

ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДОВОГО СОРЕВНОВАНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ

Проблема выживания предприятий в новых экономических условиях потребовала активизации процесса поиска использования внутренних резервов, с помощью которых достигались бы определенные успехи предприятий в производстве продукции, которые необходимы в настоящее время. Среди факторов, определяемых в качестве стимулов, влияющих на производительность труда, необходимо выделить организацию трудового соревнования. Именно организация соревнования, которое по-прежнему является движущим мотивом повышения творческой активности работников, позволит решить, на наш взгляд, определенные задачи производства, обеспечивающие его эффективность.

Правильно построенная организация трудового соревнования является основой достижения результатов, эффективного использования внутренних резервов работника, его физических и интеллектуальных возможностей. Посредством развития соревновательных основ в организации трудовой деятельности достигается творчество, активность и инициатива работника. Как утверждает К. Маркс, «... при большинстве производительных работ уже самый общественный контакт вызывает соревнование и своеобразное возбуждение жизненной энергии..., увеличивающее индивидуальную производительность отдельных лиц...» [1].

Трудовое соревнование, по мнению Н. Полянского, – состязательность, объективное следствие общественного контакта между людьми при кооперации труда в процессе совместной трудовой и

хозяйственной деятельности, как трудовое отношение, вызывающее дополнительное напряжение сил, положительно влияет на производительность труда, предприимчивость и деловое сотрудничество. В условиях рыночной экономики оно проявляется в форме экономического соревнования, конкуренции тех, кто занят производством товаров и предоставлением услуг [4].

Основной целью статьи является раскрытие соревновательных элементов как основы повышения заинтересованности работников предприятия в высокопроизводительном труде, стимулирования лучшего использования оборудования, материально-технических и энергетических ресурсов, сокращения потерь и непроизводительных затрат рабочего времени, улучшения технико-экономических показателей деятельности подразделений и личных результатов работника.

Как нам представляется, трудовое соревнование – это особая форма стимулирования, при которой поощрение коллективов или отдельных работников зависит от сравнения результатов эффективности их деятельности. Стимулирующий эффект достигается благодаря общественному признанию и поощрению лучших коллективов и передовиков производства. Желание соревноваться, по нашему мнению, порождается внутренним состоянием работника быть лучшим и присутствует почти у каждого. Однако само соревнование в коллективе можно организовать только при наличии

возможности определения победителей посредством сопоставления результатов, для чего должны существовать обоснованные критерии сравнимости результатов труда с учетом специфики деятельности работников. Кроме того, при подведении результатов труда

каждого участника соревнования необходим анализ всех условий выполнения принятых обязательств, а также гласность их подведения. Предлагаемый механизм организации трудового соревнования на предприятии представлен на рисунке.



Рисунок. Механизм организации трудового соревнования

Анализ состояния трудового соревнования в ЗАО «НКМЗ», где организация трудового соперничества является одним из действенных направлений стимулирования коллективов и отдельных работников, может служить примером для предприятий и фирм любой формы собственности.

На протяжении многих десятилетий в ЗАО «НКМЗ» действует соревновательный механизм, постоянно преобразующийся в зависимости от специфики развития производственных отношений и мотивирующий высокую эффективность труда работников завода с ориентацией на человеческий фактор. И в настоящее время основополагающей частью системы признания заслуг является идея сопричастности каждого работника к решению главных задач акционерного общества, предоставления возможности персоналу проявлять инициативу в поддержку базовых принципов корпоративной культуры общества.

Соревновательный механизм системы признания заслуг содержит все атрибуты состязания: сравнение результатов, оценка, подведение итогов, определение победителей, моральное и материальное их поощрение. Развитие различных форм состязательности побуждает интеллектуальный потенциал коллектива на поиск передовых прогрессивных решений насущных задач, которые появляются и в результате состязания умов, мнений, изобретательности.

Для осуществления руководства соревнованием и подведения его итогов совместным постановлением администрации и профкома ЗАО «НКМЗ» создана производственно-массовая комиссия (ПМК). Итоги соревнования подводятся на заседаниях ПМК ежемесячно с присуждением премий коллективам-победителям и конкретным работникам. Конкретный размер поощрения за призовые места определяется с учетом рейтинга и фонда оплаты труда. Порядок и периодичность определения победителей, их количество, методы морального и материального поощрения обозначены действующим положением об организации трудового соревнования работников НКМЗ.

Условия соревнования направлены на максимальное вовлечение работников и предусматривают многообразие систем поддержки энтузиазма, духа новаторства, инициативы и предприимчивости с целью усиления заинтересованности в успешной работе акционерного общества. При этом предусмотрены коллективные и индивидуальные формы трудового состязания.

Коллективные формы трудового соперничества предусматривают состязание следующих видов структурных подразделений: производств, цехов, отделов, участков, бригад (производственных и вспомогательных).

Индивидуальные формы трудового соперничества предусматривают соревнование среди отдельных работников: мастеров, рабочих, молодых рабочих, наставников молодых рабочих, специалистов, молодых специалистов, наставников молодых специалистов.

Определение победителей по каждой группе производится по рейтингу, определяемому на основе:

- коэффициента сравнительной оценки деятельности соревнующихся цехов;

- сравнительного уровня состояния охраны труда и техники безопасности.

Критерии сравнимости, в данном случае оценочные показатели эффективности работы коллективов или отдельных работников, должны быть конкретны и не загружены излишними условиями.

Победители в трудовом соревновании определяются из числа коллективов, выполнивших установленные планы и обеспечивших лучшие результаты по следующим показателям, исчисленным нарастающим итогом с начала года и за месяц:

- выполнение планового объема выпуска продукции по шифрам основной технологии;

- выполнение плана по отгрузке продукции или комплектному закрытию;

- выполнение плана по производительности труда;

- сдача продукции с первого предъявления (снижение потерь от брака для цехов металлургического производства);

- отсутствие случаев травматизма, нарушения трудовой и производственной дисциплины и общественного порядка;

- отсутствие замечаний по качеству продукции.

- участие в рационализаторской и изобретательской работе;

повышение квалификационного и общеобразовательного уровня;
участие в общественной жизни цеха (отдела);
отсутствие нарушений трудовой и производственной дисциплины.

Информация о достигнутых успехах среди коллективов структурных подразделений, а также отдельных работников сообщается представителям администрации и общественности цехов и отделов ЗАО «НКМЗ» на заседании Совета акционерного общества, посвящённом подведению итогов за отчетный месяц, и отражаются в заводской многотиражной газете.

За 2008 г. ЗАО «НКМЗ» израсходовало на стимулирование победителей трудового соревнования 1 727 тыс. грн. в целях активизации творческой инициативы рабочих, специалистов, руководителей и служащих, направленной на внедрение достижений науки, новой техники и технологии в производство высококачественной и конкурентоспособной продукции рыночной новизны с минимизацией затрат, а также развитие внутрифирменной предпринимательской инициативы.

Как показывает практика применения организации соревнования в ЗАО «НКМЗ», эффективность такой мотивации достаточно высока, так как позволяет задействовать внутренние ресурсы работников, стимулировать повышение производительности труда. При этом трудовое соревнование помогает формировать и корпоративную культуру предприятия, направленную на конечный результат.

Выводы. В настоящее время в условиях разразившегося финансового кризиса, когда работодатель не в состоянии в полной мере достойно материально поощрить труд работника, в целях поддержания его трудовой активности на необходимом уровне, функцию стимулирования труда в определенной мере должна взять на себя организация трудового соревнования. Только формируя и направляя трудовую мотивацию людей, можно успешно ими управлять.

При организации трудового соревнования, конечно, должно приниматься во внимание и финансово-экономическое положение предприятия, которое вносит определенные коррективы в систему поощрения победителей. Однако для всех предприятий единым условием успешной организации соревнования является нахождение и установление таких критериев сравнимости результатов, которые были бы адекватными достигнутым результатам по всем видам организации производства и направленными на рост производительности труда как базиса повышения эффективности производства в целом на предприятии.

Различные формы трудового соревнования и стимулирования победителей должны стать важными составляющими мотивационной системы предприятия. Для этого нужно не только искать новые технологии мотивации, но и постоянно развивать и совершенствовать существующие.

Литература

1. Маркс К. Соч. 2-е изд. Т. 23 / К. Маркс, Ф. Энгельс. – М.: Госполитиздат, 1955. – С. 337.
2. Тимошенко И.И. Мотивация личности и человеческих ресурсов / И.И. Тимошенко, А.С. Соснин. – К.: Изд-во Европ. ун-та, 2002. – 576 с.
3. Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности: учеб. пособие / А.П. Егоршин. – Н.Новгород: НИМБ, 2003. – 320 с.
4. Полянский Н. Трудовое соперничество / Н. Полянский // Менеджер по персоналу. – 2006. – №11. – С. 22-27.
5. Комаров Е.И. Современные тенденции в мотивации и стимулировании персонала / Е.И. Комаров, Н.А. Жданки // Управление персоналом. – 2006. – № 23 (153). – С. 65-69.