

Организационный механизм повышения производительности труда работников на добывающем предприятии

Н. В. Кучеренко

аспирант

*Кафедра экономики труда и управления персоналом, Экономический факультет,
Академия труда и социальных отношений,
Москва, Россия
kucherenko.nv@mail.ru*

Аннотация: Повышение производительности труда имеет решающее значение для обеспечения конкурентоспособности предприятий, увеличения объемов производства и снижения издержек.

Механизмы развития производительности труда на добывающих предприятиях взаимосвязаны и требуют комплексного подхода, поэтому организации должны стремиться к постоянному совершенствованию и внедрению новых подходов и инструментов для обеспечения эффективного использования своего трудового потенциала и достижения конкурентных преимуществ на рынке.

Организационный механизм повышения производительности труда работников на добывающем предприятии играет важную роль в достижении эффективности производства и конкурентоспособности организации, включая оптимизацию рабочих процессов (анализ и оценку текущих рабочих процессов с целью выявления узких мест и возможностей для их улучшения, на основе чего разрабатываются и внедряются новые методы и технологии, которые позволяют повысить эффективность работы и сократить временные затраты. К этим методам можно отнести внедрение автоматизации, использование новых технологий и инструментов, а также рациональное планирование и контроль производственных процессов).

Важным элементом организационного механизма является также управление персоналом, ключевыми задачами которого являются привлечение и подбор квалифицированных специалистов, их обучение и развитие, создание мотивации и стимулирование сотрудников, а также оценка и контроль их работы.

Ключевые слова: организационный механизм, производительность труда, производственный процесс, обучение и развитие, оценка и контроль персонала, автоматизация, эргономика, конкурентный рынок, трудовой потенциал.

Для цитирования: Кучеренко Н.В. Организационный механизм повышения производительности труда работников на добывающем предприятии. Ученые записки Российской академии предпринимательства. 2023. Т. 22. № 3. С. 71 – 75. <https://doi.org/10.24182/2073-6258-2023-22-3-71-75>.

Organizational mechanism for increasing the productivity of workers at the mining enterprise

N. V. Kucherenko

postgraduate student

*Department of Labor Economics and Personnel Management, Economics Faculty,
Academy of Labor and Social Relations,
Moscow, Russia
kucherenko.nv@mail.ru*

Abstract: Increasing productivity is critical to making businesses competitive, increasing production and reducing costs.

The mechanisms for the development of labor productivity in extractive enterprises are interconnected and require an integrated approach, so organizations should strive to constantly improve and implement new approaches and tools to ensure the effective use of their labor potential and achieve competitive advantages in the market.

The organizational mechanism for increasing the productivity of workers in the mining enterprise plays an important role in achieving the efficiency of production and competitiveness of the organization, including the optimization of work processes (analysis and assessment of current work processes in order to identify bottlenecks and opportunities for their improvement, on the basis of which new methods and technologies are developed and implemented that can improve efficiency and reduce time costs. These methods include the introduction of automation, the use of new technologies and tools, as well as rational planning and control of production processes).

An important element of the organizational mechanism is also personnel management, the key tasks of which are to attract and select qualified specialists, train and develop them, create motivation and stimulate employees, as well as assess and control their work.

Keywords: *organizational mechanism, labor productivity, production process, training and development, evaluation and control of personnel, automation, ergonomics, competitive market, labor potential.*

For citation: *N.V. Kucherenko. Organizational mechanism for increasing the productivity of workers at the mining enterprise. Scientific notes of the Russian academy of entrepreneurship. 2023. T. 22. № 3. P. 71–75. <https://doi.org/10.24182/2073-6258-2023-22-3-71-75>.*

Изучение механизмов повышения производительности труда является одной из ключевых задач на добывающих предприятиях. В условиях конкурентного рынка и стремительного технологического прогресса предприятия сталкиваются с необходимостью эффективного использования ресурсов и повышения производительности своего трудового потенциала.

Повышение производительности труда имеет решающее значение для обеспечения конкурентоспособности предприятий, увеличения объемов производства и снижения издержек. В данной статье рассмотрим различные механизмы и подходы к повышению производительности труда на добывающих предприятиях, а также их основные преимущества и вызовы.

I. Оптимизация рабочих процессов и технологий.

Одним из ключевых механизмов повышения производительности труда на добывающих предприятиях является оптимизация рабочих процессов и внедрение современных технологий. Анализ и оптимизация рабочих процессов позволяют выявить узкие места в производственных цепочках, а также внедрить инновационные методы и технологии производства для повышения эффективности работы. Применение автоматизации, роботизации и цифровых технологий позволяет ускорить процессы, снизить вероятность ошибок и улучшить качество производства.

II. Развитие навыков и обучение персонала.

Не менее важным фактором повышения производительности труда на добывающих предприятиях является развитие навыков и обучение персонала. Обучение и повышение квалификации сотрудников позволяют им овладеть новыми знаниями, навыками и технологиями, необходимыми для более продуктивного выполнения задач. Сами предприятия могут разрабатывать программы обучения и развития, проводить вебинары, внутренние тренинги и сотрудничать с внешними образовательными учреждениями для обеспечения непрерывного развития персонала.

III. Мотивация и стимулирование персонала.

Мотивация играет важную роль в повышении производительности труда. Реализация системы мотивации и стимулирования персонала на добывающих предприятиях может включать различные подходы, такие как финансовые поощрения, система премирования, возможности карьерного роста и развития, а также создание комфортных условий работы и признания достижений сотрудников. Мотивированный персонал проявляет более высокую энергию и эффективность в работе, что влияет в целом на повышение общей производительности труда на предприятии.

IV. Организация работы и распределение ресурсов.

Организация работы и рациональное распределение ресурсов являются важными механизмами повышения производительности труда. Оптимальное планирование производственных процессов, рациональное распределение рабочего времени и ресурсов, установление четких рабочих процедур и контроль за их выполнением способствуют более эффективному использованию ресурсов и повышению производительности труда.

V. Улучшение условий труда и эргономика.

Создание комфортных и безопасных условий работы является важным аспектом повышения производительности труда на добывающих предприятиях. Обеспечение эргономически правильных рабочих мест, применение современных технологий и оборудования, а также соблюдение норм и требований по охране труда способствуют улучшению физического и психологического благополучия сотрудников, что приводит к повышению их производительности.

VI. Культура и командный дух.

Создание благоприятной корпоративной культуры и командного духа способствует повышению производительности труда на добывающих предприятиях. Эффективное командное взаимо-

действие, поддержка коллективного решения задач, вовлеченность сотрудников в достижение общих целей и наличие сильных лидеров способствуют формированию единого коммуникационного пространства фронта и повышению эффективности деятельности не только работника, но и всей команды в целом.

Все эти механизмы развития производительности труда на добывающих предприятиях взаимосвязаны и требуют комплексного подхода. Организации должны стремиться к постоянному совершенствованию и внедрению новых подходов и инструментов, чтобы обеспечить эффективное использование своего трудового потенциала и достичь конкурентных преимуществ на рынке.

Организационный механизм повышения производительности труда работников на добывающем предприятии играет важную роль в достижении эффективности производства и конкурентоспособности организации. Этот механизм включает в себя различные стратегии и методы, которые направлены на оптимизацию рабочих процессов, повышение качества управленческой деятельности, управления персоналом, создание мотивации и стимулирования сотрудников, а также повышение качества и результативности работы персонала.

Одним из ключевых аспектов организационного механизма повышения производительности труда является оптимизация рабочих процессов, которая включает анализ и оценку текущих рабочих процессов с целью выявления узких мест и возможностей для их улучшения. На основе этого анализа разрабатываются и внедряются новые методы и технологии, позволяющие повысить эффективность работы и сократить временные затраты. Примерами таких методов могут быть внедрение автоматизации, использование новых технологий и инструментов, а также рациональное планирование и контроль производственных процессов.

Важным элементом организационного механизма является также управление персоналом, ключевыми задачами которого являются привлечение и подбор квалифицированных специалистов, их обучение и развитие, создание мотивации и стимулирование сотрудников, а также оценка и контроль их работы. Разработка программ обучения и развития, проведение тренингов и семинаров, система премирования и возможности карьерного роста — все это в совокупности является составной частью организационного механизма повышения производительности труда.

Организационный механизм повышения производительности труда работников на добывающем предприятии можно структурировать следующим образом:

I. Оптимизация рабочих процессов:

- Анализ и оценка текущих рабочих процессов.
- Выявление узких мест и возможностей для улучшения.
- Внедрение новых методов и технологий для повышения эффективности работы.
- Внедрение автоматизации и цифровых технологий для сокращения временных затрат и повышения точности.

II. Управление персоналом:

- Привлечение и подбор квалифицированных специалистов.
- Обучение и развитие персонала.
- Создание мотивации и стимулирование сотрудников
- Оценка и контроль работы сотрудников.

III. Мотивация и стимулирование сотрудников:

- Материальное стимулирование.
- Возможности карьерного роста и развития.
- Создание условий для творчества и самореализации.
- Развитие командного духа и сотрудничества.

IV. Улучшение условий труда:

- Эргономическое обустройство рабочих мест.
- Безопасность и охрана труда.
- Обеспечение комфортных и здоровых условий работы.
- Применение современного оборудования и технологий, внедрение автоматизации на производственных участках.

V. Культура и организационная атмосфера:

- Формирование корпоративной культуры, основанной на ценностях и целях предприятия.
- Создание командного духа и сотрудничества.
- Открытая и эффективная коммуникация внутри организации.
- Поддержка инноваций и инициатив со стороны руководства добывающего предприятия.

Каждый из этих аспектов организационного механизма имеет свою значимость и взаимосвязь с другими. Эффективное внедрение и управление этими механизмами помогает создать благоприятную рабочую среду, повысить производительность труда и обеспечить конкурентоспособность добывающего предприятия.

Проблемы развития организационного механизма повышения производительности труда на добывающем предприятии могут возникать из-за различных факторов, например, из-за организационной культуры, устаревших систем управления персоналом, недостатка финансирования или недостатка понимания важности развития этих механизмов. Важно активно идентифицировать и решать эти проблемы для обеспечения эффективного развития организационного механизма.

Таким образом, организационный механизм повышения производительности труда на добывающем предприятии играет важную роль в обеспечении эффективности его производства, конкурентоспособности и устойчивого развития. Для решения проблем его развития важны осознание и приоритетность повышения производительности труда среди руководства и работников, осуществление анализа и оптимизации финансовых ресурсов, обеспечение адаптивности и гибкости предприятия к инновациям, улучшение коммуникаций и командообразование, а также организация систематического обучения и развития персонала.

Список литературы

1. Ванеев А.В. Методологические аспекты повышения эффективности труда работников в добывающей промышленности. Путеводитель предпринимателя. 2023. Т. 16. № 3. С. 30–34. <https://doi.org/10.24182/2073-9885-2023-16-3-30-34>.
2. Грачева И.В., Чернова М.Л. Управление персоналом: Учебник для вузов. — М.: Юрайт, 2019.
3. Королева Е.И., Горшкова Ю.А. Управление производительностью труда на предприятиях: Учебное пособие. — М.: ИНФРА-М, 2020.
4. Кудрявцев, А.Н., Харников, Р.В., Конобеева, А.Б. Проблемы и причины, влияющие на состояние человеческих ресурсов в организации, и их воздействие на эффективность труда. В сб.: Социально-экономические проблемы продовольственной безопасности: реальность и перспектива. Материалы II Международной научно-практической конференции. 2017. С. 154–159.
5. Лихачева О.Н., Бахтин Ю.И. Управление производительностью труда. — М.: Экономистъ, 2018.
6. Маркова, О.В. Развитие и обучение персонала / О.В. Маркова, А.Б. Конобеева. — Москва. ООО «Директ-Медиа», 2023. 160 с.
7. Мартынова Е.А. Повышение производительности труда: управление персоналом. — М.: ИНФРА-М, 2019.
8. Основы кадровой политики и кадрового планирования: учебно-методическое пособие: [16+] / О.В. Маркова, А.Б. Конобеева, С.А. Карташов [и др.]. — Москва: Директ-Медиа, 2022. 200 с.: ил., табл. — Режим доступа: URL: <https://lib.biblioclub.ru/index.php?page=book&id=690377> (дата обращения: 30.06.2023).
9. Рябова Л.А. Управление производительностью труда: Методические указания. — М.: ИНФРА-М, 2021.
10. Управление персоналом: Учебник и практикум / А.А. Литвинюк, В.В. Лукашевич, Е.З. Карпенко [и др.]. — 3-е изд., пер. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. 461 с. (Высшее образование).
11. Широков А.В., Шевчук А.В. Организационное поведение и управление персоналом. — М.: Дашков и Ко, 2021.

References

1. Vaneev A.V. Methodological aspects of improving the efficiency of workers in the extractive industry. Entrepreneur's Guide. 2023. T. 16. № 3. P. 30–34. <https://doi.org/10.24182/2073-9885-2023-16-3-30-34>
2. Gracheva I.V., Chernova M.L. Personnel management: Textbook for universities. — M.: Jurite, 2019.
3. Koroleva E.I., Gorshkova Yu.A. Management of labor productivity at enterprises: Textbook. — M.: INFRA-M, 2020.

4. Kudryavtsev, A.N., Harnikov, R.V., Konobeeva, A.B. Problems and Causes Affecting the State of Human Resources in the Organization and Their Impact on Labor Efficiency. In the US: Socio-Economic Problems of Food Security: Reality and Perspective/Materials of the II International Scientific and Practical Conference. 2017. S. 154–159.
5. Likhacheva O.N., Bakhtin Yu.I. Labor productivity management. – M.: Economist, 2018.
6. Markova, O.V. Personnel Development and Training / O.V. Markova, A.B. Konobeeva. – Moscow: Direct-Media LLC, 2023. 160 s.
7. Martynova E.A. Increasing labor productivity: personnel management. – M.: INFRA-M, 2019.
8. Fundamentals of personnel policy and personnel planning: educational and methodological manual: [16 +] / O.V. Markova, A.B. Konobeeva, S.A. Kartashov [and others]. – Moscow: Direct-Media, 2022. 200 p.: il., table. Access mode: URL: <https://lib.biblioclub.ru/index.php?page=book&id=690377> (date of reference: 30.06.2023).
9. Ryabova L.A. Labor Productivity Management: Methodological Guidelines. – M.: INFRA-M, 2021.
10. Personnel Management: Textbook and Workshop / A.A. Litvinyuk, V.V. Lukashevich, E.Z. Karpenko [and others]. – 3rd ed., Per. And additional. – Moscow: Yurit Publishing House, 2023. 461 p. (Higher education).
11. Shirokov A.V., Shevchuk A.V. Organizational behavior and personnel management. – M.: Dashkov and Co., 2021.