции. – Н. Новгород: НГТУ им. Р.Е. Алексеева, 2008. – авт. 0,2 п.л.

12. Семенов, С.В., Кузнецов В.П. Сущность прибыли и ее значение для развития предприятий Нижегородской области / Семенов, С.В., Кузнецов В.П. // Социально-экономические проблемы и перспективы развития высшего профессионального образования: Материалы Межвузовской научно-практической конференции преподавателей вузов, ученых, аспирантов, студентов. – Н. Новгород: ВГИПУ, 2007. – авт. 0,1 п.л.

13. Семенов, С.В. Подходы по материальному стимулированию молодых специалистов на промышленных предприятиях / Инвестиционная стратегия региона: состояние, проблемы и перспективы. Материалы международной научно-практической конференции. – Владимир: Владимирский филиал Российской академии государственной службы при президенте РФ, 2007. – С. 0,2 п.л.

14. Семенов, С.В. Материальное стимулирование труда основной фактор изменения трудового сознания / Высокие технологии в педагогическом процессе: Труды VII Международной научно-методической конференции преподавателей вузов, ученых и специалистов. – Н. Новгород: ВГИПА, 2006. – 0,18 п.л.

15. Семенов, С.В. Формирование доходов на акционерных нижегородских предприятиях / Проблемы функционирования, восстановления и развития народно-хозяйственного комплекса России: Межвузовский сборник научных статей. – Н. Новгород: Издательство ИШГУ им. Н.И. Лобачевского, 2005. – 0,3 п.л.

16. Семенов, С.В. Стимулирование труда через увеличение фонда оплаты труда и его влияние на величину произведенного чистого дохода / Актуальные проблемы

современной науки: Труды I-го Международного форума. – Самара: СамГТУ, 2005. – 0,2 п.л.

17. Семенов, С.В. Стимулирование труда основных производственных рабочих через распределение некоторых видов чистого дохода / Актуальные проблемы современной науки: Труды I-го Международного форума. – Самара: СамГТУ, 2005. – 0,25 п.л.

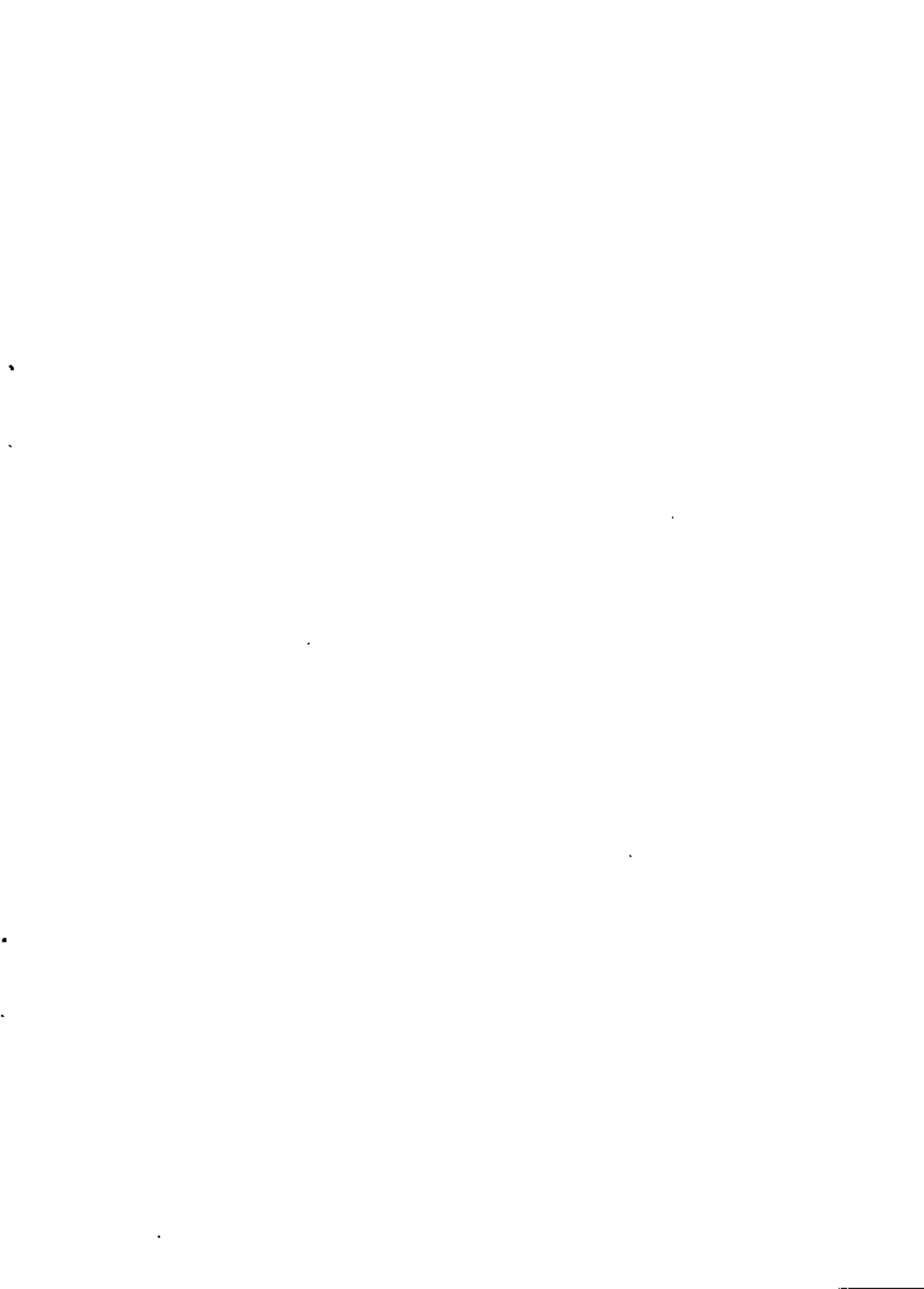
18. Семенов, С.В. Чистый доход и его формирование на акционерных предприятиях / IX Нижегородская сессия молодых ученых «Голубая Ока». – Н. Новгород: Изд. Гладкова О.В., 2005. – 0,25 п.л.

19. Семенов, С.В. Рациональное формирование и распределение доходов акционерных предприятий для развития Нижегородской области / Актуальные вопросы развития экономики России: теория и практика: Труды II Межвузовской научно-практической конференции преподавателей, ученых, специалистов, аспирантов, студентов. – Н. Новгород: ВГИПА, 2004. – 0,2 п.л.

20. Семенов, С.В. Влияние производительности труда на чистый доход акционерного предприятия / Актуальные вопросы развития экономики России: теория и практика: Труды IV Международной научно-методической конференции преподавателей вузов, аспирантов, ученых и специалистов. – Н. Новгород: ВГИПА, 2003. – 0,2 п.л.

21. Семенов, С.В. Виды чистого дохода акционерного общества / Актуальные вопросы развития образования и производства: Труды IV Всероссийской научно-практической конференции студентов, соискателей, молодых ученых и специалистов. – Н. Новгород: ВГИПА, 2003. – 0,15 п.л.

Сдано в набор 01.10.2010 Подписано в печать 01.10.2010
Формат 60/84x16 Усл.печ.л.1,5 Тираж 100 экз. Заказ 416
Издательство ВГИПУ, 603002, Н.Новгород, ул. Луначарского, 23
Отпечатано в отделе полиграфии ВГИПУ
603004, Нижний Новгород, ул. Челюскинцев, 9



2870A

22473