

**НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА  
В АО «ВРК-2»**

**Касторнов Николай Петрович,**

профессор кафедры  
экономики и коммерции ФГБОУ ВО Мичуринский ГАУ,  
г. Мичуринск, РФ.  
kastornovnp@yandex.ru

**Михина Наталья Сергеевна,**

студентка 2 курса  
института экономики и управления  
ФГБОУ ВО Мичуринский ГАУ,  
г. Мичуринск, РФ.  
n.s.michina@ya.ru

Аннотация. В статье предложены направления повышения производительности труда в целях более эффективного управления персоналом организации и оценки труда его ключевых категорий.

Ключевые слова. Производительность труда, квалификация работников, эффективность общественного производства, эксплуатационный контингент, трудозатраты, результативность работы.

Рыночные условия функционирования предприятий, обусловленные экономическими отношениями, основанными на конкуренции, ставят перед всеми хозяйствующими субъектами первоочередные задачи повышения эффективности управления персоналом и оценки труда его ключевых категорий. Это, в свою очередь, выдвигает новые требования к существующим системам повышения производительности работы персонала с учетом повышения качества рабочей силы, роста его профессионализма, мотивации на высокопроизводительную работу.

Если правильно расставить акценты в мотивации, разработать схему стимулирования и правильной оценки производительности персонала, то климат в коллективе улучшится. Работодателю не придется справляться с увеличением текучести кадров, поскольку люди будут стремиться работать и совершенствовать свои навыки в таком коллективе [2].

Объектом исследования является вагонное ремонтное депо Кочетовка.

Производительность труда является наиболее важным показателем в системе трудовых показателей. Она также занимает ведущее место в системе показателей, характеризующих эффективность общественного производства. В локомотивных депо производительность труда рассчитывается по эксплуатационной деятельности, по ремонтной деятельности и в целом по депо. Производительность труда работников, занятых на эксплуатационной (поездной) работе и в целом по депо, определяют делением тонно-километров брутто в границах работы локомотивных бригад соответственно на списочную численность на эксплуатационной работе и на списочную численность работников локомотивного депо. Производительность труда на ремонтной работе рассчитывается делением объема ремонта подвижного состава в приведенных единицах ремонта на списочную численность работников, занятых ремонтом локомотивов [4].

Производительность труда работников вагонного депо рассчитывается делением количества приведенных вагонов, проследовавших через пункты технического осмотра, на списочную численность работников эксплуатационного контингента. Производительность труда работников пассажирских и рефрижераторных депо измеряется в вагоно-километрах на всем пути следования, приходящихся на 1 работника эксплуатационного контингента.

Регулярная и систематическая оценка производительности труда сотрудников предоставляет руководству организации возможность принимать обоснованные решения о повышении заработной платы (вознаграждение лучших сотрудников оказывает мотивирующее воздействие и на их коллег), повышение в должности или увольнение.

Очень важно, чтобы оплата труда соответствовала трудозатратам. Улучшение системы оплаты труда является ключевым вопросом в постановке эффективной системы управления. Основу новой системы оплаты труда должны составлять базовые оклады, надбавки за выполнение плановых заданий и премии за высокое качество и результативность работы. Вопрос о ежемесячном начислении зарплаты должен решаться по каждому работнику строго индивидуально [1].

В АО «ВРК-2» заработная плата содержит гарантированную часть (оклад) и премию. Оклад зависит от квалификации работника (надбавки за классность), но не всегда зависит от качества и объема выполняемой работы. Премия лишь в малых пределах стимулирует качество труда персонала и в ряде случаев превратилась в привычное дополнение к окладу. Такое положение является одной из главных причин массовых случаев недобросовестного отношения к труду. Руководители это часто объясняют личностными и деловыми качествами работников. Однако в целом специалисты акционерного общества по уровню образования и способностям отнюдь не хуже, чем в развитых зарубежных странах.

Обеспечение достойной оплаты труда работникам железнодорожного транспорта является сложной экономической и управленческой задачей. Средств у отрасли для существенного повышения зарплаты работникам в массовом порядке нет. Повышение заработной платы должно сопровождаться ростом производительности труда не за счет формального сокращения персонала, а за счет реальной возможности работников выполнять больший объем работы за большую оплату.

Вагонное депо для ремонта грузовых вагонов предназначено для выполнения планового ремонта грузовых вагонов с целью поддержания вагонов в исправном состоянии между заводскими ремонтами, ремонта и комплектации вагонных узлов и деталей.

Анализ работы вагонного ремонтного депо за 2018 год показал, что в основной деятельности дефицит среднесписочной численности работников к

установленному плановому заданию составил 2 человека. При плане 218 человек, фактически числилось 216 человек.

По сравнению с 2017 годом, в вагонном ремонтном депо среднесписочная численность работников в основной деятельности уменьшилась на 16 человек.

В целом по депо укомплектованность кадрами за 2018 год составила 217 человек при плане – 235 человек, или на 92,3%.

Неукомплектованность штата вызвана приведением контингента к объему выполняемых работ.

Среднемесячная заработная плата за 2018 год увеличилась по сравнению с 2017 годом на 16,5 %, в том числе за счет:

- 1) увеличения объемов капитального ремонта грузовых вагонов;
- 2) проведения модернизации грузовых вагонов;
- 3) индексации;
- 4) пересодержания фактической численности к праву.

По приведенным данным в таблице 5 видно, что наибольшую долю в вагонном ремонтном депо Кочетовка за 2018 год занимают работники 4 разряда – 39,9%, 5 разряда – 22,8%, 6 разряда - 18,7%, 3 разряда – 9,8%, 7 разряда – 7,3%, 8 разряда – 1%, 2 разряда – 0,5 %.

Таблица 5.

Уровень квалификации работников вагонного ремонтного депо Кочетовка

Разряды	Всего		в том числе			
			рабочие, не связанные с движением поездов		рабочие, связанные с движением поездов	
	2017 г.	2018 г.	2017 г.	2018 г.	2017 г.	2018 г.
2	1	1	1	1		
3	25	19	12	11	13	8
4	76	77	15	15	61	62

5	41	44	1	1	40	43
6	39	36	-	-	39	36
7	12	14	-	-	12	14
8	2	2	-	-	2	2
Всего	196	193	29	28	167	165

В вагонном ремонтном депо проводится постоянное повышение квалификации работников, так как квалифицированные работники способствуют общему развитию предприятия, создают его благоприятный имидж – образ стабильно развивающейся современной организации.

Таким образом, кадровая стратегия предприятия является функциональной по отношению к генеральной стратегии и миссии, представляя собой систему взаимосвязанных целевых установок, направленных на достижение генеральных целей предприятия. Она направлена на сохранение высокого производственного потенциала в лице квалифицированных рабочих, на повышение эффективности работы сотрудников [3].

#### Список литературы:

1. Литвинюк А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика. Учебник; Юрайт - Москва, 2014. - 398 с.
2. Надеждина, В. Эффективная мотивация персонала. Как добиться максимум результата при минимуме затрат; Харвест - Москва, 2013. - 254 с.
3. Рябцева И. Ф., Кузьбожев Э. Н. Производительность труда и техническая политика предприятия; Инфра-М, 2012. - 200 с.
4. Соскиева З. Производительность труда как главный фактор повышения эффективного производства. //АПК: экономика, управление. 2010 № 7.

# **DIRECTIONS OF IMPROVING LABOR PRODUCTIVITY**

**In JSC "VRK-2"**

**Kastornov Nikolai Petrovich,**

Professor Economics

and Commerce,

Michurinsk State Agrarian University,

Michurinsk, Russia.

kastornovnp@yandex.ru

**Mikhina Natalia Sergeevna,**

2nd year student

Institute of Economics and Management

Michurinsk State Agrarian University,

Michurinsk, Russia.

n.s.michina@ya.ru

Annotation. The article suggests ways to increase labor productivity in order to more effectively manage the organization's personnel and evaluate the labor of its key categories.

Keywords. Labor productivity, workers' qualifications, efficiency of social production, operational contingent, labor costs, work efficiency.