

УДК 658.314.7 (06)

**РАЗРАБОТКА МЕТОДИЧЕСКОГО ПОДХОДА К ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ
ТРУДА НА ОСНОВЕ УЧЕТА КАЧЕСТВА, РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ
И ЭКОНОМИЧНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРИ АТТЕСТАЦИИ
РАБОТНИКОВ В УГЛЕДОБЫВАЮЩИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ**

© 2011 г. *Н. Е. Демидова*

*Шахтинский институт (филиал)
Южно-Российского государственного технического университета (НПИ)*

В статье рассмотрены подходы к оценке эффективности труда работников угледобывающих организаций с позиции качества, результативности и экономичности. Предложена методика комплексной оценки эффективности труда.

Ключевые слова: аттестация персонала; качество; результативность и экономичность деятельности; комплексная оценка эффективности труда.

The article deals with approaches to estimating work efficiency of employees in coal-mining organizations on the basis of indices of quality, productivity and profitability. A method of complex estimation of work efficiency is also presented.

Key words: staff certification; quality; work productivity and profitability; complex estimation of work efficiency.

Исследования показывают, что в настоящее время в угледобывающих организациях не уделяется должного внимания такому важнейшему аспекту определения эффективности труда работников как повышение научной обоснованности учета потенциальной и фактической оценок качества, результативности и экономичности деятельности при проведении действенной аттестации работников с учетом качественных и количественных показателей их работы в конкретных условиях горного производства.

Вопросы оценки эффективности труда с позиций его качества, результативности и экономичности рассматривались и ранее [1; 2]. Однако в них не получила должного отражения специфика управления трудом в условиях рыночных отношений и повышение требований к количественным и качественным результатам деятельности в условиях модернизации, интенсификации и инновационности развития горного производства. Современные проблемы управления качест-

вом, результативностью и экономичностью труда персонала требуют существенного расширения и корректировки круга показателей, учитываемых при оценке деятельности всех категорий персонала угледобывающей организации, в частности, в процессе их квалификационной аттестации.

Исследования показывают, что количественная оценка качества, результативности и экономичности труда является важнейшей составляющей частью современной аттестации персонала — процедуры определения степени соответствия работника занимаемой должности, а уровня оплаты (разряда) — сложности работы (выполняемых функций) и квалификации. На практике в угледобывающих организациях аттестацию должны проходить периодически все руководители, специалисты и служащие.

Следует отметить, что действующее положение об аттестации кадров нуждается в корректировке и уточнении с учетом современного этапа социально-экономического

развития угледобывающего производства и новых требований к учету квалификации, деловых и личностных качеств, эффективности труда работников, других количественных и качественных признаков, учитываемых при выполнении должностных обязанностей (трудовых функций, работ).

Практика работы отдельных угольных компаний (организаций) свидетельствует, что при аттестации кадров учитываются, как правило, факторы (признаки), являющиеся общими для всех категорий работников — уровень общего и специального образования; практический опыт (стаж) работы по специальности в данной или аналогичной должности; степень самостоятельности выполняемых обязанностей (функций); качество работы, уровень ответственности за порученное дело, жизнь (здоровье) подчиненных и сохранность материальных ценностей; способность рационально адаптироваться к новым условиям хозяйствования (рыночным отношениям); стремление к использованию новых методов управления и, в частности, принятию решений по выполнению конкретных производственных задач, способность объективно оценивать результаты труда подчинен-

ных, эффективность деятельности по подбору и расстановке кадров, умение построить эффективные системы оплаты, стимулирования и мотивации труда, отражающие конкретные условия производства, способность обеспечить на практике рациональную систему охраны труда и техники безопасности, совершенствование условий труда персонала, уровень обеспеченности работников фронтом работ и необходимыми материально-техническими ресурсами, стремление к внедрению в производство научно-технических достижений, новых прогрессивных методов управления, обеспечению инновационного развития и др. Их целесообразно структурировать и систематизировать с учетом требований рыночной экономики.

Результаты рекомендуемой систематизации факторов (признаков), учитываемых при количественной оценке эффективности деятельности работников в процессе аттестации приведены на рисунке 1.

Оценка качества, результативности и экономичности труда аттестуемых должна осуществляться в процессе реализации установленной процедуры подготовки к проведению аттестации в угледобывающей организа-

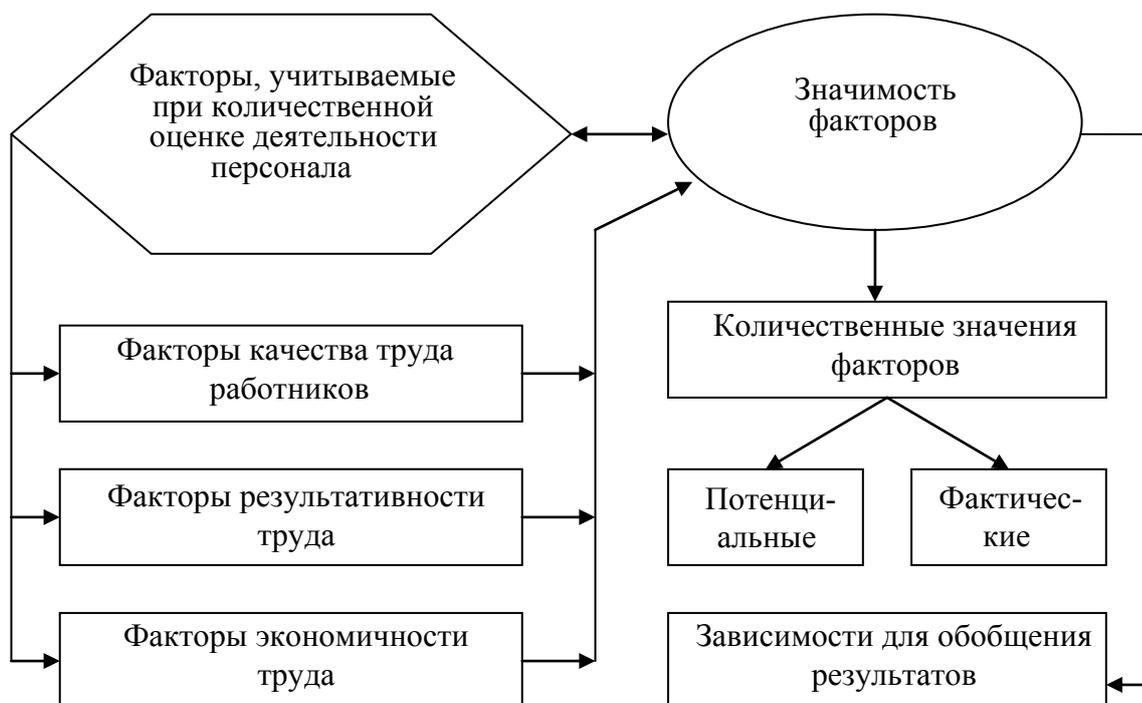


Рис. 1. Рекомендуемая систематизация факторов, учитываемых при количественной оценке эффективности деятельности работников

ции. Она включает в себя: оформление документации, необходимой для своевременного и качественного проведения аттестации, в том числе для оценки качества, результативности и экономичности труда; формирование графиков проведения аттестации с учетом необходимости проведения системы организационных мероприятий; определение методических подходов к проведению аттестации и формированию дееспособного состава аттестационных комиссий; проведение широкой разъяснительной работы о содержании, порядке и задачах очередной аттестации персонала.

На практике в угледобывающих организациях руководители готовят на каждого аттестуемого представление по установленной форме, содержащее обоснованную оценку качества, результативности и экономичности труда по совокупности количественных и качественных признаков: соответствие квалификационной (профессиональной) подготовки (образования) к возложенным должностным обязанностям (функциям); уровень профессиональной компетенции; отношение к работе и выполнению должностных обязанностей; творческая активность, степень участия в инновационных процессах; развернутая характеристика должностных и личностных качеств; показатели, характеризующие результативность и экономичность деятельности работника за анализируемый (оцениваемый) период времени (таблица 1).

Комплексная общая количественная оценка эффективности труда с учетом качества, результативности и экономичности деятельности работника (K_{om}^{ϑ}) осуществляется по формуле:

$$K_{om}^{\vartheta} = \sum_{i=1}^n \alpha_i \gamma_i + \sum_{j=1}^m \beta_j \gamma_j + \sum_{c=1}^r V_c \gamma_c$$

Комплексная оценка может производиться по потенциальным и фактическим данным. В этом случае резерв ($\Delta K_{om}^{\vartheta}$) улучшения деятельности работника по отдельным факторам (признакам) или в целом определяется по формуле:

$$\Delta K_{om}^{\vartheta} = K_{om}^n - K_{om}^{\phi}$$

где K_{om}^n — общая количественная экспертная оценка потенциальных возможностей работника по улучшению качества, результатив-

ности и экономичности труда; K_{om}^{ϕ} — общая количественная оценка фактических результатов деятельности работника по улучшению качества, результативности и экономичности труда.

Отраслевая практика свидетельствует, что в первую очередь аттестационная комиссия рассматривает представление и заслушивает аттестуемого и руководителя подразделения (участка, цеха, отдела), в котором он работает. Председателем комиссии, как правило, является заместитель директора угледобывающей организации, а ее членами — руководители подразделений, наиболее квалифицированные специалисты, представители профсоюзной организации.

Процедура аттестации предусматривает, что прежде всего аттестуются руководители организации и структурных подразделений, а затем их подчиненные. На рисунке 2 приведена структурная схема, раскрывающая на основе обобщения межотраслевой и отраслевой практики рекомендуемую процедуру аттестации персонала на основе оценки эффективности труда с учетом его качества, результативности и экономичности.

На практике оценка эффективности деятельности работника и рекомендации аттестационной комиссии принимаются открытым голосованием всех членов комиссии при отсутствии аттестуемого. Принятые комиссией решения заносятся в специальный аттестационный лист работника, который в последствии должен храниться в его личном деле.

Аттестационная комиссия должна выносить решение не только о соответствии аттестуемого занимаемой должности, но и о необходимости корректировки установленного ему должностного оклада, а также размеров премиальных выплат, стимулирующих и компенсационных надбавок и доплат.

Результаты аттестации работника утверждаются приказом руководителя организации и заносятся в виде соответствующей записи в трудовую книжку.

Наряду с рассмотренным выше экспертным методом оценка эффективности труда при аттестации персонала может использоваться методический подход, который является более трудоемким, но более точным. Известно, что экспертные методы оценки

Таблица 1

Рекомендуемые критерии для количественной оценки качества, результативности и эффективности труда руководителей, специалистов и служащих при аттестации (в основных единицах — баллах)

Фактор	Удельный вес (значимость) фактора	Критерий оценки по степеням			Принятое значение фактора в баллах
		I	II	III	
		Оценка в баллах			
		1	2	3	
А. Оценка качества труда					
А1. Сложность выполняемых должностных обязанностей (функций)					α_1
А1.1. Инновационность выполняемых трудовых функций	$\gamma_{A1.1}$	Низкая, элементы инновационности отсутствуют	Средняя, периодически участвуют в реализации инновационных проектов	Высокая, активно участвуют в реализации инновационных проектов	$\alpha_{1.1}$
А1.2. Уровень творчества при выполнении трудовых функций	$\gamma_{A1.2}$	Низкий, функции не связаны с процессами творчества	Средний, выполняет отдельные функции, которые носят творческий характер	Высокий, для выполнения функций требуется творческое начало, изобретательность и воображение	$\alpha_{1.2}$
А1.3. Сложность управления производственными процессами	$\gamma_{A1.3}$	Низкая, выполнение несложных трудовых функций по управлению	Средняя, требует принятия решений, выполнения отдельных расчетов, участие в подготовке документации	Высокая, требует принятия особо ответственных решений, сложных расчетов	$\alpha_{1.3}$
А1.4. Степень разнообразия выполняемых функций	$\gamma_{A1.4}$	Низкая, выполнение постоянно повторяющихся процедур и операций	Средняя, требует выполнения достаточно широкого круга процедур и операций	Высокая, выполнение значительного круга разнообразных процедур и операций	$\alpha_{1.4}$

Продолжение таблицы 1

А1.5. Масштаб и сложность руководства производством	$\gamma_{A1.5}$	Низкая, подчиненные отсутствуют	Средняя, незначительное число подчиненных	Высокая, большое число подчиненных	$\alpha_{1.5}$
А1.6. Ответственность за подчиненных и материальные ценности	$\gamma_{A1.6}$	Незначительная, за выполнение отдельных функций	Средняя, за ограниченный круг работников и незначительные материальные ценности	Высокая, за большое число работников и значительные материальные ценности	$\alpha_{1.6}$
А1.7. Степень сложности условий труда	$\gamma_{A1.7}$	Низкая, условия труда нормальные	Средняя, преобладающее число функций выполняется в нормальных условиях труда	Высокая, условия труда крайне тяжелые, опасные и вредные	$\alpha_{1.7}$
А2. Квалификационный уровень					α_2
А2.1. Общеобразовательная подготовка	$\gamma_{A2.1}$	Низкая, неоконченное среднее образование	Средняя, оконченное среднее образование	Высокая, оконченное среднее образование с отличием	$\alpha_{2.1}$
А2.2 Специальная подготовка	$\gamma_{A2.2}$	Среднетехническое образование	Высшее образование по специальности курсы повышения квалификации	Высшее образование по специальности с отличием, курсы повышения квалификации	$\alpha_{2.2}$
А2.3. Практическая подготовка	$\gamma_{A2.3}$	Стаж работы по специальности отсутствует, минимальный	Стаж работы по специальности до 3-х лет	Стаж работы по специальности свыше 3-х лет	$\alpha_{2.3}$
А3. Деловые и личностные качества					α_3

Продолжение таблицы 1

А3.1. Уровень профессиональной компетенции при принятии управленческих решений	$\gamma_{A3.1}$	Низкий, уровень подготовки требует совершенствования	Средний, владеет специальными знаниями, но практический опыт недостаточен	Высокий, имеет хорошую профессиональную подготовку и большой практический опыт работы по специальности	$\alpha_{3.1}$
А3.2. Способность решать новые задачи при выполнении функций	$\gamma_{A3.2}$	Низкая, работник практически не участвует в решении новых задач	Средняя, работник старается принимать участие в решении новых задач	Высокая, работник успешно решает сложные новые производственные задачи	$\alpha_{3.2}$
А3.3. Степень самостоятельности при выполнении функций	$\gamma_{A3.3}$	Низкая, работник выполняет трудовые функции только под руководством	Средняя, работник может самостоятельно выполнять отдельные функции	Высокая, работник самостоятельно выполняет все возложенные на него функции	$\alpha_{3.3}$
А3.4. Способность рационально организовать и планировать труд	$\gamma_{A3.4}$	Низкая, работник практически не участвует в организации и планировании труда	Средняя, работник стремится участвовать в организации и планировании труда	Высокая, работник активно и рационально организует и планирует процессы труда	$\alpha_{3.4}$
А3.5. Уровень работоспособности при выполнении функций	$\gamma_{A3.5}$	Низкая, работник быстро утомляется, выполняет функции только при неизменных внешних условиях	Средняя, работник активно участвует в выполнении трудных функций в течение рабочего дня	Высокая, работник способен высокопроизводительно трудиться в течение нормированного рабочего дня	$\alpha_{3.5}$

Продолжение таблицы 1

А3.6. Степень участия в подготовке и повышении квалификации кадров	$\gamma_{A3.6}$	Низкая, работник практически не участвует в подготовке и повышении квалификации кадров	Средняя, работник при необходимости принимает участие в подготовке и повышении квалификации кадров	Высокая, работник принимает активное и деятельное участие в подготовке и повышении квалификации кадров	$\alpha_{3.6}$
А3.7. Способность к анализу, аналитическим обобщениям и расчетам	$\gamma_{A3.7}$	Низкая, работник практически не участвует в анализе, аналитических обобщениях и расчетах	Средняя, работник старается принимать посильное участие в анализе, аналитических обобщениях и расчетах	Высокая, работник самостоятельно, активно участвует в анализе, аналитических обобщениях и расчетах	$\alpha_{3.7}$
А3.8. Способность четко и ясно письменно излагать мысли при подготовке нормативно-методических документов и докладов	$\gamma_{A3.8}$	Низкая, работник не участвует в подготовке нормативно-методических документов и докладов	Средняя, работник старается четко и ясно письменно излагать свои мысли, участвовать в разработке нормативно-методических документов	Высокая, работник четко и ясно излагает свои мысли, активно разрабатывает нормативно-методические документы, готовит доклады	$\alpha_{3.8}$
А3.9. Способность поддерживать контакты с работниками, коммуникабельность	$\gamma_{A3.9}$	Низкая, работник не коммуникабелен	Средняя, работник стремится к плодотворному сотрудничеству	Высокая, работник коммуникабелен, легко поддерживает контакты с сотрудниками	$\alpha_{3.9}$
А3.10. Уровень трудовой и производственной дисциплины	$\gamma_{A3.10}$	Низкий, работник допускает нарушения трудовой и производственной дисциплины	Средняя, работник дисциплинирован, но иногда нарушает требования трудового распорядка	Высокая, работник высоко организован, надежен в работе, строго соблюдает регламенты	$\alpha_{3.10}$

Продолжение таблицы 1

А3.11. Требовательность при соблюдении правил охраны труда и техники безопасности	$\gamma_{A3.11}$	Низкая, работник не уделяет должного внимания охране труда и технике безопасности	Средняя, работник старается соблюдать правила охраны труда и техники безопасности, но бывают отдельные нарушения	Высокая, работника отличает высокая требовательность к соблюдению правил охраны труда и техники безопасности	$\alpha_{3.11}$
А3.12. Уровень добросовестности и оперативности при выполнении заданий	$\gamma_{A3.12}$	Низкий, имеют место нарушения качества и сроков выполнения заданий	Средний, работник в основном добросовестен и оперативен	Высокая, работник отличается высоким уровнем добросовестности и ответственности	$\alpha_{3.12}$
Б. Оценка результативности труда					
Б1. Организационно-производственная деятельность					β_1
Б1.1. Своевременность выполнения организационно-производственных функций	$\gamma_{B1.1}$	Низкая, допускаются срывы сроков выполнения заданий	Средняя, работник, как правило, выполняет организационно-производственные функции в срок	Высокая, все задания и функции выполняются своевременно	$\beta_{1.1}$
Б1.2. Качество выполнения организационно-производственных функций	$\gamma_{B1.2}$	Низкое, качество выполнения организационно-производственных функций желает лучшего	Среднее, качество выполнения организационно-производственных функций удовлетворительное	Высокое, работник обеспечивает должный уровень качества выполнения организационно-производственных функций	$\beta_{1.2}$
Б1.3. Количество нарушений технических, технологических и социально-экономических инструкций (правил)	$\gamma_{B1.3}$	Имеют место отдельные нарушения	Нарушения бывают крайне редко	Нарушения практически отсутствуют	$\beta_{1.3}$

Продолжение таблицы 1

Б1.4. Степень эффективности использования рабочего времени	$\gamma_{Б1.4}$	Низкая, велики пере- рывы в рабо- те и непроиз- водительное использова- ние рабочего времени	Средняя, работник в основном эффективно использует рабочее вре- мя	Высокая работник ис- пользует ра- бочее время рационально, исключи- тельно на выполнение должностных обязанностей (функций)	$\beta_{1.4}$
Б2.					β_2
Б2.1. Количество внедренных в произ- водство новшеств	$\gamma_{Б2.1}$	Работник не участвует во внедрении в производст- во новшеств	Работник участвует во внедрении в производст- во новшеств	Работник участвует во внедрении в производство значительно- го числа нов- шеств	$\beta_{2.1}$
Б2.2. Количество внесенных рациона- лизаторских предло- жений	$\gamma_{Б2.2}$	Работник не вносит раци- онали-затор- ских предло- жений	Работник участвует в рационализа- ции	Работник постоянно занимается рационали- зацией про- изводства и вносит пред- ложения	$\beta_{2.2}$
Б2.3. Количество разработанных пред- ложений по иннова- ционному развитию производства и труда	$\gamma_{Б2.3}$	Работник не участвует в инноваци- онных про- цессах	Работник участвует в разработке предложений по иннова- цион-ному развитию производства и труда	Работник постоянно вносит пред- ложения по иннова- цион-ному развитию производства и труда	$\beta_{2.3}$
Б3. Общественно- экономическая дея- тельность					β_3
Б3.1. Участие в си- стеме экономическо- го образования	$\gamma_{Б3.1}$	Незначи- тельное	Среднее, участвует в проведении занятий	Активное, самостоя- тельно прово- дит занятия	$\beta_{3.1}$

Продолжение таблицы 1

Б3.2. Участие в коллективном обсуждении нормативно-методических социально-экономических документов	$\gamma_{Б3.2}$	Незначительное	Среднее, участвует в обсуждении нормативно-методических документов	Высокое, активно участвует в подготовке и обсуждении нормативно-методических документов	$\beta_{3.2}$
Б3.3. Участие в управлении производством и трудом в организации	$\gamma_{Б3.3}$	Незначительное	Среднее, участвует в управлении производством и трудом в организации	Высокое, активно участвует в управлении производством и трудом	$\beta_{3.3}$
В. Оценка экономичности труда					
В1. Участие в экономии трудовых ресурсов (снижении трудоемкости работ)	$\gamma_{В1}$	Незначительное	Среднее, работник принимает участие в экономии трудовых ресурсов	Высокое, работник вносит предложения по экономии трудовых ресурсов	V_1
В2. Участие в экономии материальных ресурсов	$\gamma_{В2}$	Незначительное	Среднее, работник участвует в экономии материальных ресурсов	Высокое, работник вносит предложения по экономии материальных ресурсов	V_2
В3. Участие в экономии информационных ресурсов	$\gamma_{В3}$	Незначительное	Среднее, работник принимает участие в экономии информационных ресурсов	Высокое, работник разрабатывает предложения по экономии информационных ресурсов	V_3
В4. Экономия (прибыль), полученные в результате внедрения научно-технических достижений и рационализаторских предложений	$\gamma_{В4}$	Отсутствует	Средняя, отдельные предложения работника способствуют получению экономии	Высокая, работник постоянно вносит предложения, способствующие получению экономии (прибыли)	V_4

Окончание таблицы 1

В5. Участие во внедрении мероприятий, обеспечивающих снижение текущих затрат	γ_{B5}	Незначительное	Среднее, отдельные предложения способствуют снижению затрат	Высокое, работник постоянно вносит предложения, способствующие снижению текущих затрат	V_5
В6. Участие во внедрении мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда	γ_{B6}	Незначительное	Среднее, работник участвует во внедрении мероприятий, способствующих росту производительности труда	Высокое, работник постоянно вносит предложения по росту производительности труда	V_6
В7. Участие в реализации мероприятий, обеспечивающих рост конкурентоспособности продукции	γ_{B7}	Незначительное	Среднее, работник принимает участие в реализации мероприятий по росту конкурентоспособности продукции	Высокое, работник принимает активное участие в изыскании резервов повышения конкурентоспособности продукции	V_7
В8. Участие в изыскании внутрипроизводственных резервов улучшения использования оборудования по мощности и во времени	γ_{B8}	Незначительное	Среднее, принимает участие в изыскании внутрипроизводственных резервов улучшения использования оборудования по мощности и во времени	Высокое, работник принимает активное и творческое участие в изыскании внутрипроизводственных резервов улучшения использования оборудования по мощности и во времени	V_8

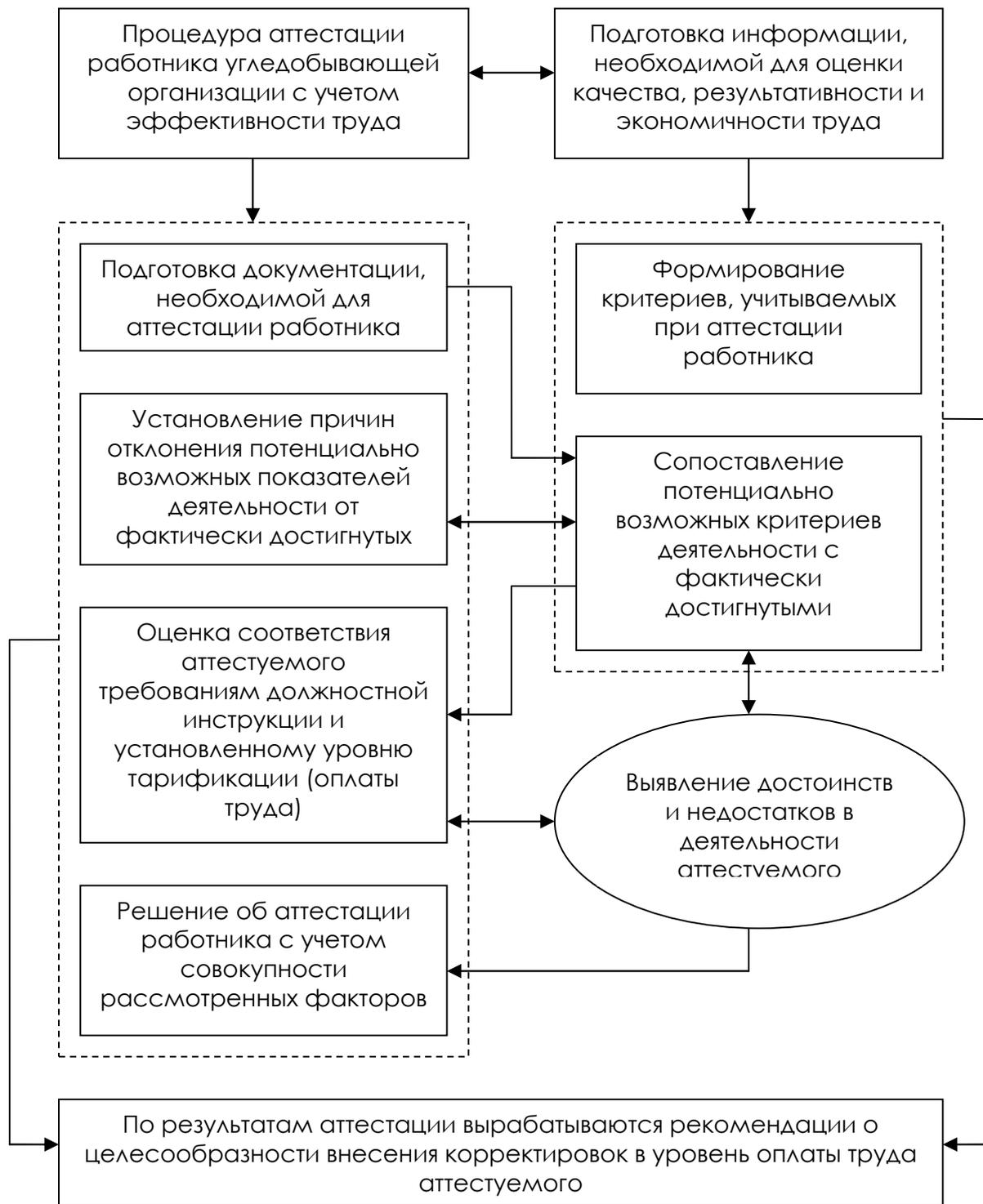


Рис. 2. Схема, характеризующая рекомендуемую процедуру аттестации работника с учетом эффективности труда исходя из его качества, результативности и экономичности

труда отличаются от аналитических большей субъективностью. Обобщение результатов ранее выполненных исследований позволило установить, что *комплексный коэффициент эффективности труда работников* при их аттестации может определяться как интегральный коэффициент ($K_{эм}^κ$) исходя из выражения:

$$K_{эм}^κ = (K_{nm} \gamma_1) \cdot (K_{км} \gamma_2) \cdot (K_{ом} \gamma_3) \cdot (K_{ур} \gamma_4) \cdot (K_{рез} \gamma_5),$$

где K_{nm} — коэффициент роста производительности труда в отчетном периоде по сравнению с базовым; $K_{км}$ — коэффициент роста качества труда в отчетном периоде по сравнению с базовым; $K_{ом}$ — коэффициент доходности труда в отчетном периоде по сравнению с базовым; $K_{ур}$ — коэффициент использования ресурсов в отчетном периоде по сравнению с базовым; $K_{рез}$ — коэффициент результативности производственно-хозяйственной деятельности в отчетном периоде по сравнению с базовым; $\gamma_1, \gamma_2, \gamma_3, \gamma_4, \gamma_5$ — удельные веса коэффициентов в общей интегральной оценке, определяемые экспертно.

Коэффициент роста производительности труда определяется по формуле:

$$K_{nm} = K_{nm}^{нв} \cdot K_{nm}^{св},$$

где $K_{nm}^{нв}$ — коэффициент роста производительности (продуктивности) труда в натуральном выражении в отчетном периоде по сравнению с базовым; $K_{nm}^{св}$ — коэффициент роста производительности (выработки) труда в стоимостном выражении.

Коэффициент роста качества труда определяется из выражения:

$$K_{км} = K_{кр} \cdot K_{ит} \cdot K_{эф},$$

где $K_{кр}$ — коэффициент качества работы (продукции) с учетом потребительских свойств в отчетном периоде по сравнению с базовым; $K_{ит}$ — коэффициент интенсивности труда в отчетном периоде по сравнению с базовым; $K_{эф}$ — коэффициент трудоемкости в отчетном периоде по сравнению с базовым;

Коэффициент доходности труда определяется исходя из выражения:

$$K_{ом} = K_{рм} \cdot K_{nm},$$

где $K_{рм}$ — коэффициент, характеризующий результативность труда в расчете на рубль выплаченной заработной платы (например, объем реализованной продукции на рубль выплаченной заработной платы) в отчетном периоде по сравнению с базовым; K_{nm} —

коэффициент, характеризующий прибыль (экономию), полученную в результате производственно-хозяйственной деятельности на рубль израсходованных средств на оплату труда в отчетном периоде по сравнению с базовым.

Коэффициент использования ресурсов определяется по формуле:

$$K_{ур} = K_{мр} \cdot K_{тп} \cdot K_{фр} \cdot K_{инф},$$

где $K_{мр}$ — коэффициент, характеризующий использование материальных ресурсов в отчетном периоде по сравнению с базовым; $K_{тп}$ — коэффициент использования трудовых ресурсов в отчетном периоде по сравнению с базовым; $K_{фр}$ — коэффициент использования финансовых ресурсов в отчетном периоде по сравнению с базовым; $K_{инф}$ — коэффициент использования информационных ресурсов в отчетном периоде по сравнению с базовым.

Коэффициент результативности производственно-хозяйственной деятельности определяется из выражения:

$$K_{рез} = K_{нд} \cdot K_{ур},$$

где $K_{нд}$ — коэффициент прибыльности деятельности в отчетном периоде по сравнению с базовым; $K_{ур}$ — коэффициент результативности использования ресурсов (например, объем реализованной продукции, отнесенный к затратам всех видов ресурсов) в отчетном периоде по сравнению с базовым.

Данный методический подход может использоваться применительно как к тактической, так и стратегической эффективности труда в угледобывающей организации. Определение приведенных выше коэффициентов производится по формулам, приведенным в работах [2; 3; 4].

Повышение научной обоснованности методического подхода к оценке эффективности труда персонала при его аттестации будет способствовать более объективной увязке размеров заработной платы с качеством, результативностью и экономичностью труда, усилению стимулирующей и мотивационной роли оплаты труда в изыскании резервов эффективности производства.

Развитие методов комплексного изучения эффективности труда обусловлено в настоящее время объективными условиями развития рыночных отношений и интенсификации горного производства в связи с его

модернизацией. Это вызвано: необходимостью развития аналитических исследований в конкретных условиях управления сложными и трудоемкими процессами; развитием социально-экономических аспектов деятельности в части обоснования принятия управленческих решений; изменения требований к качеству выявления внутрипроизводственных резервов снижения затрат, экономии ресурсов, роста производительности и эффективности труда, обеспечения должного уровня конкурентоспособности продукции.

Литература

1. Грибин Ю. Г., Иващенко Ф. И. Метод выявления внутрипроизводственных резервов и оценка эффективности экономического управления. — М.: ЦНИЭИуголь, 1999. — 44 с.

2. Демидова Н. Е., Черкесова Э. Ю. Оплата труда как фактор эффективного управления трудовыми ресурсами. // Экономические проблемы организации производственных систем и бизнес-процессов: материалы IX Междунар. науч.-практ. конф., г. Новочеркасск, 13 мая 2011 г. — Новочеркасск: Юж.-Рос. гос. техн. ун-т (НПИ), 2011. — С. 142–151.

3. Методика определения экономической эффективности мероприятий НОТ. — М.: НИИ труда, 1975. — 134 с.

4. Топчиенко Л. Н., Черкесова Э. Ю. Оценка эффективности использования трудового потенциала в угледобывающем регионе. // Изв. вузов. Сев.-Кавк. регион. Техн. науки. — 2006. — Прил. №9. — С. 171–173.

Поступила в редакцию

13 июля 2011 г.



Наталья Евгеньевна Демидова — старший преподаватель кафедры «Информационные технологии и управление» Шахтинского института (филиала) ЮРГТУ (НПИ).

Natalya Yevgenyevna Demidova — senior lecturer at SRSTU (NPI) Shakhtynskiy Institute (branch) «Informational Technologies and Management» department.

346503, г. Шахты, Ростовская обл., ул. Парковая, д. 54, кв. 69
54 Parkovaya st., app. 69, 346503, Shakhty, Rostov reg., Russia
Тел.: +7 (961) 310-77-58; e-mail: ndemidoffa@rambler.ru