

С.Н. МЕХОВИЧ, д-р экон.наук, проф., НТУ «ХПИ», Харьков
Л.В. ПОГОРЕЛОВА, асп., НТУ «ХПИ», Харьков

СОСТОЯНИЕ И СООТВЕТСТВИЕ ТРАДИЦИОННЫХ ФОРМ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РЕМОНТНЫХ РАБОЧИХ СОВРЕМЕННЫМ УСЛОВИЯМ ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ

В работе рассмотрены вопросы использования в анализе специфических методических приемов, среди которых помимо экономико-статистических методов важное место должны занимать методы социологических обследований, включая анкетирование и интервью.

Ключевые слова: стимулирование, труд, ремонтные работы, приемы, методы

У роботі розглянуті питання використання в аналізі специфічних методичних прийомів, серед яких окрім економіко-статистичних методів важливе місце повинні займати методи соціологічних обстежень, включаючи анкетування і інтерв'ю.

Ключові слова: стимулювання, праця, ремонтні роботи, прийоми, методи

The questions of the use are in-process considered in the analysis of specific methodical receptions among which besides экономико-статистических methods an important place the methods of sociological inspections must occupy, including a questionnaire and interview.

Keywords: stimulation, labour, workovers, receptions, methods

Введение. Ремонтные службы предприятий, являющихся объектами наших исследований, представлены станочниками ремонтно-механических цехов, группами наладчиков и дежурных слесарей основных цехов, имеют одинаковую организационную структуру управления (рис. 1)

Форма организации ремонта оборудования на предприятиях - смешанная, которая предусматривает выполнение работ по ремонту, осмотру и межремонтному обслуживанию оборудования силами и средствами, подчиненными как отделу главного механика, так и производственных цехов предприятия.

Наша попытка выявить вопрос о преобретении какой-либо формы организации ремонта не увенчалась успехом. Несмотря на широкое предложение в научно-технической литературе различных вариантов централизованного ремонта, на практике пока придерживаются традиционных форм.

© С.Н. Мехович, Л.В. Погорелова, 2012

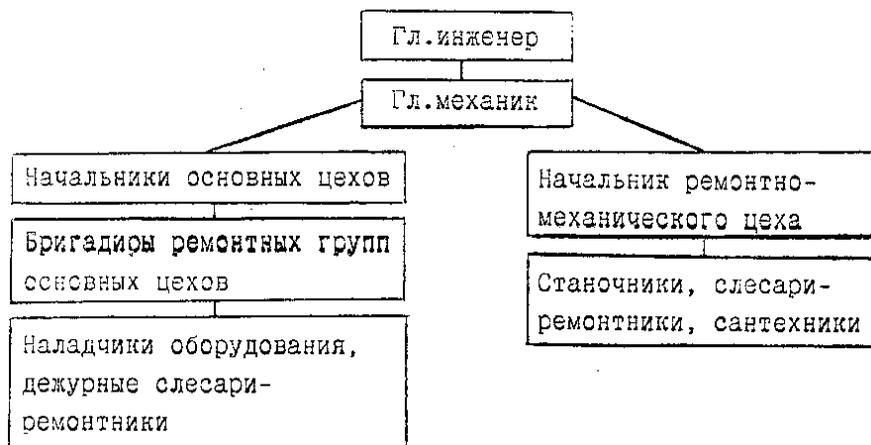


Рис. 1 - Структура ремонтной службы.

Материалы исследования. Техническим обслуживанием и ремонтом оборудования на обследуемых предприятиях занято 142 человека. Анализ профессионального состава ремонтного персонала (табл. 1) показал, что, несмотря на различные отрасли и регионы расположения обследуемых предприятий, наблюдаются одинаковые тенденции в его формировании. Что касается численности рабочих по профессиям, то она меняется в зависимости от количества имеющегося на предприятиях оборудования, его возрастного состава и, следовательно, объема ремонтных работ. Так, например, самой многочисленной группой ремонтных рабочих являются наладчики оборудования. Их доля в общей численности рабочих колеблется от 35,5% до 57,1%.

В функции наладчиков оборудования входит: повседневный надзор за ; средствами производства, выполнение смазки, промывки, проверки приборов на точность, проведение периодических осмотров и текущих ремонтов оборудования, устранение аварийных ситуаций, участие в проведении капитального ремонта.

Персонал ремонтно-механических цехов занят ремонтом и изготовлением запасных частей и деталей для оборудования, осуществляет подготовку и проведение капитального ремонта основных фондов, привлекается во время текущего ремонта, особенно при ремонте оборудования большой единичной мощности.

Таблица 1 - Профессиональный состав ремонтного персонала

Наименование предприятия	Численность и удельный вес ремонтного персонала								
	Слесари-ремонтники	Наладчики	Токари	Сварщики	Фрезеровщики	Слесари-сантехники	Кузнецы	Монтажники оборудования	Всего
Волчанский маслоэкстракционный завод	10	11	3	2	1	2		2	31
	32,3	35,6	9,7	6,4	3,2	6,4		6,4	100
Винницкий масложировой комбинат	9	21	3	7		1		7	48
	18,7	43,7	6,3	14,6		2,1		4,6	100
Харьковский жиркомбинат	10	24	2	2	1	2	1		42
	23,7	57,1	4,8	4,8	2,4	4,8	2,4		100
«Масложир» (г. Славянск)	3	11	2	2	1	2			21
	14,3	52,4	9,5	9,5	4,8	9,5			100
Итого	32	67	10	13	3	7	1	9	142
То же в %	22,5	47,2	7,0	9,2	2,1	4,9	0,7	6,4	100

Профессионально-квалификационный состав ремонтных служб представлен в таблице 2

Таблица 2 - Профессионально-квалификационный состав ремонтных групп предприятий

Наименование профессий	Разряды								Всего
	VI		V		IV		III		
	ч.	%	ч.	%	ч.	%	ч.	%	
Слесари-ремонтники	7	16,7	12	23,1	11	26,2	2	33,3	32
Наладчики	25	59,5	20	38,5	20	47,6	2	33,3	67
Токари	4	9,5	5	9,6	1	2,4			10
Сварщики	3	7,1	7	13,5	3	7,1			13
Фрезеровщики	2	4,8	1	1,9					3
Слесари-сантехники	1	2,4	5	9,6	1	2,4			7
Кузнецы							1	16,7	1
Монтажники оборудования			2	3,8	6	14,3	1	16,7	9
Итого	42		52		42		6		142
В процентах к итогу	29,5		37		30		3,5		100

Результаты исследования. Анализ профессионально-квалификационного состава ремонтных рабочих позволил сделать вывод, что наладчики оборудования является не только самой многочисленной группой рабочих но и самой квалифицированной. Это, очевидно, связано с тем, что практически ежедневно им приходится быстро ориентироваться в аварийных ситуациях, находить и качественно устранять имеющиеся неполадки, что под силу лишь опытным и высококвалифицированным рабочим.

В целом уровень квалификации ремонтных рабочих довольно высок. Средний тарифный разряд составляет 4,9, в то время как средний тарифный

разряд рабочих основного производства - 2,3.

Рыночное хозяйствование предполагает определенную свободу выбора на рынке труда, то есть наличие избыточной рабочей силы. В этих условиях, казалось бы, у рабочих как основного, так и вспомогательного производства должно было бы существенно измениться отношение к трудовой дисциплине, организованности, исполнительности, порядку и т.п. Однако, на анализируемых предприятиях пока еще заметных сдвигов в этом направлении не наблюдается: высока текучесть ремонтного персонала (11%), низка трудовая дисциплина. Это, на наш взгляд, связано с наличием свободного времени между выполнением прямых обязанностей, а также несовершенством системы стимулирования, когда заработок рабочего не связан с конечными результатами его труда. Кроме того, пока остается несовершенной система подбора ремонтных кадров, когда людей набирают «прямо с улицы», не имея представления ни о их интересах и мотивах к труду, ни придавая должного внимания их профессиональным и деловым качествам. Известно, что в отдельных трудоизбыточных районах имеется несоответствие между предложением и спросом на рабочую силу. Следовательно, отбор кадров уже сейчас может проводиться на конкурсной основе с использованием разного рода тестовых систем. В этом плане можно позаимствовать опыт у кадровых служб развитых зарубежных фирм и компаний. Принцип и схема построения организации труда на предприятиях примерно одинаковы. В оплате труда ремонтников преобладают две формы - премиальная и сдельно-премиальная. Наладчики оборудования, входящие в бригады основных цехов работают на сдельной оплате, размер которой зависит от квалификации рабочих и выработки продукции цехом. Распределение заработной платы осуществляется, как правило, через бригадный КТУ. Премирование на момент анализа проводилось из фонда заработной платы за выполнение месячного производственного задания по выпуску продукции и в зависимости от оценки качества труда, которая проставлялась, как правило, формально. На последнем обстоятельстве, - формальность, а точнее неработоспособность систем депремирования, хотелось бы заострить внимание. Концепция организации оплаты труда в народном хозяйстве в условиях регулируемых рыночных отношений предполагает использование штрафных санкций не только для рабочих, но и для служащих. Подмеченный нами факт отрицательного отношения производственных рабочих к системе депремирования заставляет нас усомниться в правильности предусмотренного концепцией подхода к стимулированию труда, к непродуманному заимствованию опыта зарубежных стран. Любая система депремирования связана не только с материальным, но и моральным и социальным стимулированием, последствия воздействия которых могут наносить удар по психике человека. А это не способствует повышению трудовой активности рабочих.

Рабочие-ремонтники и станочники ремонтно-механических цехов

сплачиваются повременно. Премирование производится за выполнение индивидуальных показателей на основании Положений о премировании.

Высококвалифицированным рабочим, проработавшим на предприятиях не менее шести месяцев, назначается оклад с соответствии с Положением о звании рабочего высокой квалификации.

Выводы. Приведенная выше характеристика сложившихся способов оплаты и стимулирования труда не позволяет сделать вывод об эффективности

Эффективной любую систему стимулирования ремонтных рабочих можно считать в том случае, если она:

- а) построена на базе учета мотивов и потребностей исполнителей;
- б) в конечном итоге положительно сказывается на выполнении главной функции ремонтного персонала - обеспечение длительности межремонтного периода, качества выполненного ремонта.

Следует иметь в виду, что эффективная система стимулирования совсем не тождественна пониманию повышения зарплаток, как следствию ее применения. Речь идет, скорее, насколько справедливой с точки зрения рабочих система оплаты является и позволяет ли она в полной мере раскрыть человеку все творческие и профессиональные способности. Поэтому эффективной, видимо, будет та система, которая наряду с вышеуказанными требованиями воспринимается рабочими как система, не ограничивающая рост заработка и справедливо оценивающая по уровню заработной платы профессионально-личностные качества работника. Вышесказанные требования предполагают использование в анализе специфических методических приемов, среди которых помимо экономико-статистических методов важное место должны занимать методы социологических обследований, включая анкетирование и интервью.

Список літератури: 1. Колот А.М. Мотивація персоналу – Київ, 2002 – 116с. 2. Коробейников О.П., Хавин Д.В., Ноздрин В.В. Экономика предприятия. Учебное пособие. Нижний Новгород, 2003. - 233 с. 3. Руденко А. И. Стратегическое планирование на предприятии. КФ КИЭУ. Симферополь, 1997.-278 с. 4. Турецкий О.А. Заработная плата и реформы – Одесса, 1995 – 32с. 5. Економіка та організація праці. Навч. пос. за ред. Перерви П.Г., Погорелова М.І. – Х., НТУ «ХП», 2006 – 587с. 6. Экономика предприятия: Учебник / Под общей редакцией проф., д.э.н. А.И. Руденко. - Минск, 1995.-354 с. 7. Экономика предприятия: Учебник / Под редакцией проф. В.Я. Горфинкеля, проф. Е.М. Купрякова. - М: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1996.- 298 с. 8. Економіка виробничо-підприємницької діяльності. Навч. Посібник / За ред. проф. Перерви П.Г., проф. Погорелова М.І., проф. Меховича С.А., проф. Тимофеева В.М. – Харків: НТУ „ХП”, 2006. – 567с.

Надійшла до редколегії 16.07.2012