

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ МОТИВАЦИ РАБОТНИКОВ УГОЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ В СТАРОПРОМЫШЛЕННЫХ РАЙОНАХ КУЗБАССА

Ю. А. Волохина, В. А. Скукин, к.т.н., доцент
Кузбасский государственный технический университет имени
Т. Ф. Горбачева
650000, г. Кемерово, ул. Весенняя, 28
г. Кемерово

Экономика России значительно зависит от состояния экономики ведущих отраслей промышленности – топливно-энергетического комплекса, добычи и переработки ценных минеральных ресурсов. Кузбасс является крупным не только по запасам угля, но и по объемам добычи бассейнов России. Добываемый уголь в Кузбассе высоко ценится на внешнем рынке, так как качество угля считается одним из лучших в мире по всем оценочным характеристикам.

Кузбасс – это основной угледобывающий регион по всей России, на долю которого приходится 59 % всего российского угля и 75 % - коксующихся марок. Кемеровская область является основным поставщиком угля практически во все регионы России и многие страны мира.

В настоящее время в Кузбассе действует 120 угледобывающих предприятий (66 шахт и 54 разреза), а также 52 обогатительные фабрики. В России насчитывается 215 угольных предприятий, из них шахт – 86, разрезов – 129. С каждым годом угольная промышленность Кемеровской области развивается, так, например, по имеющимся прогнозам объем добычи угля должен составить к 2020 г. – 240 млн.т., а 2025 г. – 279 млн.т.[2].

Кузбасс имеет все возможности наращивать объемы и дальше. За период 2004-2008 гг. в Кузбассе, по итогам конкурсов и аукционов, недропользователям было предоставлено право добычи угля на 81 участке угольных месторождений, с общими запасами и ресурсами угля в объеме около 8 млрд. т. Проектные производственные мощности по новым участкам составляют более 100 млн.т. в год, из них для открытой добычи – 38 млн.т.

Но будет ли востребован уголь в таких объемах? Отмеченный рост добычи угля связан с экспортными поставками, так объем добычи вырос на 76 млн.т., а экспорт на 66 млн.т. в период реструктуризации постоянно росли экспортные поставки угля.

На пути к стабильности в экономике угольной отрасли Кузбасса, продолжается реструктуризация данной промышленности, под которую попали шахты Прокопьевско-Киселевского района.

Угольные предприятия Прокопьевско-Киселевского района добывают коксующиеся марки углей, поэтому ликвидация данных предприятий не только нанесет ущерб экономике Кузбасса, но и в целом это скажется на металлургической промышленности по всей России. В настоящий момент в данном районе спешно банкротят и готовят к закрытию шахты, так как предприятия стали нерентабельны.

Закрытие угольных предприятий может привести к любым последствиям. Так, например, практически все города Кемеровской области являются градообразующими, где кроме угольных предприятий больше ничего не образовывается [1].

Прокопьевско-Киселевский район относится к старопромышленному району, который базируется на добыче полезного ископаемого. Шахты Прокопьевско-Киселевского района имеют значительный срок существования, более 50 лет. Поэтому на многих шахтах усложнились горно-геологические условия, и потребовалось их санация и ликвидация. Многие предприятия снизили технико-экономические показатели и были закрыты. Это создало трудности социального и психологического характера для работников ликвидированных предприятий и еще действующих. Потребовалась разработка производственных, социальных мер, как для безработного населения старопромышленных районов, так и для работающих, сохраненных и созданных новых угольных предприятий.

Для выявления причин социальной напряженности и определения мотивации к труду выбрано угольное предприятие ООО «Шахта «Красногорская». Данное предприятие в течение пяти лет переходило от одного собственника к другому, и вследствие этого шахта находилось в состоянии неопределенности, к чему привела текучесть кадров. Для принятия мер устранения негативного влияния нестабильной обстановки необходимо провести анализ влияния факторов на производительность труда на основе анкетирования персонала ООО «Шахта «Красногорская». При этом мы руководствовались следующими соображениями.

Поведение людей определяется эмоциональными и рациональными факторами, внутренними склонностями и внешней обстановкой, вкусами, взглядами, мотивацией [3].

Учитывая вышеперечисленное, при проведении анкетного исследования мотивационной структуры работников ООО «Шахта «Красногорская», был использован личностный подход. Каждый респондент рассматривался как личность, являющаяся совокупностью индивидуальных социальных и психологических качеств, позволяющих ему активно и сознательно действовать.

В опросе принял участие 50 респондентов, в том числе 25 женщин и 25 мужчин. Объем выборки составил 20% от общей численности руководителей, специалистов, служащих и рабочих ООО «Шахта «Красногорская».

Учитывая то, черты личности и ее поведение в определенной степени предопределяются полом ее носителя, в процессе анализа результаты опроса

были разделены на две основные группы: мнение респондентов-мужчин и респондентов-женщин.

Половозрастная характеристика респондентов представлена на рис.1. Из 100 % опрошенных, 18% составляют лица до 30 лет, 28% лица от 31 до 40 лет, 40% - от 41 до 50 лет и 14% опрошенных перешли пятидесятилетний рубеж. Среди опрошенных преобладают работники от 31 до 50 лет.

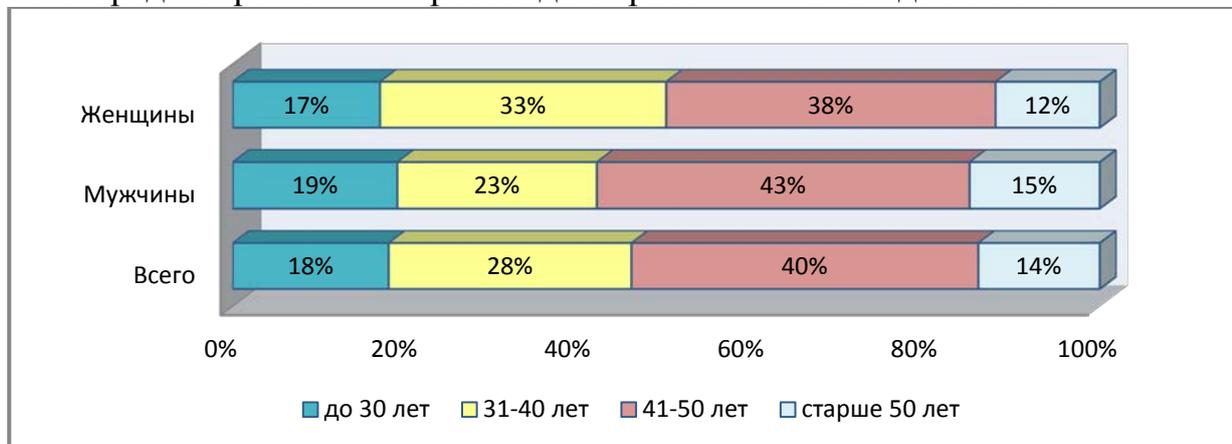


Рис. 1. Половозрастная характеристика респондентов

Для выборки приняты работники со стажем работы от 10 до 20 лет и свыше 20 лет, как наиболее ориентированные в работе предприятия и угольной отрасли, на их долю приходится 35% и 20% соответственно. Работники со стажем работы от 5 до 10 лет, достаточно более ориентирующиеся в работе предприятия, стремящиеся к новым технологическим решениям, на их долю приходится 31% общего объема выборки. Группе работников со стажем работы до 5 лет составляют 14% (рис.2).

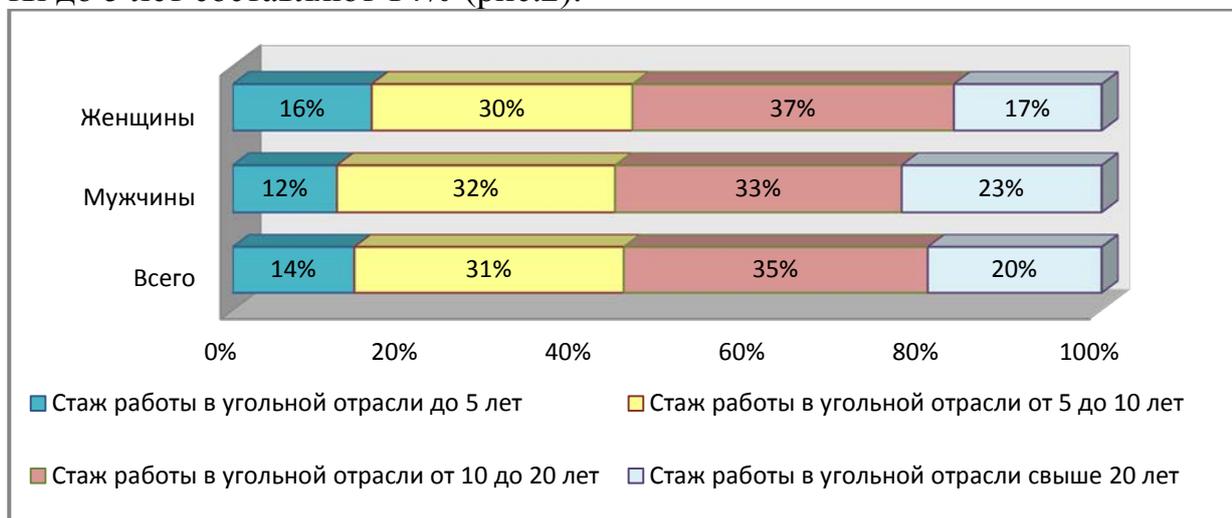


Рис. 2. Распределение респондентов в соответствии со стажем работы в угольной отрасли

Дополнительно была проведена оценка степени направленности работников ООО «Шахта «Красногорская» на труд, с использованием методики «Выявление установок «труд-деньги» персонала промышленного предприятия» [3]. Результаты показали, что у работников ООО «Шахты «Красногорская» ярко выражен мотив «высокого заработка» (рис. 3).

Это обусловлено снижением жизненного уровня большинства населения, а также повышением уровня притязаний значительной его части. Эффективность управления персоналом в большей степени зависит от того насколько обоснованно осуществляется процесс мотивации персонала, следовательно, при построении системы мотивации работников ООО «Шахта «Красногорская» должна быть учтена их низкая направленность на труд.

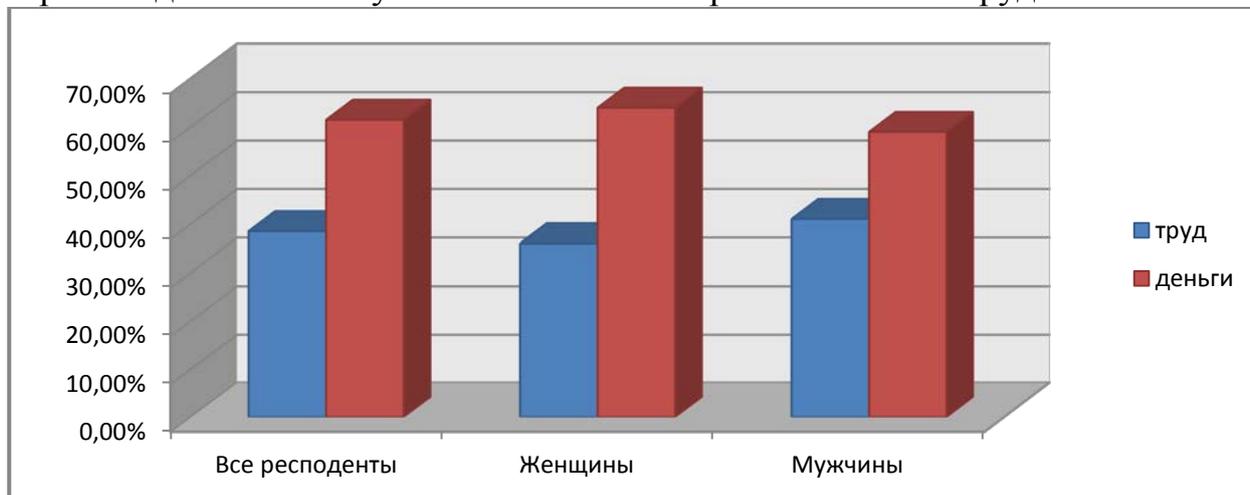


Рис. 3. Распределение установок «труд-деньги»

Труд не обеспечивает нормальный уровень жизни большинству работников. Это связано как с размерами заработков, не позволяющими выйти на уровень рациональных норм потребления, так и с отсутствием необходимых потребительских товаров в государственной торговле. Таким образом, необходимо рассмотреть данную проблему, так как при низкой зарплате, производство лишается квалифицированных кадров.

Неэффективная система вознаграждения может вызвать у работников неудовлетворенность (как размером, так и способами определения и распределения вознаграждения), что влечет за собой снижение производительности труда, нарушение дисциплины [3].

С другой стороны, эффективная система компенсации стимулирует производительность работников, направляет их деятельность в нужное для организации русло, т. е. повышает эффективность использования человеческих ресурсов.

В связи с этим, предлагаем изменения в политике вознаграждений:

1) повысить заинтересованность персонала в результатах деятельности (напрямую увязав материальный доход с конкретными результатами деятельности);

2) способствовать созданию здорового азарта и конкуренции (мотивация не должна быть анонимной);

3) способствовать повышению эффективности работы подразделений (увеличению объема добычи, снижению расхода ресурсов и т. п.).

Кроме того, нами предлагается разработать гибкую систему льгот и привилегий, с учетом индивидуальных потребностей конкретного работника. На ООО «Шахта «Красногорская» разработаны и предложены к применению следующие направления по предоставлению льгот:

1. Пенсионные схемы. Этот тип считается наиболее важным среди работников. Льготы иногда предпочтительней как отложенные платежи, потому что они финансируются при помощи вклада, который воздает права на гарантированный доход для работников или их иждивенца при выходе на пенсию либо в случае смерти.

2. Личная безопасность. Это льготы, повышающие индивидуальную личную безопасность в отношении случаев болезни, происшествий или сокращения штатов.

3. Кредиты под гарантии предприятия. Кредиты предоставляются преимущественно для следующих целей:

- улучшение жилищных условий;
- обучение/ повышение квалификации персонала.

4. Медицинское страхование. Медицинская страховка предоставляется на год и ежегодно продлевается.

5. Оплачиваемая временная нетрудоспособность. Больничные листы оплачиваются всем сотрудникам согласно ТК РФ и положению о предоставлении и оплате отпусков, больничных листов и отгулов.

6. Единовременное пособие при рождении ребенка (согласно Положению по компенсационным выплатам Правительства РФ).

Также предлагается мотивация путем оздоровления персонала. С целью оздоровления работников необходимо принять следующие меры:

1. Анализ и выявление причин неявок по болезни (болезнь работника/болезнь детей работника);
2. Проведение качественного медицинского обследования работников;
3. Проведение качественного медицинского обследования детей работников;
4. Разработка программы оздоровления работников и их детей;
5. Реализация программы оздоровления работников.

Таким образом, реализация предложенных мероприятий в течение необходимого времени для устранения болезней работников и их детей может позволить значительно снизить количество неявок по причине болезни, улучшив тем самым показатели использования фонда рабочего времени.

Список литературы:

1. Волохина Ю.А. Экономические проблемы реструктуризации горной отрасли в Прокопьевско-Киселевском районе. / Ю.А., Волохина, В.А.Скукин, Сборник «VII Международная конференция «Инновации в технологиях и образовании», 2014.
2. Писаренко М.В.Состояние и основные тенденции развития угольной отрасли Кузбасса. - [Электронный ресурс]: Журнал «Горная Промышленность» №4, 2008. С.10. – Режим доступа: <http://www.mining-media.ru/ru/>
3. Потемкина О.Ф. Методы диагностики социально-психологических установок личности.- [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://generalpsychology.narod.ru/books/2/Potemkina.pdf>