

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Школа инженерного предпринимательства
Направление подготовки: 38.03.01 Экономика

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

Тема работы
Производительность труда – главный показатель экономического и социального прогресса (на примере АО "Алмалыкский ГМК")

УДК: 658.310.16

Студент

Группа	ФИО	Подпись	Дата
Д-3Б7Б	Нумонхов Аброрхон Лутфуллаевич		

Руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
доцент	Деева Вера Степановна	к.т.н., доцент		

КОНСУЛЬТАНТЫ:

По разделу «Социальная ответственность»

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент ШИП	Черепанова Наталья Владимировна	к.ф.н.		

Нормоконтроль

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Программист	Долматова Анна Валерьевна			

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ:

Руководитель ООП	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Руководитель ООП	Ермушко Жанна Александровна	к.э.н., доцент		

Томск – 2022

Планируемые результаты освоения ООП 38.03.01 Экономика

Код компетенции	Наименование компетенции
Универсальные компетенции	
УК(У)–1	Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач
УК(У)–2	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений
УК(У)–3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде
УК(У)–4	Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном и иностранном (–ых) языке
УК(У)–5	Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально–историческом, этическом и философском контекстах
УК(У)–6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни
УК(У)–7	Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности
УК(У)–8	Способен создавать и поддерживать безопасные условия жизнедеятельности, в том числе при возникновении чрезвычайных ситуаций
Общепрофессиональные компетенции	
ОПК(У)–1	Способен решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно – коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности
ОПК(У)–2	Способен осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения профессиональных задач
ОПК(У)–3	Способен выбрать инструментальные средства для обработки экономических данных в соответствии с поставленной задачей, проанализировать результаты расчетов и обосновать полученные выводы
ОПК(У)–4	Способен находить организационно– управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность
Профессиональные компетенции	
ПК(У)–1	Способен собрать и проанализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально–экономических показателей,

	характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов
ПК(У)–2	Способен на основе типовых методик и действующей нормативно–правовой базы рассчитать экономические и социально–экономические показатели, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов
ПК(У)–3	Способен выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами
ПК(У)–4	Способен на основе описания экономических процессов и явлений строить стандартные теоретические и эконометрические модели, анализировать и содержательно интерпретировать полученные результаты
ПК(У)–5	Способен анализировать и интерпретировать финансовую, бухгалтерскую и иную информацию, содержащуюся в отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств и т. д. и использовать полученные сведения для принятия управленческих решений
ПК(У)–6	Способен анализировать и интерпретировать данные отечественной и зарубежной статистики о социально–экономических процессах и явлениях, выявлять тенденции изменения социально–экономических показателей
ПК(У)–7	Способен используя отечественные и зарубежные источники информации, собрать необходимые данные проанализировать их и подготовить информационный обзор и/или аналитический отчет
ПК(У)–8	Способен использовать для решения аналитических и исследовательских задач современные технические средства и информационные технологии
Дополнительные профессиональные компетенции университета	
ДПК(У)–1	Способен осуществлять документирование хозяйственных операций, проводить учет денежных средств, разрабатывать рабочий план счетов бухгалтерского учета организации и формировать на его основе бухгалтерские проводки

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Школа инженерного предпринимательства
Направление подготовки 38.03.01 Экономика / Экономика фирмы и корпоративное

УТВЕРЖДАЮ:
Руководитель ООП
_____ Ж.А. Ермушко
(Подпись) (Дата) (Ф.И.О.)

ЗАДАНИЕ

на выполнение выпускной квалификационной работы

В форме:

Бакалаврской работы

Студенту:

Группа	ФИО
Д-3Б7Б	Нумонхонов Аброрхон Лутфуллаевич

Тема работы:

Производительность труда – главный показатель экономического и социального прогресса (на примере АО "Алмалыкский ГМК")
Утверждена приказом директора (дата, номер)

Срок сдачи студентом выполненной работы:	
--	--

ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ

Исходные данные к работе	учебная и научная литература по теме, информация периодических изданий, информация по теме «Производительность труда – главный показатель экономического и социального прогресса (на примере АО "Алмалыкский ГМК")» за 2019–2021 гг.
Перечень подлежащих исследованию, проектированию и разработке вопросов	<ol style="list-style-type: none"> 1. теоретически обоснование влияния производительности труда на экономический и социальный прогресс 2. выявление факторов влияющих на уровень производительности труда; 3. анализ условий труда в АГМК; 4. предложения мероприятий по повышению производительности труда, через улучшение условий труда на предприятии.
Перечень графического материала (с точным указанием обязательных чертежей)	Таблицы, рисунки, схемы, диаграммы по производительности труда
Консультанты по разделам выпускной квалификационной работы (с указанием разделов)	
Раздел	Консультант

Социальная ответственность	Черепанова Наталья Владимировна
----------------------------	--

Дата выдачи задания на выполнение выпускной квалификационной работы по линейному графику	
--	--

Задание выдал руководитель:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
доцент	Деева Вера Степановна	к.т.н., доцент.		

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
Д-3Б7Б	Нумонхонов Аброрхон Лутфуллаевич		

Форма графика выполнения ВКР

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Школа инженерного предпринимательства

Направление подготовки (специальность)

Уровень образования бакалавриат/магистратура

Период выполнения (осенний / весенний семестр 20 /20 учебного года)

Форма представления работы:

бакалаврская работа

(бакалаврская работа, магистерская диссертация)

Производительность труда – главный показатель экономического и социального прогресса (на примере АО "Алмалыкский ГМК")

КАЛЕНДАРНЫЙ РЕЙТИНГ-ПЛАН выполнения выпускной квалификационной работы

Срок сдачи студентом выполненной работы:

Дата контроля	Название раздела (модуля) / вид работы (исследования)	Максимальный балл раздела (модуля)
25.12.21	Определение темы ВКР и получение задания	5
10.02.22	Согласование плана ВКР с руководителем. Составление окончательного плана работы	5
10.03.22	Сбор и проработка материала для написания первой главы. Отправка главы руководителю на проверку.	15
10.04.22	Сбор и проработка материала для написания второй главы. Отправка главы руководителю на проверку.	20
01.05.22	Сбор и проработка материала для написания третьей главы. Отправка главы руководителю на проверку.	15
20.05.22	Сбор и проработка фактического материала для написания главы «Социальная ответственность»	5
01.06.22	Исправление замечаний консультанта по разделу «Социальная ответственность»	5
10.06.22	Исправление замечаний и доработка ВКР, оформление согласно стандартам, отправка готовой работы руководителю на проверку	15
15.06.22	Подготовка презентации для защиты ВКР и доклада	15

Составил преподаватель:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
доцент	Деева Вера Степановна	к.т.н., доцент.		

Принял студент:

ФИО	Подпись	Дата
Нумонхонов Аброрхон Лутфуллаевич		

СОГЛАСОВАНО:

Руководитель ООП	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
доцент	Ермушко Жанна Александровна	к.э.н., доцент.		

Реферат

Выпускная квалификационная работа содержит: 96 страницы, 15 таблиц, 12 рисунка, 46 источников, 3 приложения.

Ключевые слова: уровень производительности труда, условия труда, факторы производительности, показатели экономического и социального прогресса, мотивация сотрудников.

Актуальность данной работы обусловлена непосредственным тем, что в среде жесткой экономической действительности огромную роль играет эффективное функционирование организации и производительность труда, достижение которых возможно лишь при грамотном создании комфорта для работодателя и работника.

Цель работы – анализирование производительности труда в виде значимого показателя социально– экономического развития в условиях 21 века на основе исследуемого предприятия.

В ходе написания выпускной квалификационной работы проводилось изучение теоретических основ анализа уровня производительности труда, дана характеристика финансово–хозяйственной деятельности исследуемого предприятия, а также разработаны предложения по повышению уровня производительности труда на предприятии.

Предметом работы выступают условия труда персонала.

Объект исследования: подразделение АО «Алмалыкский горно–металлургический комбинат».

Практическая значимость работы заключается в возможности использования другими промышленными предприятиями при совершенствовании условий труда рекомендаций, предложенных деятельности АО «Алмалыкский ГМК» в данной работе.

Оглавление

Реферат	8
Введение	10
1 Теоретические основы производительность труда как главного показателя экономического и социального прогресса.....	12
1.1 Производительностью труда, как степень, социального и экономического прогресса.	12
1.2 Сущность производительности труда и факторы (резервы) ее расчета	15
1.3 Влияние заработной платы на изменение уровня производительности труда.....	31
2 Важнейшие составляющие управления производительностью труда на АГМК.....	38
2.1 Принцип оплаты труда по его количеству и качеству, как показатель достижения роста производительности труда АО «Алматынский ГМК» и как результат, отражение в социально экономическом развитии города и региона в целом.	38
2.2 Влияние условий труда рабочих и других факторов на динамику производительности в АГМК.....	55
2.3 Разработка мероприятий, направленных на повышение производительности труда АГМК, на развитие экономического и социального прогресса.....	71
3 Корпоративно–социальная ответственность	81
Заключение.....	88
Список использованных источников	91
Приложение А Сравнительный аналитический баланс АО «Алматынский ГМК»	95
Приложение Б Организационная структура АО «АГМК».....	96
Приложение В Структура исполнительного аппарата АО «АГМК».....	97

Введение

Экономика каждой страны при любых условиях держит в приоритете производительность труда. Развитие производительности труда напрямую оказывает влияние на экономическое и социальное развитие общества. Высокий уровень жизни населения в той стране, в которой высокий уровень производительности труда. К тому же уровень продуктивности производства тоже оказывает влияние на социальный и экономический прогресс.

Уровень производства предприятия в первую очередь определяется производительностью труда, который характеризует объем расходов на производство. Показатель производительности труда определяется при делении количества разработанного продукта, оказанных услуг на отработанное время. Производительность труда влияет на развитие промышленного производства, рост заработной платы и прибыли предприятия, снижение себестоимости продукта производства.

Актуальность темы обозначена тем, что современные экономические условия не предоставляют возможности уделять достаточного внимания человеческим ресурсам. Главный катализатор производительности труда – трудовая активность. Сейчас у многих предприятий нет достаточных условий стимулов и предложений для удержания ценных работников. В среде жесткой экономической действительности огромную роль играет эффективное функционирование организации и производительность труда, достижение которых возможно лишь при грамотном создании комфорта для работодателя и работника. Объектом исследуемой работы выступает АО "Алмалыкский горно–металлургический комбинат".

Анализ условий труда, а также факторы и методы, способствующие производительности труда и созданию объективных условий труда, вот нынешняя потребность многих предприятий. Стоит учитывать в момент

реализации данной потребности как требования предприятия, так и интересы работников.

Рост предприятия зависит от его рентабельности и эффективности. Уровень и динамика производительности труда – это основные показатели эффективности производства. Они же и служат основным источником трудовых показателей предприятия (численность персонала, выпуск продукции и т.д.)

Предмет исследования условия труда персонала.

Целью работы определено анализирование производительности труда в виде значимого показателя социально– экономического развития в условиях 21 века на основе исследуемого учреждения.

Для выполнения данных целей установили задачи:

1. теоретически обосновать влияние производительности труда на экономический и социальный прогресс;
2. Рассмотреть главные характеристики АГМК;
3. Проанализировать уровень производительности труда, изучив показатели и выявив новые способы ее развития;
4. Изучить взаимное влияние производительности труда и других экономических показателей, которые являются главными характеристиками деятельности организации.

Доклады и труды по этой теме написаны отечественными и зарубежными учёными. Зарубежные труды рассматривают, например, Ф.Тейлор, Г.Эмерсон, Д.С.Синк, и других. Из Российских экономистов по данной теме есть труды С.В. Рачека, А.В. Мирошника, В.И. Белова, А.О. Иванова.

Методы, использованные для написания данной работы: метод сравнения, графический метод, представление данных в виде таблицы и логические методы.

1 Теоретические основы производительность труда как главного показателя экономического и социального прогресса

1.1 Производительностью труда, как степень, социального и экономического прогресса.

Главным показателем уровня современной экономики, который характеризует её экономическое и социальное положение является показатель благосостояния людей. Для развития современной экономики характерна некая нестабильность. Мы считаем, что именно повышение производительности труда обеспечит стабильность и устойчивое развитие экономики не только предприятия, но и страны в целом.

Рассмотрение данного вопроса актуально для любой страны мира. Если в стране наблюдается рост производительности труда, обеспечиваются хорошие условия труда, то и уровень жизни граждан этой страны высокий. [1] Сегодня в нашей стране каждый человек от бизнесмена до рабочего понимает, что рост экономического благосостояния и социальной защиты граждан зависит от уровня производительности труда. Народ будет жить богато если есть возможность обеспечить людей высокооплачиваемыми рабочими местами, которые предполагают быть оборудованы по самым последним современным критериям.

Россия, страна с огромным потенциалом. Экономика России, по мировым стандартам не является лидером. По аналитическим данным представленным компанией «Финэкспертиза» , представленным в таблице1 можно увидеть каким количеством работников по статистике зарабатывается миллион долларов в составе ВВП.

Таблица 1 Статистика количества работников зарабатывающих миллион долларов в составе ВВП

<i>страна</i>	<i>количеством работников(человек)</i>
Россия	57
Бразилия	62
Китай	152
Индия	340
Германия	13
США	11

По данным таблицы видно, что среди стран БРИК Россия занимает лидирующее положение по эффективности труда, но со странами Европы и США Россия сравниться не может. Страны большой семерки данный показатель держат на отметке от 11 до 14 человек.

Если провести сравнительную характеристику производительности труда по каждой отрасли отдельно, то картина получится очень разноликая. Пределы результатов будут от 0,27 до 1000173,14 человека, такая неоднородность характерна из-за различного вида деятельности. Лучшими результатами обладает добыча полезных ископаемых, сфера производства и распределения электроэнергии, газа воды, все виды торговли, услуги по ремонту автомобилей и транспортных средств, а также предметов личного обихода. Самый худший результат показывают сфера государственного управления, сферы социального страхования. Данная аналитика вскрывает недостатки, которые касаются низкое производительности труда. Как правило они объясняются неквалифицированной рабочей силой, плохим оборудованием, не развитыми технологиями и применением дешёвых методов работы. Простым языком можно сказать, что в России работодатели стараются использовать рабочую силу по дешёвому эквиваленту.

Китай производительностью труда не славится, но в последние годы экономика страны сильно поднялась, за счет того, что в стране дешёвая рабочая сила. Если рассматривать отрасль по добыче полезных ископаемых, в которых как мы отмечали выше наибольшая производительность труда, то

по сравнению с развитыми странами производительность труда очень низкая. По прогнозам аналитической компании «Финэкспертиза» уровень роста ВВП, характерный для стран Европейского союза равен четырем процентам, Поэтому Россия по производительности труда ещё не скоро сможет выйти на такой уровень. [2] По подсчётам «Финэкспертизы», в том случае если ВВП России будет ежегодно расти на 10% в год, то приблизиться к желаемому результату, 4% можно только после 2024 года, если прирост будет составлять 6% в год, то после 2054 года мы можем рассчитывать выйти на желаемый уровень производительности труда.[2] Очень нерадостная картина развития событий получается для нашей страны, для России, которая имеет огромный потенциал, огромную территорию, и богатый ресурсный резерв.

Рассмотрим в чём может быть причина такой низкой производительности труда, пути повышения производительности труда, влияние на развитие изучаемого вопроса оплаты труда.

Мы понимаем, что рост производительности труда необходим, но также и понятно, что сам по себе он не случится. Для того чтобы эта категория экономической характеристики действительно начала работать необходимы соответствующие общественно экономические условия, способствующие этому. В государстве должно работать стимулирование роста конкуренции, а для этого нужно устранить всякого рода административные барьеры, продумать и внедрить действия, направленные на развитие территорий, оказать всяческую поддержку развитию трудовых ресурсов и обеспечить их социальную защиту, усовершенствовать уровень финансовой системы, привести в порядок систему профессионального образования, подготовки кадров и переподготовке кадров, реально работающую, а не на бумаге.

Следовательно, мы понимаем, что повышать производительность труда нужно качественно улучшая человеческий капитал. Создать условия, которые послужат мотивацией для работников, вдохновят

предпринимателей, обеспечат доступ к развитой инфраструктуре, возможность пользоваться финансовыми ресурсами. [3]

Повышение производительности труда подразумевает проведение систематического анализа показателей производительности труда и всех факторов так или иначе влияющих на производительность труда, которое находит свое отражение на экономическом и социальном прогрессе.

В этом вопросе факторами, способствующими повышению производительности труда, являются: [1]

- Внедрение новых технологий в производство;
- Умелая и грамотная система управления кадрами, производственным процессом;
- Отлаженная система управления, система мотивации труда;
- Умелое планирование как стратегическое, так и оперативное;
- Четкая налаженная система контроля, отражающая факты реальной действительности.

Если на предприятии наблюдается повышение производительности труда, то значит эффективность работы данного предприятия обеспечит экономический и социальный прогресс на предприятии и в стране в целом.

1.2 Сущность производительности труда и факторы (резервы) ее расчета

Основным показателем уровня производства предприятия является производительность труда, которая рассчитывается соотношением объема затрат на производство. Уровень производительности труда рассчитывается делением количества разработанного продукта на отработанные рабочие часы. Производительность труда влияет на развитие промышленного производства, рост заработной платы, прибыль предприятия, а также на себестоимость продукта.

Продуктивность разработки продукта определяется производительностью труда. Она имеет величину равную объёму продукции, которая создаётся в материальном производстве за единицу времени.

Термин производительность труда можно применить к: [3]

- сотруднику;
- предприятию;
- отрасли;
- общественности.

С точки зрения классического понятия производительность труда является расходом рабочего труда на разработку продукции и оказания услуг, являющиеся главным показателем продуктивности и уровня экономического развития продукта и прибыли.

Рабочая сила – это источник всех материальных ценностей, составляющие объем богатства государства и населения.

Уровень роста производительности труда и прибыли зависит от таких факторов как:[4]

- скорость;
- качество;
- уровень использования рабочей силы.

Рост стоимости продукции зависит напрямую от рабочей силы, где основную роль играет не труд в процессе работы, а конечный результат. Этот результат определяется объёмом разработанного продукта, указанной услуги, расходов производства на единицу рабочих часов

С давних времён изучалась наука о производительности труда, она развивалась наряду с кругозором людей. Например, строки о производительности труда выделены в учениях Сократа, Ксенофонта и Платона. Широкое развитие производительность труда получила после укрепления капиталистического общественного строя и признания политической экономики наукой. [3]

Изучив труд В. Петти можно отметить, что он стал тем, кто вычислил "естественную цену труда". Он решил, что она прямо пропорциональна ее уровня производительности. Петти является автором слов: труд – отец богатства, а труд – мать. Он был уверен, что производительность этой основной источник прибыли предприятия, развитие которой возможно двумя способами:

1. Вложения максимальных усилий работника в производство труда;
2. Путём внедрения новых технологий и процессов для облегчения работы сотрудника.

Петти думал, что добыча драгоценных металлов принесёт больше прибыли, чем какие-нибудь другие производства. Цена продукции и производительность труда обратно зависимы.

Физиократы в свою очередь производительность труда рассматривали на основе сельского хозяйства. Ф.Кенэ в отличии от Пэтти утверждал, что сельскохозяйственное дело и есть производительный труд, который приносит прибавочную прибыль.

Р. Джонс – один из физиократов писал о том, что люди, не занимающиеся земледелием, полностью зависят от производительности труда земледельцев. Он выделил 3 условия, влияющие на развитие производительности труда: [5]

1. Периодическое выполнения работы;
2. Знания и навыков работника;
3. От оборудования, использующегося при производстве. Например, машины.

Основными учениями в развитие производительности труда выделяются классические экономические работы такого автора, как А.Смит. Его работы содержат информацию о росте производительности труда. Смит выделил о потребительской продукции следующее: цена продукции зависит от труда, уходящем на разработку продукта и покупательского труда. Он

поделил труд на два вида: производительный и непроизводительный. Рабочий труд способствует увеличению цены на сырье, перерабатываемые им. Домашний труд работника не добавляет ничего к цене. Работа некоторых высших сословий также в свою очередь не добавляет никакую цену, не учитывается и не выполняется ни в каком существующем предмете или продукции, которые можно будет продать. К примеру, президент, его чиновники, армия являются непроизводительными работниками. Эти люди работают во благо народа, а также проживают на часть годовой продукции населения.

А. Смит выделяет два способа роста стоимости годовой продукции:

1. Путём усовершенствования производственной силы. Сюда входят приём новых сотрудников, внедрение новейших оборудования и увеличения их числа чтобы облегчить и сократить работу и рациональное распределение работы между сотрудниками. По его мнению, производительность работы зависит от:

- навыков сотрудников;
- рационального использования времени;
- внедрения новейших усовершенствованных машин и оборудования.

В современном мире уровень производительности труда зависит наряду с расходами рабочей силы, и от расходов сырья, денежных затрат, пользования энергией. Классическая экономика для его расчёта делит все количество продукта или оказанных услуг на отработанное время одним работником. А в современной экономике это отношение труда, денежных средств, сырья, оборудования, энергии, технологии к объёму разработанной продукции и оказанных услуг. [4]

Сравнение предприятий между собой также включает в себя производительность труда. Также при помощи производительности труда можно сравнить страны, население, города и направления. Движение производительности труда определяется за нужные отрезки времени.

Уровень экономического роста зависит от уровня производительности труда, который указывает на себестоимость продукции и прибыль. Рост потребительской продукции равен улучшению уровня жизни населения. [4]

Основная задача производительности труда разработать большой объем продукции при наименьших затратах для их разработки. Она включает системы показателей, подразделяющиеся на такие подгруппы, как: [6]

1. Продуктивность рабочей силы. Она характеризуется уровнем роста производительности труда и увеличением продукции, которая является результатом такого роста. Она является обратным к такому показателю, как трудоемкость продукта.

2. Продуктивность использования труда, которые состоят в производственных фондах, показателями которого являются фондовооруженность, фондоотдача и фондоёмкость.

3. Продуктивность использования труда в виде предметов труда. К ним относятся: материалоемкость продукта, энергоемкость, топливоёмкость продукта и комплектность.

От этих факторов зависит результативность производительности труда. Также к этим факторам может отнести рентабельность и прибыльность.

Современная производительность труда зависит от эффективного руководства и социально– экономической эффективности.

В своих трудах итальянский экономист В.Парето выделяет другую производственную эффективность в более широком спектре, рассматривая с точки зрения распределения сырья. С его точки зрения, если невозможно рациональное распределение производства продукции при использовании самых разных способов, то это направление в производстве считается неэффективным.

Рассматривая микроэкономический уровень развития производительности труда, заметим, что она зависит от:

- роста объёма продукции;
- спада производственных расходов;
- роста дохода предприятия и эффективности производства;
- повышения конкурентоспособности предприятия;
- разработки мотивационных процессов труда и роста средней оплаты труда;
- увеличение стабильности финансового положения предприятия.

В национальной экономике уровень увеличения производительности труда зависит от:

- роста общей внутренней продукции и национальной прибыли;
- развития таких фондов как: накопление и потребление;
- улучшения уровня жизни народа, разрешения различных социальных проблем;
- формирования крепкого фундамента для дальнейших его реализаций;
- увеличении конкурентоспособности страны в мировой экономике.

Положительный показатель динамики производительности труда дает возможность предприятию осуществить последующие этапы развития. Это в свою очередь приведёт к качественной экономике страны, высокому уровню жизни населения страны. Основной задачей промышленных, развитых стран выходит увеличения уровня производительности труда. Это важный фактор производства продукции и национальной экономики. [8] Он проявляется экономическим законом, выражающим причинно–следственную связь между работой и ее итогом. Этот закон работает на рациональное использование рабочего времени. На основе данного закона лежит необходимость увеличения продуктивности рабочих расходов на всех этапах развития человечества; несмотря на систему управления. [9]

Не соблюдая этапы развития производительности труда не получится стабилизировать общественное производство, не говорят о его росте.

Снижением уровня производительности труда выступает упадок объёма разработанной продукции. Этому причиной становится кризис неплатежей. Кризис возникает из-за низкой платёжной дисциплины, которая приводит предприятие к сокращению платёжеспособностью. [10]

Цена труда также выходит значимым фактором увеличения производительности труда.

В связи с рыночной экономикой заработная плата является оплатой рабочего труда, которая соответствует цене продукции и услуг, обеспечивающие использование силы работников. Размер заработной платы должен удовлетворить физическую и духовную потребность работника.

Снижение оплаты труда работников может привести предприятие к заторможению в развитие производительности труда.

Рост производительности труда проходит в любой системе под влиянием на него различных факторов. Рассмотрим условия его роста: [11]

- роста объёма продукта при спаде расходов на него;
- рост объёма продукта осуществляется быстрее роста расходов;
- уровень объёма продукции остается стабильным, но объём расходов падает;
- объём продуктов увеличивается при стабильных расходах;
- объём продуктов падает медленными темпами в отличие от расходов.

Рост производительности труда никогда не будет беспредельным. Экономические пределы определяются ростом цен на потребительские товары и улучшения качества товаров. Рост производительности труда путем сокращения численности рабочей силы часто приводит к уменьшению объёма выпускаемого продукта и его качества.

Основной стимул работы сотрудников – это рационально определённая заработная плата, которая может привести к мотивации работника на улучшения своей трудовой деятельности, что способствует

росту производства продукции и ее качества.

Оплата труда определяется при учете следующих принципов:

– в зависимости от объема и качества произведённой продукции. Это значит, что оплата труда рассчитывается не только с учетом отработанного времени, но и учитываются сложность, ответственность работы и другие качественные характеристики. При учете этого принципа в расчёте оплаты труда сотрудник проявляет заинтересованность в свою деятельность, что улучшает уровень качества работы, который важен при переходе на интенсивное развитие.

– уровень производительности труда растет быстрее, чем заработная плата. Рост зарплаты тесно связан с ростом производительности, так как экономической базой увеличения заработной платы выходит именно неуклонный рост производительности труда. В соответствии с этим принципом происходит материальная мотивация улучшения производительности труда, уменьшения расходов на оплату труда, спаду себестоимости продукта. Это все приведет к росту продуктивности производства.

– распределение заработной платы с учетом групп и категорий сотрудников. Этот принцип способствует распределению заработной платы сотруднику, учитывая его профессиональные навыки, деятельность труда, условия работы. Исходя из этого принципа тяжелая работа, работа в вредных условиях, работы на территории с плохим климатом будут оплачиваться выше.

В рыночной экономике распространена хозяйственная деятельность. Здесь предприятия лично выбирают размеры оплаты труда, системы выплаты, премии, надбавки и доплаты исходя из своих масштабов.

Уровень заработной платы также зависит от экономического состояния страны, производительности труда, уровня оборудования, организации производства. На изменение заработной платы влияют:

динамика цен продукции, спрос услуг, объем налогов. С учетом этого выделяют номинальную и реальную заработные платы.

Номинальная заработная плата – плата в форме денежных средств, выплачиваемая сотруднику в зависимости от проделанной работы и отработанного времени.

Реальная заработная плата – это объем товаров и услуг, которое можно приобрести сотрудником на номинальную оплату труда. [13]

Заработная плата порождает интересы на эффективность развития производства и потребления. Заработная плата включает две функции: социальную и экономическую.

Социальная функция заработной платы повышает уровень жизни сотрудников и мотивирует их к творческому отношению к труду.

Экономическая функция заработной платы возмещает рабочую силу, создает работу для применения рабочего труда, материально заинтересовывает в различных видах работы, повышает продуктивность производства и улучшает качество выпущенного продукта.

Расходы производства значительно влияют на рост производительности труда. Исходя из этого управление расходами, планирование и распределение должно быть рациональным. Система управления производительностью труда включает две составляющие: мотивационное и техническое. Первое должно заинтересовать сотрудников в увеличении производительности труда, а второе должно обеспечить условия роста производительности труда.

Современные проблемы включают решение вопроса улучшения качества и уровня планирования по увеличению производительности труда. Это является приоритетным условием по обеспечению экономического рационального соотношения между уровнем роста производительности труда и оплатой труда. [13]

Изучаемое нами понятие «производительность труда», можно

определить по-разному. Широко используется 3 метода вычисления производительности труда. Их различия в способе учёта расхода труда и учёта объема производства.

Натуральный метод (**Ошибка! Источник ссылки не найден.**)– метод, измеряющийся при выражении объема производства в физических единицах (тонны, метры, литры, штуки). Данному методу характерна высокая точность расчётов, но его применимость ограничивается в силу того, что выпуск товаров на одном предприятии весьма разнообразен.

$$I_w = \frac{\sum Q_1}{\sum T_1} : \frac{\sum Q_0}{\sum T_0} \quad (1)$$

где, I_w – индекс производительности труда;

Q –объем продукции в натуральном исчислении (тонны, метры, штуки, литры);

T–расходы труда;

1 и 0 – подстрочные символы, означающие, что данные относятся к двум сравниваемым периодам.

1. Условно–натуральный метод в действительности применяется на предприятиях, и является наиболее используемым, при условии, что различные изделия учитываются как единый вид по общему измеряемому признаку. К примеру, молоко, кефир, ряженка, простокваша условно рассматриваются как молочная продукция. Таким методом пользуются лишь некоторые предприятия хозяйственной отрасли.

2. По трудовому методу производительность труда определяется: для начала находится произведение объема выполненной работы и нормы времени, затем результаты складываются. Этот метод оценивает уровень производительности труда в цехах, бригадах, участках. Этот метод используется редко.

3. Стоимостной метод дает сравнительную оценку продукции разного рода, но при этом приводит их к одинаковому измерителю. Особенность

стоимостного метода в том, что расчёты производятся в валовом, товарном, реализованном выражении. Производительность труда при использовании дорогого сырья, увеличится по общей сумме стоимости продукции и производительности труда, несмотря на то что затраты на рабочую силу не изменились.

Стоимостной способ применяется редко. Его возможно использовать в отраслях, где нормативный показатель включает в себя все расходы предприятия, исключая затраты на выполнение прошлой работы. [16]

Чтобы получить наиболее точное представление о том на сколько предприятие вложилось в производство той или иной продукции мы предлагаем использовать показатель доходности.

Доход можно представить в виде следующих составляющих – это выплаты заработной платы, со всеми компенсациями и доплатами, расходы на амортизацию. Материалоёмкие отрасли, где уровень технического оснащения достаточно высокий, практикуют расчёт производительности труда производить стоимостным способом.

Трудозатраты (Т) определяются отработанным сотрудником рабочих часов. Этот подсчет является сложным. При расчете трудозатрат используются часы, так как они учитывают внутрисменные задержки. [16]

Анализирование хозяйственной деятельности предприятия проходит с помощью показателей часового и дневного производства.

Рассмотрим формулу (2) нахождения производительности труда:

$$B = \frac{Q}{T} \quad (1)$$

где Q – объем продукции,

T – трудовые затраты на разработку продукции,

B – выработка.

Мы рассмотрели три способа вычисления производительности труда.

Выяснили плюсы и минусы каждого, эти характеристики наполняются смыслом в зависимости от возможных сочетаний экономических характеристик, соответствующих процессу производства товара.

Практика показывает, что наиболее часто используется способ определения выработки. В этом случае величина дохода предприятия составит. Выработка показывает годовую величину дохода предприятия на одного сотрудника. [16]

Как это часто бывает в науке, законы и методы не применяются в чистом виде. Так и у нас, очень часто бывает необходимость использовать все эти методы. Тогда выводить производительность обобщением средней оценки по производству, такая оценка получила название индекс академика Струмилина. (3)

$$I_W = \frac{\sum_k \frac{iwk}{Tk}}{\sum_k Tk} \quad (2)$$

где:

I_w – сводный (средний) показатель производительности труда; i и k – индивидуальные показатели производительности труда по каждому цеху;

T – физические затраты труда в цехах в отчетном периоде.

Натуральный метод получил широкое распространение в цехах и на участках. Расчет данного метода включает: какое количество объема в натуральной форме изготовил работник за определенный срок. К натуральной форме относятся метры, килограммы, штуки и т.д. Чаще этот метод применяется при производстве однородного товара. Основными недостатками натурального метода являются маленький круг применения, не учитывается качество изготовленного товара, затраты труда в неоконченном процессе работы игнорируются.

Условно–натуральный метод получил широкое применение в металлургической промышленности, где различные виды литья приводятся к серому чугуна или к рядовой углеродистой стали, а также в

машиностроении, где производят различные двигатели, которые приводят к условной единице киловатт мощности по отношению к численности работающих. Этим методом пользуются в разработке качественно однородных изделий, которые различаются объемными показателями. При использовании данного метода расчёта часто случаются нестыковки.

Стоимостный метод наиболее применяемый. Этот метод определяет показатели наиболее точно при рыночных отношениях. При данном методе законченные продукты предусматриваются согласно отпускным расценкам, а неполное изготовление согласно себестоимости. Свободные и заключительные расходы определяются по данному методу. [16]

Самым совершенным методом является трудовой. Этот метод измеряет нормо–часами, то есть действительные расходы использованного времени какой–либо товар. [17] Из–за этого сложилось впечатление, что трудовой метод – самый точный измеритель действительной трудоемкости. Из недостатков можно выделить сложность определения. [18]

Планирование увеличения производительности труда происходит по следующим методам: технико–экономический, аналитический и прямой счет.

Технико–экономический метод включает знание фактор и условий, влияющих на рост производительности труда, какие останавливают рост, а какие увеличивают.

Условия роста производительности труда – это условия под давлением которых меняется уровень производительности труда.

Скорость роста производительности труда рассчитывается отношением планового уровня производительности труда к базисному в процентах.

Вычисление вероятного увеличения производительности работы выполняется на базе финансовой оценки воздействия единичных условий на степень формирования продукта. В качестве меры воздействия данных условий на увеличение производительности работы берется относительная

экономия рабочей силы.

Увеличение производительности труда определяется: [19]

1. Улучшением промышленных условий производства;
2. Улучшением управления организационной деятельности предприятия.

Эти факторы сокращают численность условно–постоянного состава по абсолютному размеру или на единицу продукта.

Планирование работы – с физиологического размещения персонального трудового места вплоть до метода информации компании вместе с наружной сферой, в частности вместе с поставщиками и покупателями – главное средство роста производительности труда. В настоящее время показатель планирования работы увеличилась за счет повышения скорости экономического роста, роста конкуренции между учреждениями и другие. Популярность обретают новые виды работы такие как: неполное рабочее время, работа в рамках проекта. При таких формах труда у сотрудника остается больше свободного времени на дальнейшее развитие своих профессиональных навыков. [20]

Многочисленные компании упрощают собственные иерархические текстуры, рассредоточивают обязанности и увеличивают гибкость собственных учреждений. Данные и прочие изменения подталкивают новейшими административными подходам. Они содержат проекты усовершенствования взаимосвязи среди критериев работы и существования, а кроме того множественные административные концепции, подобные, равно как "четко в срок", "реинжиниринг" и общее руководство качеством.

Требование к профессиональным навыкам сотрудников увеличилось. Планировать этапы работы нужно так чтобы:

- усовершенствовать производственные и координационные строения управления в абсолютно всех отделах, способов управления
- улучшить организацию рабочего времени, повысить уровень

навыков сотрудников;

- совершенствовать ввод технологических оборудований в управление;

- автоматизировать практическое и теоретическое обучение с отрывом от производства.

Уровень качества производительности труда зависит от строя и способа планирования работы.

Для предприятия и его сотрудников значительную роль играют экономическое развитие и конкурентоспособность. Для развития экономики предприятия и улучшения производства продукции учреждению нужны высококвалифицированные и умеющие выполнять свою работу сотрудники.

[21]

Значит, здоровые сотрудники и безвредные требования работы считаются незаменимыми обстоятельствами результативной работы компании. Финансовые цели компаний никак не обязаны быть в противоречии целям, которые они устанавливают в сфере обстоятельств и защиты работы, конкретнее, они возмещают друг друга. Но изучения демонстрируют то, что состояние здоровья сотрудников мало ценится равно как условие рабочего места. Безопасность и защита работы в широком смысле оказывают большое влияние кроме того в применении трудового времени, увеличение квалификации, планирование работы и высокопрофессиональный рост.

Инвестиции, в свою очередь, немало важны для роста производительности труда, которые используются для улучшения навыков сотрудников и повышения квалификации. Это важно, так как внедрение новейших технологий требует сотрудников с хорошими знаниями.

Уровень знаний рабочего персонала составляет 10–15% уровень производительности труда, что делает его вторым после научно-технического развития.

Важным условием качества рабочей силы считается общепсихологическая атмосфера в коллективе и в стране. Нерешительность в предстоящем завтра, страх лишиться работы, сокращают стимулы к результативному труду и уменьшают его эффективность.

Динамика объема и состава производства включает такие факторы, как: динамика объема и перемена в составе выпущенной продукции.

Сезонность труда относится к отраслевому фактору.

Рост технического уровня предприятия влияет на разработку машин, оснащенность технологических оборудований, что улучшает насыщенность труда. [22]

В целях улучшения систем управления включаются автоматизированные системы управления. Для развития усовершенствования системы пользуются ЭВМ. Усовершенствуются также бухгалтерский и статический учет. Благодаря этим действиям появляется возможность сокращать количество сотрудников и поднять уровень производительности труда. Факторы рационального использования технических оборудований при сокращении сотрудников:

- научное распределение работы;
- сопряженные бригады;
- совмещение профессий.

Значительными условиями увеличения производительности труда выходят: [25]

- научное распределение работы;
- прекращение утрат рабочего времени;
- разумное применение рабочей силы;
- динамика объема работа и состава производства.

Независимой командой условий производительности работы считаются предприятие производства его квалификация и объединение, а кроме того способы управления ими. В рыночной экономике в эти года в

существенном уровне уничтожились сформировавшиеся производственные и финансовые взаимосвязи. В следствии приватизации большие компании нередко раздроблялись в наиболее маленькие, то что затрудняло осуществление общей промышленной политике деятели. Руководителями собственных компаний остались прежнее начальство, которое не имело представление о современных способов менеджмента и работало по старым устоям.

1.3 Влияние заработной платы на изменение уровня производительности труда

Изменения производительности труда за определенный срок происходит под давлением различных мотивов. На динамику объема выделки, количества сотрудников предприятия и уровень производительности труда влияют одинаковые причины.

Мотивы изменения производительности труда – это причины, которые действуют на уровень производительности. Российские предприятия мотивы, влияющие на развитие производительности труда группируют их на такие группы, как: [27]

1. регионально–экономические причины, к которым относятся природный и климатические условия, уравнивание мест работников и сырья. В эту группу также относится экономико– географические причины, включающие присутствие стройматериалов, свободных сотрудников, электроэнергии, воды и другие;

2. причины ускорения НТП, содержащее развитие промышленного уровня производства, модернизация оборудования, применение автоматизированных процессов в проектировании;

3. экономические причины, которые включают улучшение управления, проектирование работы, управление сотрудниками и другие;

4. причины структурного преобразования, включающие динамику объема и состава производства, развитие части потребительских полуфабрикатов и составляющих продуктов и другие;

5. социальные причины, к которому относятся человеческий фактор, уменьшение объемов однообразной, вредной и сложной работы и другие факторы.

Подробно изучим социальный фактор, который напрямую влияет на увеличение или уменьшение производительности труда. Этот социальный фактор – заработная плата.

Улучшение связи между скоростями развития производительности и труда и роста заработной платы – значительное условия, оказывающие влияние на экономику предприятия и уровня жизни населения. Только при рациональном изучении связи между ними образуется мощный и устойчивый источник роста реальной заработной платы и развивается производительность труда.

Продуктивность и результативность расходов определяется производительностью труда. Производительность труда вычисляется отношением объема продуктов на количество отработанного времени, или расходов работы на единицу выпущенного продукта или проделанных работ.

Развитие уровня производительности труда включает в себя рациональное использование сырья для производства продукции, тем самым повышая продуктивность работы предприятия.

С точки зрения рыночной экономики показателем производительности труда являются справедливые условия, в частности совершается отклонение рабочей силы в непроизводственную область, а также уменьшается количество трудящихся из-за демографических перемен.

Бездействие никак не поможет росту производительности труда. Чтобы уровень производительности труда был высоким нужны правильные экономические условия, которые окажут влияния на ее рост.

Страна обязано функционировать стимулированию увеличения конкурентной борьбы, а с целью данного необходимо ликвидировать любого рода управленческие препятствия, обдумать и ввести воздействия, нацеленные на формирование территорий, проявить всяческую помощь формированию трудящийся ресурсов, а также гарантировать их общественную охрану, улучшить степень экономической концепции, подготовить сотрудников.

Рассмотрим три главные схемы, которые определяют отношение скорости развития производительности труда и заработной платы:[29]

- Сбалансированная схема. Это означает, что уровень увеличения заработной платы соответствует движению производительности труда;
- Регрессивная схема. Данная схема показывает, что скорость увеличения заработной платы отстает от уровня развития производительности труда;
- Компенсационная схема. При этой схеме скорость увеличения заработной платы обгоняет уровень развития производительности труда.

Первая схема считается идеальной, если соблюдаются определенные условия. Это условие утверждает, что часть заработной платы в дополнительной стоимости находится на лучшем уровне. Применение данной схемы никак не раскручивает инфляцию, а также дает возможность сформировать стимулы, побуждающие сотрудников увеличивать эффективность работы.

Вторая схема подразумевает увеличение части заработной платы в дополнительной стоимости, где эта часть не превратится в инвестиции. Применение второй схемы рационально в том случае, если часть оплаты работы в дополненной цены превосходит приемлемый степень, а также зарплата сотрудников больше рыночной стоимости работы.

Третья схема используется в случае, если часть заработной платы в дополнительной стоимости ниже приемлемой степени, при отношении зарплаты с рыночной стоимостью работы.

Оценивание связи между рассмотренными индексами происходит путем расчета коэффициента отношения скорости развития производительности труда и заработной платы, которое покажет уменьшение или увеличение (в процентах) средней зарплаты при изменении производительности труда на 1 %. К примеру, если коэффициент отношения равно 0,8, то средняя зарплата увеличится на 0,8%.

Аспектом оценивания оптимальности соответствия скорости увеличения производительности труда и заработной платы считается часть зарплаты в совокупной дополненной стоимости. В случае если эффективность работы увеличивается передовой скорости, в таком случае часть заработной платы уменьшается. А также напротив, в случае если заработная оплата увеличивается быстрыми темпами, то часть оплаты работы в дополненной стоимости увеличивается.

Рассмотрим уровень ВВП в России за разные годы:

- в 2000 году уровень ВВП был равен 40,2%;
- в 2005 году – 43,8%;
- в 2007 году – 46,7% (предкризисные год);
- в 2008 году – 47,4% (предкризисные год);
- в 2011 году – 43,8%
- а с 2013 по 2019 годы уровень ВВП колебался в диапазоне 46,1%–48,2%.

Можно заметить, что показатели других стран не сильно отличаются от показателей России. Рассмотрим страны с меньшим уровнем ВВП, чем в России (2019 год): Словакия – 40,1%, Италия – 39,8%, Польша – 38,3%, Греции – 33,6% и другие.

В послевоенное время часть заработной платы в национальном доходе в капиталистических странах составляла 65–70%, что оказывало высокую скорость экономического развития. Вспомним слова Саймон Кузнецца: «части доходов не работающих по найму лиц, получаемых ими с капитала и прибылей, постоянно уменьшались во всех странах до послевоенного периода. Напротив, часть доходов рабочих и служащих неуклонно возрастала, увеличившись с 40% в XIX в. до 60–70% после второй мировой войны»

Доклад Международной организации труда (МОТ) «Заработная плата в мире в 2014–2019 гг.» содержит информацию о том, что среднее значение части работы в 16 цивилизованных государствах, по которым существуют соответствующие сведения, составляли в половине 1970–х гг. приблизительно 75% государственного заработка. По мнению Сулакшиного С.С для максимального уровня жизни ВВП должен быть равен 64%. Приведенные данные позволяют считать оптимальной долю оплаты труда в валовой добавленной стоимости на уровне 65–70%. В данном случае часть заработной платы в ВВП, которая составила в России в 2019 г. по предположенным данным Росстата 46,9%, может быть увеличена на 18,1% – 23,1% с соответствующим увеличением средней заработной платы в стране.

Сделаем небольшой вывод. Расходы предприятие на выплату заработной платы могут как расти намного быстрее, чем будет развиваться производительность труда пока часть заработной платы в ВВП не выйдет на идеальный уровень. После достижения баланса между заработной платой и доходом, то и интересы руководителей и сотрудников, скорость развития производительности труда и заработной платы должны быть на одном уровне. Это означает, что часть заработной платы в ВВП в России и скорость ее развития должна увеличиваться быстрее, чем движение производительности труда.

Касательно потребности наиболее объективного распределения образованной цены между работой и капиталом, что достигается результатом определения общественно аргументированной части заработной платы ВВП, заявлял Папа Римский Франциск в собственном докладе в феврале 2016 года пред мексиканскими работниками, а также бизнесменами.

Подвергнувшим жестокой критике эксплуатацию рабочих ради извлечения дохода стал Сьюдад–Хуарес. Он говорит: «в мире сложилась парадигма экономической выгоды, при которой образ мыслей направлен на получение максимально возможных прибылей, немедленно и любой ценой». Хранитель Святого Престола задействовал все силы для отмены подобной эксплуатации.

Можно сделать вывод, что опережение темпов увеличения производительности работы над заработной платой никак не считается истинным положением. Наиболее того, передовые темпы увеличения производительности работы над изменением заработной платы обладают последующими отрицательными исходами:[33]

- Накаляется негативно сказывающее на экономическом росте неравноправие;
- Насчитываются бонусные выплаты топ–менеджерам, итоговый результат которых не соответствует данной выплате;
- Уменьшается у работодателей и руководителей интерес к развитию производства продукции для увеличения прибыли, а вместо этого они увеличивают ее путем уменьшения заработной платы;
- Рабочие коллективы становятся более накаленными;
- Снижается спрос экономике и приходит к кризису накапливанием негативных причин;
- Увеличивается безработица.

Сторонники определения передовых темпов увеличения производительности работы заявляют, то что в другом случае наиболее

большие темпы увеличения заработной платы согласно сопоставлению вместе с производительностью работы приведут к увеличению потерь, а также инфляции. Но как утверждал Капелюшников Р.И, что в России рост заработной платы является компенсацией за высокие цены потребительских товаров.

Необходимо принимать во внимание, что расходы формируются только расходами на заработную плату, но также применяются в счет использованные материалы сотрудниками, а также спецоборудование, равно как меняется свойство изготавливаемого продукта. В случае если сотрудники, которым увеличивается заработная оплата до заслуженной степени, заинтересованы в итогах работы, гарантируется сокращение расходов на единицу полезного результата и увеличение производительности работы. Помимо этого, необходимо принимать во внимание, что невысокая заработная оплата никак не способствует результативной концепции мотивирования за итоговый результат работы.

Опыт многих стран показывает, что нет никакого действующего во всех случаях «экономического закона» превышения роста производительности труда над темпами роста заработной платы. Наоборот, опережающие темпы роста заработной платы нередко устанавливались в периоды динамичного экономического роста. К примеру, в Китае рост заработной платы в 1985–1995 годы составлял 4,76 раза, а производительность труда – 4,22 раза. Данное заключение доказывает и концепция результативной заработной платы, в соответствии с которой формирование заработной платы в степени, превышающей рыночную стоимость работы, считается условием, содействующим увеличению производительности работы. Увеличивая реальную заработную оплату, а также инвестируя в формирование человеческих денежных средств, предприятие формирует требование в целях увеличения интереса сотрудников в уменьшении общих потерь на единицу полезного эффекта.

2 Важнейшие составляющие управления производительностью труда на АГМК

2.1 Принцип оплаты труда по его количеству и качеству, как показатель достижения роста производительности труда АО «Алмалыкский ГМК» и как результат, отражение в социально экономическом развитии города и региона в целом.

Несмотря на то, то что увеличение производительности труда повсюду признается как одни из двигателей хода формирования, данное условие никак не считается самоцелью, а предполагает из себя способ усовершенствования существования сотрудников благодаря тому, что он считается предпосылкой стабильного увеличения заработной платы.

Тезис заработной платы согласно его числу, а также качеству представляется одной из значительных факторов равно как увеличения, и также убыль производительности труда. [30]

Занятость в соответствии с наймом и заработная оплата считаются ключевыми компонентами отрасли труда. Степень существования лиц, трудящихся согласно найму, находится в зависимости от объемов их заработной платы и от того, когда их зарплата изменяется и выдается. Зарплата считается одной из основных тем направления общественных переговоров среди социальных партнеров. Именно она предполагает собою важнейшее условие общего спроса, а также главный компонент финансовых характеристик государств.

Когда уровень заработной платы регулярно превосходит рост производительности труда, это дестабилизирует устойчивость компаний, а также негативно отражается в их конкурентоспособности. В этом случае если увеличение заработной платы отрывается от роста производительности труда, то сотрудники никак не могут в абсолютной мере пользоваться

достоинствами прогресса, а увеличение производительности труда никак не может оказывать равномерное влияние на степень жизни сотрудников.

Известно, что с каждым годом размер заработной платы изменяется. Данное проявление именуют динамикой. Именно она находится в зависимости от многочисленных действий, сопряженных вместе с экономикой, к примеру, от инфляции, что приводит к значимому уменьшению реальной заработной платы. На оплату труда способны проявлять давление природные условия, к примеру, в аграрном хозяйстве, охоте, лесном хозяйстве, рыболовстве. Динамика заработной платы в значительном уровне находится в зависимости от развития государства в целом.

С целью мотивации производительности труда в АГМК платится премия за трудовой стаж деятельности в объемах, предусмотренных Положением касательно выплаты надбавки за трудовой стаж работы, подтвержденным президиумом СП НГМК. Трудовой стаж постоянной деятельности для определения надбавки обуславливается комиссиями по установлению трудового стажа в соответствии с главным актом для установления стажа – трудовой книжки. Премия за трудовой стаж деятельности начисляется сотрудникам НГМК каждый месяц в последующих объемах:

- при стаже работы свыше одного года – 40%;
- при стаже работы свыше трех лет – 60%;
- при стаже работы свыше пяти лет – 80%;
- при стаже работы свыше 10 лет – 100%

Вопросами вознаграждения работников в предприятии занимается Отдел труда и заработной платы. Плата работы сотрудников исполняется в соответствии со штатным расписанием по должностным окладам (тарифным ставкам), определенным на базе тарифных сеток комбината, общей тарифной сетки, а также тарифной сетки медицинских и фармацевтических

сотрудников, отображающих отличия в трудности и обстоятельствах работы любой из профессионально квалификационных групп, а кроме того специфике и характере работы согласно отраслевому показателю подразделений:

- Руководители, специалисты и служащие получают заработную плату по должностным окладам, а в некоторых ситуациях, почасовым тарифным ставкам за фактически отработанные рабочие часы;

- Сотрудникам с повременной оплатой труда насчитывают заработную плату почасовым тарифным ставкам или месячному окладу за фактически отработанные рабочие часы;

- Сотрудникам со сдельной оплатой труда заработная плата насчитывается по определенным сдельным расценкам за фактически выпущенную продукцию.

Определенный объем заработной платы сотрудника определен в трудовом договоре согласно договору, однако не ниже наименьшего объема заработной платы, определенного согласно Республике Узбекистан, а также не ограниченного каким-либо максимумом. В 2019 году заработная оплата мужчин и женщин первоначальной степени была выше на 23%, нежели наименьшая заработная оплата в Республике Узбекистан. Отношение средней годовой премии абсолютно всех работников к единой годовой премии более высокооплачиваемого официального лица в 2019 году является 12,2. Отношение базовой зарплаты женщин к заработной плате мужчин в 2019 году равняется 0,71. Для управляющих, работников, служащих это отношение равняется 0,63, а для рабочих – 0,67.

Отталкиваясь от экономических способностей комбината, к должностным окладам для единичных высококвалифицированных специалистов при исполнении характеристик премирования используются увеличивающие коэффициенты. Масштабы увеличивающих коэффициентов формируются в соответствии с функционирующим Положением касательно

премирования начальников, специалистов, а также служащих промышленной работы АГМК за значимые итоги производственно–хозяйственной работы, согласованному вместе с Советом профсоюза АГМК.

Динамика заработной платы представляет немаловажную значимость в стране. Огромное воздействие она проявляет на народ. К примеру, в случае если динамика демонстрирует, что за последние года заработная оплата основательно возросла, в таком случае уровень жизни людей увеличивается. В ином случае уровень жизни людей усугубляется, из–за невысокой заработной платы среди рабочего населения случаются недовольства, общество отказывается трудиться, совершаются забастовки, что в будущем способен послужить причиной финансового упадка, что временно останавливает развитие страны в целом. Отсюда вытекает, что динамика в значительной степени воздействует на финансовую и общественно–политическую жизнедеятельность государства.

Заработная плата помимо социальных и экономических факторов также зависит от профессиональной деятельности сотрудника.

В свою очередь, методика выполнения обследования бытовых хозяйств сформирована на советах Мирового Банка, а также Европейской Экономической Комиссии Организации Объединенных Наций, ведется по целой местности Республики Узбекистан и за год их число собирает 10000 единиц. Объем этого частичного обследования составляет 0,2% от целой совокупности домохозяйств республики.

В рамках, проделанных в 2021 году частичных обследований домашних хозяйств, охвачено наиболее 60 тыс. людей, согласно итогам средний объем 1–го домохозяйства собрал 6,4 человека. Из общего количества исследованных жителей:

- Мужчины составили 47,3%;
- Женщины – 52,7%;
- Дети до 16 лет – 34,7%;

- Дети старше 16 лет – 65,3%;
- Трудоспособное население – 59,1%

Итоги исполняемых мер за последние года со стороны правительства, нацеленных на поочередное увеличение прибыли и уровня жизни населения республики, повышение социальной помощи людей, отражаются в постоянном увеличении прибыли населения, заработной платы, а также пенсий.

В соответствии с нижеуказанным сведениям, в 2005–2021 годах в расчете на душу населения, можно заметить тенденцию увеличения прибыли, заработной платы, а также пенсий. Однако в последние года понижаются темпы увеличения заработной платы и пенсий, которые являются одним из главных доходов, также данное явление проявило воздействие на сокращение общей прибыли населения. Выводы сделаны по таблице 2.

Таблица 2 - Динамика показателей среднедушевых доходов населения, заработной платы и пенсий

Наименование показателей	2005	2010	2015	2021
I. Совокупные доходы на душу населения, в тыс. сумах	96,4	371,8	1668,1	4565,2
реальный рост к соответствующему периоду прошлого года, в процентах	124,7	117,4	120,1	110,0
II. Среднегодовая номинально начисленная заработная плата, в тыс. сумах	13,5	81,5	504,8	1293,8
к соответствующему периоду прошлого года, в процентах	146,0	138,7	129,4	110,4
III. Средний размер установленной пенсии, в тыс. сумах	7,4	31,7	171,9	494,2
к соответствующему периоду прошлого года, в процентах	152,0	143,5	125,9	112,8

За прошедший период наблюдался постепенный рост доходов на душу населения и в 2021 году по сравнению с уровнем 2005 года реально вырос в 11,7 раза. Также, за этот период наблюдался увлечение средней заработной платы – на 23,6 и размера пенсий – 18,1.

Проделанное исследование выявило, что фонд заработной платы

фирмы возрастает, за рассматриваемый промежуток увеличение составил 58 342 118 тыс. сум, скорость увеличения составил 16,20%. Кроме того, в следствии анализа было установлено, что направленность к повышению заметна у абсолютно всех элементов фонда заработной платы.

Из составленного анализа видно, что рост производительности труда увеличился на 13,89%, что составляет 16 247,19 тыс. сум.

Касательно связи увеличения производительности труда и увеличения заработной платы регулярно проводятся споры между политическими деятелями, экспертами и практиками. Отставание заработной платы с увеличением производительности труда предполагает обоснованная процедура, которая выражается в сегодняшнем периоде во всеогромном отставании увеличения величины заработной платы от увеличения производительности труда в обстоятельствах функционирования рыночных взаимоотношений.

Несколько авторов абсолютно объективно полагают, что непозволительной считается сама концепция о лимитировании увеличения заработной платы. Проблема в том, что, невзирая на направленности увеличения реальной заработной платы, иницирующие волнение правительства, еще не преодолены движения, вследствие которых не гарантируется в том числе и элементарное воспроизведение человеческих возможностей.

Подобным способом, выразим мнение о том, что темпы увеличения заработной платы обязаны соответствовать темпам увеличения производительности труда в каком-либо шаге социально-экономического формирования компании, экономики государства в целом.

При этом они имеют все шансы быть больше, одинаковы или одни меньше других.

Еще одна важная проблема заключается в вопросе- как повысить связь между увеличением заработной платы и ростом производительности

труда? Кажется, что такое допустимо только лишь посредством предоставления участия сотрудников в прибыли компании. В большинстве фирм существуют утверждения касательно процентной политической деятельности, предусматривающие ежегодные выплаты, что абсолютно отвечает западным стандартам.

Компаниям следует установить приемлемый аспект распределения чистого дохода компании на рост прибыли работников, что дает возможность при окончательном количестве итераций (шагов) «правильных» операций и в конечный период достигнуть установленной миссии управления, увеличить прибыль сотрудников.

Такое разделение способно указывать о стремлении, как минимум, к финансовому равноправию абсолютно всех сторон–участников социального партнерства в области работы, а также к обеспечению баланса интересов. Более того, формируется новейшая мотивационная сфера с целью увеличения производительности труда, направленная на окончательный итог – приобретение наибольшего добавочного заработка или дохода компании.

Владельцев компании следует заинтересовать регулировать проблемы увеличения заработной платы посредством определенных аргументов и механизмов, норм и нормативов, исключительно экономическими средствами. Осталось убедить в таком раскладе еще и сотрудников и посредством такого рода системы гарантировать им увеличение прибыли.

Основная сущность должно состоять в обеспечении непосредственной связи заработной платы от окончательных результатов хозяйственной работы фирмы, а также экономики в целом.

Такой аспект дает возможность регулировать основные проблемы по обеспечению устойчивости общества и формированию человеческих возможностей, полностью и целиком находится в зависимости от стремления владельцев принимать участие в данном процессе. Правительство как отклик может и обязано выдвинуть собственные предложения не материального

характера по мотивации бизнеса.

Главным источником экономических ресурсов фирмы с целью осуществления абсолютно всех проектов и программ считается выручка. Непосредственно из-за повышения выручки возможно приобретение дополнительного сырья, которые гарантируют непрерывный общий рост прибыли трудящегося населения, увеличение заработной платы.

Можно допустить, что в совокупном приросте прибыли заинтересовано большая часть трудящегося населения государства. Актуальная проблема в данном случае, это как найти источники, которые бы обеспечивали увеличение заработной платы и прирост прибыли. Таким источником для многих предприятий выходит развитие производительности труда, к тому же считают, что скорость развития производительности труда должна быть выше, чем скорость развития заработной платы.

Но это не так просто, как кажется. Ознакомимся с некоторыми моментами по этому вопросу.

Динамика производительности труда зависит от таких законов, как:

- убывающая отдача;
- изменения труда;
- неуклонное увеличение производительности труда;
- соответствие производственных отношений характеру и уровню

развития производственных сил.

Основой динамики производительности труда являются разные факторы высокого порядка, скорость развития производительной работы и оплаты труда. Данные аспекты в экономики России считаются невзаимосвязанными. Чтобы достигнуть баланса между этими аспектами важно решить такие проблемы, как: физическое и моральное устаревание производственных мощностей, диспропорции между трудовыми ресурсами и потребностями экономики, убыль населения, качественное ухудшение человеческого капитала.

АГМК непрерывно занимается обучением своих сотрудников, улучшая их профессиональные навыки.

Уровень знаний сотрудников должен быть высоким для работы в АГМК. Документы, по которым проводится обучение сотрудников:

- Положением о подготовке и переподготовке кадров НГМК;
- Положением об организации обучения и проверке знаний по охране труда;
- Положением об организации и проведении производственной практики учащихся;
- Положением о наставничестве НГМК;
- Государственным стандартом о подготовке кадров.

«Управление кадрами комбината» занимается переподготовкой и повышением квалификации сотрудников.

Данная система обучения готовит специалистов со средним или высшим образованием, сотрудников высокой квалификации. В этой системе АГМК предусматривает развитие потенциала и профессиональных навыков сотрудников для карьерного роста кадровых возможностей комбината. Профессиональная переподготовка и повышение квалификации работников ведется на протяжении всей их трудовой деятельности.

Обучение в настоящее время составляет 56 часов, это на 10% больше, по сравнению с 2018 годом. На одного сотрудника выделены 68 часов обучения, руководителю, специалистам и служащим – 15 часов, а сотрудникам руководящих органов обучение не проводится. Количество часов обучения женщин составляет 25 часов, а мужчин – 66 часов (если разбить обучение по полу), по данным построены диаграммы 1



Рисунок 1– Среднее количество часов обучения на каждого сотрудника в разбивке по должностям, по полу

Лица, которые сочетают производственную или педагогическую профессию с научной деятельностью чтобы завершить свою докторскую диссертацию или другой тру выходят в творческий отпуск, где сохраняются средняя месячная зарплата и их должность на работе.

Анализирование факторов производительности труда и их оценивание занимают значительное место в предприятии. Первым в этом списке стоит научно технический прогресс, который составляет 2/3 от всей продуктивности, за ним расположены организационные, социальные и экономические, а также психологические и физические факторы. Эти факторы увеличиваются в замедленном темпе. В Алмалыке есть учебные центры АГМК, где сотрудники улучшают свои профессиональные навыки и повышают квалификацию. Сотрудники получают то обучение, план которого разработан в зависимости от их отдела деятельности. На рисунке 2 представлены данные за 2019, 2018 годы.

Вид обучения	2019 г., чел.		2018 г., чел.	
	план	факт	план	факт
Переподготовлено и обучено вторым и смежным профессиям	5 279	6 211	4 454	5 291
Рабочие, повысившие квалификацию	5 343	5 639	5 565	5 758
Руководители, специалисты и служащие, повысившие квалификацию	1 813	2 027	2 243	2 611
Итого	12 435	13 877	12 262	13 660

Рисунок 2 - Скриншот данных с сайта АМК «Динамика подготовки кадров»

Комбинат направляет свою социальную систему на развитие условий работы и роста уровня жизни работников, это вносит огромную пользу в улучшение города и сохраняет социальную устойчивость. Комбинат занимается финансированием объектов социальной сферы, которыми пользуются сотрудники предприятия, их семьи и население города. Решения, связанные с социальными вопросами указаны в Коллективном договоре. АГМК организовал мероприятие для поддержки здоровья пожилых граждан, ветеранов войны и труда.

Совет профсоюза АГМК рассматривает такие проблемы, как:

- социальные и трудовые;
- экономические;
- духовные;
- экологические;
- интеллектуальные;
- правовые.

Бюджет данного союза формируется на основе взносов, равных 1% от заработной платы участников профсоюза.

Для сотрудников и их семей, а также бывших сотрудников АГМК (пенсионеров) существуют различного вида льготы, выданные Коллективным договором и другими локальными документами.

Например, сотрудники, их семьи, пенсионеры АГМК имеют полное право на бесплатное медицинское лечение в медико санитарном отделении (МСО) и медикосанитарных частях (МСЧ).

Также профсоюзом рассмотрен оздоровительный отдых для сотрудников и их семьям. Для этого комбинатом построены:

- профилактории: "Металлург", "Кончи", "Нурабод";
- место отдыха: "Тудакуль";
- пансионат: "Горняк";
- санаторий: "АГМК".

Показатели 2019 года составляют 15 006 человек, отправленных на оздоровительный отдых, а в 2018 году данный показатель был на 18% меньше, данные представлены на рисунке 3.

***Обеспечение отдыха и лечения сотрудников,
членов их семей и пенсионеров АГМК, чел.***



Рисунок 3 – Обеспечение отдыха и лечения сотрудников, членов их семей и пенсионеров АГМК, чел.

Далее рассмотрим отражение производительности труда в социально экономическом развитии города и региона в целом.

ГМК всегда учитывал социальное благосостояние и интересы населения Узбекистана. Комбинат является одним из самых крупных предприятий в РУз, соответственно и большим налогоплательщиком, к тому же обеспечивает большую часть населения рабочими местами. Несмотря на это, Алмалыкского горно–металлургического комбинат оказывает большую поддержку населению города.

Сумма, израсходованная на социальные нужды, составила 83,1млн долларов, из которого 70,7 млн долларов было вложено на объекты социального направления, а 12,4 млн долларов – спонсорскую помощь. Были сделаны:

- Построен санаторий АГМК в Алмалыке для сотрудников, и их семей;

- Открыт Дворец «Металлург» для талантливых детей в целях развития духовной жизни населения;
- Создан комплекс «Гуливер», который находится в современной зоне отдыха города Алмалык;
- Отремонтированы более 800 многоэтажных комплексов в городах Алмалык и Ахангаран;
- Также поострены птицеферма, сады в целях обеспечения потребительских товаров.

Рассмотрим вложение АГМК на улучшение уровня жизни регионов:

- Материальное и техническое обеспечение и улучшение предметов социального направления;
- Выполнение процессов по улучшению уровня жизни жителей в городах и поселках при привлечении сотрудников комбината;
- Проведение благотворительностей.

За вышеперечисленные работы в социальном направлении ответственными отделами являются Отдел координации деятельности объектов социальной сферы и Управление капитальным строительством на базе. Функции Отдела координации деятельности объектов социальной сферы: контроль, координацию и обеспечение эффективности деятельности комбинатов питания, медицинских учреждений, центров оздоровления и отдыха, культуры и спорта, социально-бытовых учреждений, жилищного фонда, детских оздоровительных лагерей и сельскохозяйственных подразделений. С организационной структурой Отдела координации деятельности объектов социальной сферы можно ознакомиться на рисунке 4

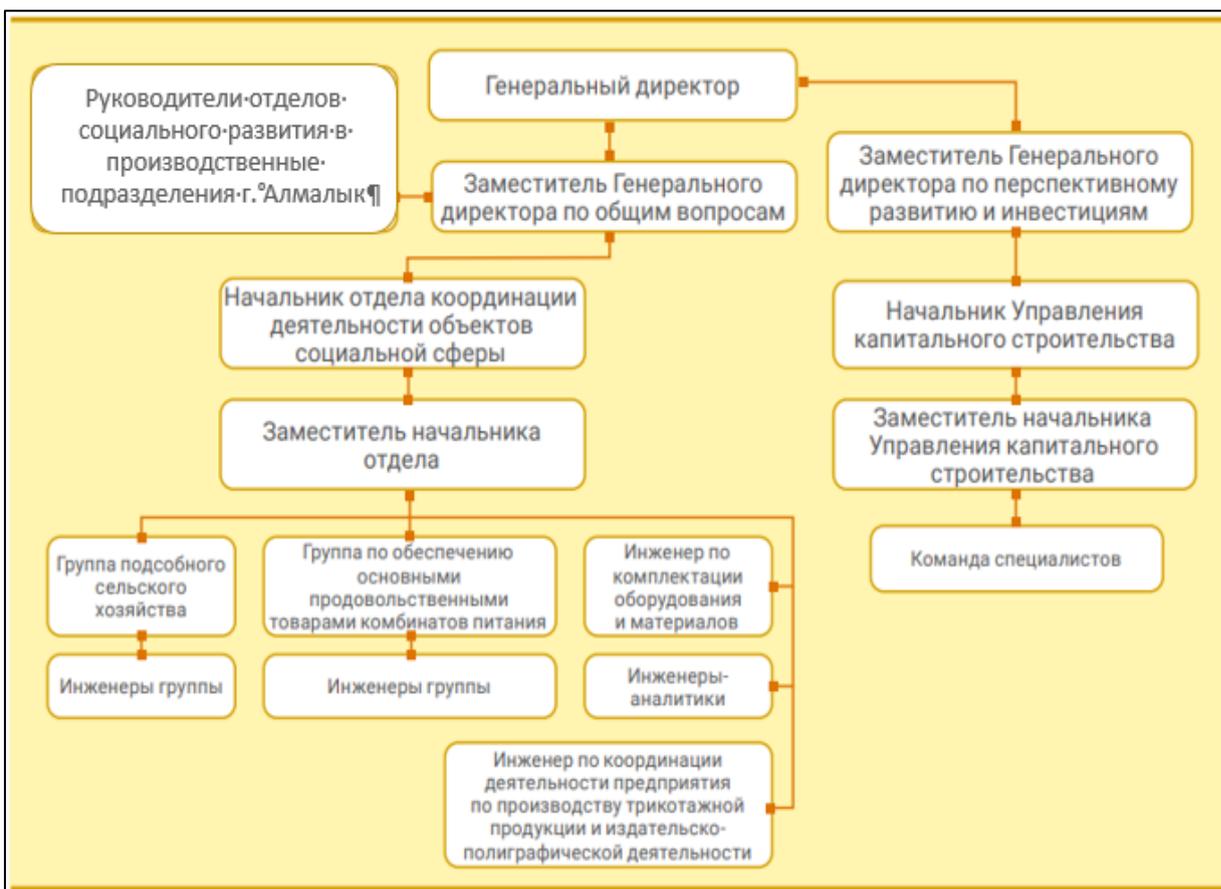


Рисунок 4 – Организационная структура Отдела координации деятельности объектов социальной сферы

Отделом координации работы объектов социальной сферы управляет руководитель отделения, который под начальством заместителя Генерального директора, согласно общим проблемам разрабатывает стратегию, а также проекты формирования данной тенденции, и кроме того осуществляет контроль выполнения задач управления наравне вместе с Советом Профсоюза АГМК. Операционная работа реализовывается зам. директором отделения.

Наблюдательный совет комбината занимается вопросами о спонсорских отчислениях. Первый заместитель Генерального директора управляет комбинатом. Ознакомимся с документами, используемыми в социальной сфере в управленческом направлении:

– Устав НГМК;

- Коллективный договор;
- Положение об организации лечебнопрофилактического питания и молока (сока) работникам АГМК, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда;
- Жилищный кодекс;
- Положение об организации лечебнопрофилактического питания для работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда;
- Правила внутреннего трудового распорядка (названия доков тоже, наверное, менять нельзя)

Размер затрат на содержание объектов социальной области АГМК в 2019 г. согласно категориям объектов социальной области. (5)



Рисунок 5 – Объем расходов на содержание объектов социальной сферы

Перед модернизацией и проектированием строительства новых комплексов необходимо учесть требования и просьбы местного населения и сотрудников. К примеру, строение аквапарка в 2019 году началось после просьбы жителей и сотрудников комбината.

В экологическом мероприятии "Судьба Арала – судьба будущего

поколения" приняли участие и молодые люди НГМК. В феврале 2020 года комбинатом было отправлено более 100 сотрудников под акцией Green Challenge в Муйнакский район, который находится в республике Каракалпакстан.

Комбинат спонсирует образовательные учреждения, малообеспеченные семья, ветеранов, детские дома, дома престарелых и инвалидов, спортивные организации и другие городские учреждения. В 2019 году на спонсорскую помощь было потрачено 12,4 млн долларов.

Рассмотрим отрасли спонсорской помощи рисунка 6 и размер благотворительных расходов Алмалыкского горно–металлургического комбината в 2019 году

Направления спонсорской помощи	Объем расходов, \$ тыс.
Спонсорская помощь по решениям Правительства Республики Узбекистан	9 362,84
Взносы за членство и знаки отличия международных организаций	15,93
Отчисления из ФОТ ¹ на культмассовую и физкультурно-оздоровительную работу профсоюзным комитетам	2 835,49
Помощь средним школам	13,39
Помощь институтам	72,77
Помощь обществам ветеранов войны и труда	2,26
Расходы по Горвоенкомату, Управлению по делам обороны, гарнизонам	15,49
Помощь в проведении праздников	1,34
Спонсорская помощь хокимиятам	10,93
Шефская помощь ОВД ² , ГАИ ³	6,29
Помощь детским домам и школам интернатам	5,89
Спонсорская помощь в проведении конкурсов, фестивалей, конференций	7,16
Помощь спецпрокуратуре	1,63
Помощь малообеспеченным	7,49
Шефская помощь ВПЧ ⁴	0,94
Помощь спортивным организациям	1,94
Помощь домам и обществам инвалидов и престарелых	0,12
Спонсорская помощь прочим организациям	16,10
Итого спонсорских отчислений	12 378

Рисунок 6 – Данные с сайта АГМК «Спонсорская Помощь»

В 2021 году планировалось создание комплекса "Фонд АГМК", который координировал бы работу объектов социальной сферы и активов,

которые не относятся к главной деятельности комбината. Изучим строение управления Фондом АГМК. (7)

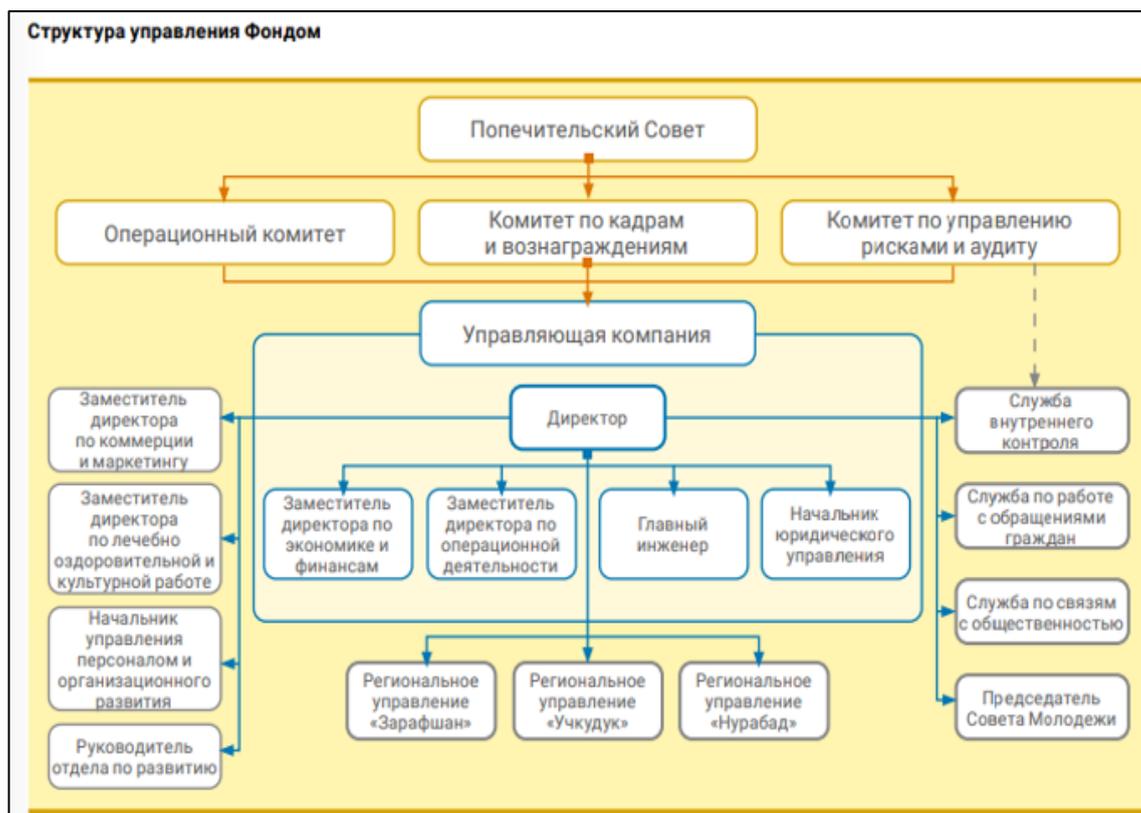


Рисунок 7 – Структура управления фондом

Фонд создан в следующих целях:

- Эффективном управлении работой социальных объектов Фонда;
- Перестройки средств;
- Улучшения процессов управления;
- Введения новейших мировых способов в управление;
- Контролирования за работой комбината по социальной деятельности, куда входит и благотворительность.

При отправке второстепенных объектов Фонду у комбината появится возможность:

- Сосредоточить сырье и ресурсы на главной деятельности;
- Составить организационное строение и количественный состав работников комбината;

– увеличить ясность операций бюджетирования, а также увеличить результативность работы самих объектов.

Аутсорсинг поддерживающих ключевые производственные движения функций считается популярным мировым опытом.

Президентом РУз было выпущено постановление от 17.01.2019 №ПП–4124 «О мерах по дальнейшему совершенствованию деятельности предприятий горно–металлургической отрасли», где ключевое внимание уделялось рациональному структурированию и улучшению работы Фонда. Благодаря этому, уже в течение 5 лет количество сотрудников не сокращается, замена профиля работы, и приватизация предметов социальной инфраструктуры, за исключением второстепенных объектов.

2.2 Влияние условий труда рабочих и других факторов на динамику производительности в АГМК

АГМК – Алмалыкский горно–металлургический комбинат самый масштабный металлургический комплекс по добыче и переработке цветных металлов не только в Узбекистане, но и по всему миру. Медь, полиметаллы, молибден золото содержащие минералы добываются в Ташкентской области, Наманганской, Джизакской области Сурхандарье.

Повышение эффективности производства в систематической работе над повышением качества выпускаемой продукции, в привлечение самых передовых технологий, в повышении квалификации специалистов выступают основными задачами руководства. Ежегодно комбинат выпускает продукции на 1500 миллионов долларов. По результатам выработки, предприятие повысило производительность до 136 процентов, выросли показатели производства меди, свинца, золота, которым славится наша республика, серебра. Над поставленной задачей работало четыре шахты, две фабрики по

обогащению руды, известковый завод, ЦРМЗ, УАТ, 22 вспомогательных цеха. Комбинат обеспечивает рабочими местами свыше 36000 человек.

Продукция АГМК пользуется успехом. Свинец и цинк производится заводом УчКулач, для функционирования производства цинка, налажены поставки цинкового концентрата из-за рубежа. Произведённому золоту и серебру присвоен знак качества. международным сертификатом отмечено процесс выработки меди, сертификатом соответствия удостоен цементный завод в Джизаке.

Ассортимент продукции, производимый АГМК, насчитывает больше 20 наименований продукции от изделий из меди до эмульсионных взрывчатых веществ.

Своей продукцией алмалыкский горный металлургический комбинат славится по всему миру. Более 70% продукции экспортируется в страны ближнего и дальнего зарубежья. Продукция выпускаемая комбинатом пользуется спросом, и получает самую высокую оценку от наших потребителей. Также сразу отметим и минусы работы заводов комбината. Самый тревожный вопрос – это загрязнение окружающей среды.

Крупное промышленное предприятие с годовой мощностью переработки 40 млн тонн руды – Алмалыкский горно–металлургический комбинат – вносит значимый вклад в развитие страны, год от года увеличивая ассортимент и производство готовой продукции, расширяя географию экспортных поставок. При этом большое внимание уделяется и охране окружающей среды. Поэтому среди основных целей комбината наряду с повышением благосостояния нашего народа – сохранение благоприятного экологического фона на прилегающих территориях, недопущение вредных выбросов в атмосферу, их снижение до допустимых норм.

Этой теме была посвящена пресс–конференция с участием руководства АГМК, специалистов технического и отдела охраны окружающей среды.

Цель 79 Стратегии развития Нового Узбекистана на 2022–2026 годы предусматривает в числе прочих мер совершенствование механизмов оценки уровня загрязненности окружающей среды, наблюдение за окружающей средой, прогнозирование уровня ее загрязненности, постоянное обеспечение информацией государственного экологического контроля, осуществление мониторинга за состоянием загрязняющих источников и их воздействием на природу.

В связи с этим на крупнейших предприятиях страны реализуются меры по недопущению вредных выбросов в результате промышленного производства, их своевременной утилизации, модернизации мощностей в соответствии с современными требованиями и экологическими нормативами.

В ходе пресс–конференции отмечено, что на Алмалыкском ГМК за короткий срок проведена большая работа по модернизации комбината, увеличению его потенциала. Намечено до 2030 года повысить производительность комбината почти в 1,5 раза. Соответствующей программой также предусмотрены мероприятия по обеспечению чистоты окружающей среды.

За последний период проведена большая работа и по повышению эффективности технологий и газопроводов без остановки текущего производственного процесса. В частности, на цинковом заводе осуществлена полная реконструкция и модернизация. В целях снижения негативного воздействия на атмосферу в обжиговом цехе отремонтированы элект-рофильтры, установлено дополнительное оборудование для очистки воздуха от пыли. На капитальный ремонт аспирационных систем выделено два млрд сумов. Установлено шесть новых холодильных установок, отремонтированы фильтры очистки газов первой ступени. Эффективность

работы возросла до 96 процентов. В сушильно–абсорбционном отделении проведены мероприятия по химической защите.

На медеплавильном заводе осуществлен капитальный ремонт электро-фильтра ЭГТ 3–60, цеха серной кислоты СК–4, дополнительно построены и введены в эксплуатацию шесть баков для хранения кислоты.

На известковом заводе проведена полная модернизация пылеулавливающего оборудования, установлены дополнительный грохот и аспирационная система. В результате выбросы в атмосферу соответствуют экологическим нормативным требованиям отечественного законодательства.

На медной обогатительной фабрике на участке дробления и измельчения выполнен переход с сухого метода очистки воздуха на мокрый. Эффективность пылеулавливающего оборудования возросла с 75–80 процентов до 90–95.

Руководством АГМК озвучена информация и по модернизации предприятий, входящих в состав комбината. Так, на Джизакском цементном заводе заменены 1800 пылеулавливающих фильтр–мешков, а на Шерабадском цементном заводе – 2200. Эти меры привели к устранению сверхнормативных выбросов. Подготовлены также резервные ресурсы для плановой замены.

Чтобы предотвратить выброс двуокиси серы в атмосферу, необходимо перерабатывать выбрасываемые газы и получать из них серную кислоту. Для этого предусмотрена реализация двух проектов. Первый: строительство на медеплавильном заводе нового сернокислотного цеха (СК–5) с годовой мощностью переработки 1,8 млн тонн двуокиси серы. Второй: строительство на цинковом заводе нового сернокислотного цеха с годовой мощностью 180 тысяч тонн. Строительство данных цехов намечено на 2024–2025 годы.

Наряду с запуском двух новых предусмотрено прекращение деятельности морально устаревших сернокислотных цехов (СК–1, СК–3).

В целях снижения выбросов в атмосферу также запланирована установка зонтов для задержки неорганизованных выбросов пыли и вредных газов, образующихся в медеплавильных котельных, и перенаправления газов на переработку в сернокислотный цех. В результате реализации этих проектов будет достигнуто сокращение выбросов вредных газов в атмосферу с 173,2 тысячи тонн до 13 тысяч.

В настоящее время реализуется проект по реконструкции аспирационной системы дробильного цеха медной обогатительной фабрики. В результате за счет уменьшения количества выбросов газов улучшатся условия труда работников.

По инициативе руководства АГМК совместно с хокимиятами областей, где расположены структурные подразделения комбината под лозунгом «Юртимизни яшил худудга айлантирайлик» («Озеленим нашу страну»), организована экологическая акция по посадке ста тысяч деревьев. Так, в осенний период прошлого и весной нынешнего года на территориях, прилегающих к производственным объектам, предусмотрена посадка более 200 тысяч саженцев плодовых и декоративных деревьев.

В рамках общенационального проекта «Яшил макон» на комбинат возложена задача по посадке 191 755 саженцев деревьев. Трудовой коллектив АГМК принял активное участие в данном проекте. В прошлом году в махаллях и на территориях структурных подразделений комбината посажено в общей сложности 89 429 саженцев, 132 636 черенков разных видов деревьев. Всего высажено 222 065 саженцев. План выполнен на 116 процентов.

В целях сокращения отходов в 2021–м для переработки в Республику Казахстан экспортировано 320 млн тонн техногенных отходов, содержащих свинец, переработано шесть млн тонн отвальных шлаков. В результате сократилась площадь, на которой хранятся вредные отходы. Кроме того,

продолжаются научно–исследовательские работы, направленные на сокращение и переработку техногенных отходов.

В 2021–м на предотвращение потерь воды, обновление трубопроводов выделено 157 млрд сумов.

В настоящее время осуществляется работа по внедрению на АГМК системы экологического менеджмента ISO 14 001 для приведения производственного процесса в соответствие с международными стандартами.

Стоящие перед комбинатом задачи требуют серьезного подхода. Успешная их реализация зависит от развития экологического мировоззрения не только АГМК, но и выполнения установленных норм и условий каждого хозяйствующего субъекта республики. Ведь охрана окружающей среды – всеобщая задача.

Производительность труда АГМК увеличивается за счёт внедрения новых технологий, улучшения условий труда, расширения производства. Так в 2018 году совместно с турецкой фирмой Dal Teknik Makina запущен в эксплуатацию Шерабадский цементный завод, производительностью до 1.5 миллионов тонн цемента в год.

Уже девятый год успешно функционирует в Ангрене Трубный завод. Проект запуска в эксплуатацию осуществлён за счёт собственных средств М

Алмалыкский АГМК не только разрабатывает и запускает новые цеха и заводы, но и тщательно следит за проведением профилактических работ, регулярно проводит профилактические и ремонтные работы. Так, например, 20.04 2021 года на Мубарекском газоперерабатывающем заводе полностью отремонтирована установка по очистке газа от соединений серы. В результате проведения качественных ремонтных работ на установке будет достигнуто обеспечение его стабильной, надёжной работы в осенне–зимний период и выполнения указателей намеченного плана.

На Алмалыкском горно–металлургическом комбинате реализуется проект по разработке месторождения «Ёшлик–1» стоимостью 4,9 млрд

долларов, стартовавший в соответствии с постановлением президента от 1 марта 2017 года. Проект создания МОФ–3 оценивается в 2 млрд долларов, он будет финансироваться за счет кредита «Газпромбанка» и ВЭБ.РФ.

Рассмотрим показатели работы АГМК в рамках развития социально экономического прогресса. Данные представлены на рисунке 8.

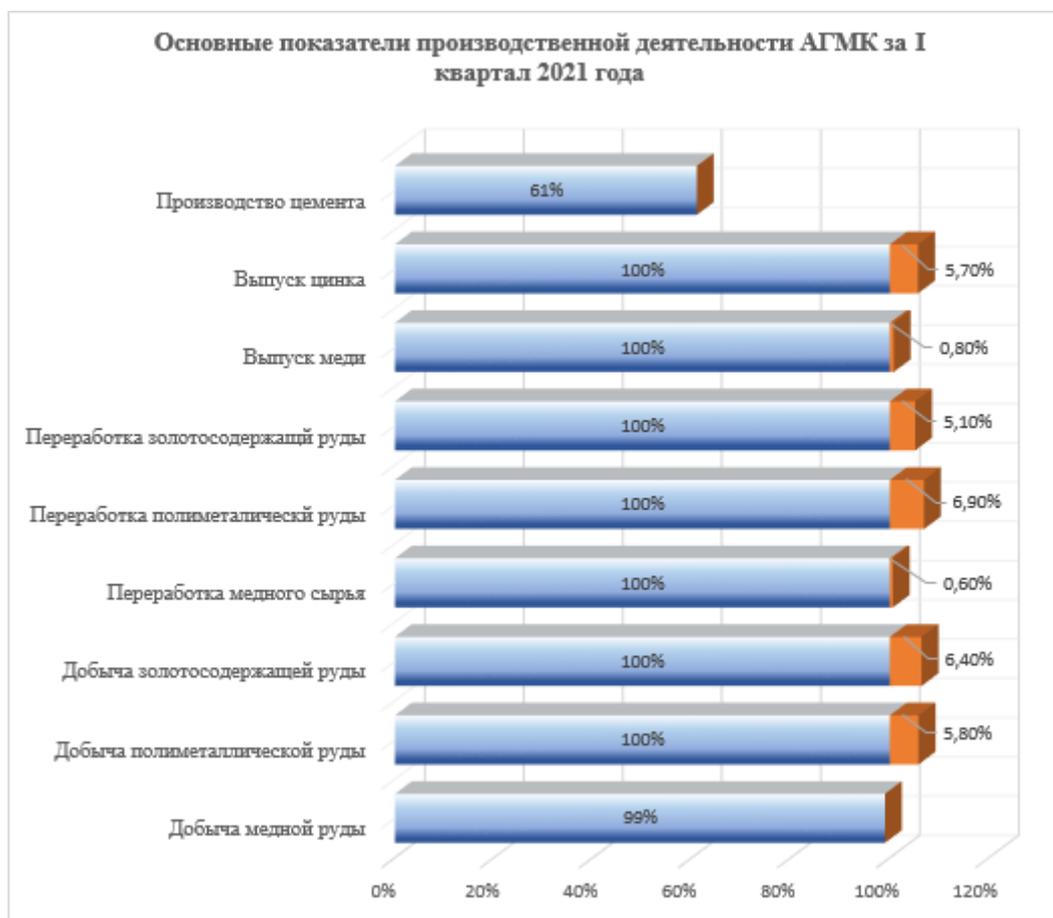


Рисунок 8 – Основные показатели производственной деятельности АГМК за квартал 2021 года

В 2021 году были выполнены важнейшие приоритеты программы социально-экономического развития. Отметим, что инвестиционная работа проводится по плану. Реализация Инвестиционной программы осуществили выпуск продукции на стоимость:

- в действующих ценах – 103%;
- в сопоставимых ценах – 100,2%.

Видим рост выпуска товарной продукции, который составил 105% в сопоставимых ценах, что положительно характеризует рост производительности труда.

За первый квартал Алмалыкским ГМК объём производства и реализации экспортной продукции 2020 – 2022 года успешно выполняется. В январе–марте 2022 года освоено 34,8 трлн. сум инвестиций в основной капитал, что на 26,6% больше, чем показатель соответствующего периода 2021 года.

В соответствии с постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 10.03.2020 г. № 136 «О программе локализации производства продукции пользующейся спросом на внутреннем и внешнем рынках на 2020 – 2021 годы» на предприятии в 2022 году была запланирована реализация 47 проектов на общую сумму 115,0 млрд. сум.

Итоги первого квартала 2021 года показали результаты реализации продукции по 37 проектам, в сумме 38,2 млрд. сум, что составляет свыше 129%. Темп роста выпуска товарной продукции в сопоставимых ценах к соответствующему периоду 2020 года составил 131,5 % [21]

Далее рассмотрим группу факторов, относимых к организационным факторам.

Организационная структура Алмалыкского Горно-Металлургического Комбината показана в приложении Б данной квалификационной работы.[22] Представляет линейную структуру управления, акционерное общество, главный орган управления – собрание акционеров, исполняющий орган – наблюдательный совет, в обязанности которого входит общее руководство комбинатом, в его подчинении исполняющими обязанности работает Правление и Ревизионная комиссия, осуществляет контроль финансово-хозяйственной деятельности предприятия.

Рассмотрим преимущества и недостатки линейно-функционального управления организации, обусловленная прежде всего масштабом

деятельности, целями и задачами, которые определяют способы делегирования полномочий. Преимущества и недостатки отражены в таблице 3.

Таблица 3– Преимущества и недостатки организационной структуры управления АГМК

Преимущества	Недостатки
Высокая эффективность управления	Возможность возникновения конфликтов, разногласий
Чёткий алгоритм инструкций и действий	Превращение конкуренции, в завистливое соперничество
Разделение труда, позволяет довести выполняемую работу до совершенства	Потеря интереса к работе в виду монотонности её выполнения
Высокая квалификация сотрудников	Отделы не сотрудничают, иногда недостаток информированности задерживает производство
Возможности роста производительности	Иногда возникает эгоистичный интерес руководителей департаментов, обусловлена заботой только своего отдела
Возможность контроля	Меркантильные, шкурные интересы руководителей, могут обернуться против интересов предприятия
Возможность наставничества, обучения	Жесткая и фиксированная система управления усложняет внедрение инноваций
Авторитет руководителя	Департаменты чрезмерно увлекаются целями на своём уровне, забывая о целях предприятия
Объединение сотрудников в исключительные группы специалистов	Некие расхождения теоретической информации и практической. (Почему люди не могут устроиться на работу в комбинат, имея рабочую специальность, имея опыт работы)
Каждый несёт ответственность за свою работу и не лезет в работу другого	
Ясность и открытость в производственных отношениях, возможность карьерного роста	

Анализируя организационные факторы предприятия АГМК, мы видим, что плюсы гораздо весомее минусов. На производстве созданы все условия для роста производительности. Изученная аналитика и информация говорит о успехе в развитии предприятия и росте производительности.

Рассмотрим следующую группу – человеческий фактор.

Анализ предприятия начнём с расчёта показателя обеспеченности АГМК трудовыми ресурсами (Таблица 4).

Таблица 4 – Аналитика трудовых ресурсов АГМК на примере одного структурного подразделения 2019-2021 гг.

Категории персонала	2019			2020			2021		
	План	Факт	Отклонение, чел	План	Факт	Отклонение, чел	План	Факт	Отклонение, чел
Руководители	850	856	6	996	996	0	1045	1012	-33
Специалисты	1265	1272	7	932	932	0	798	715	-83
Служащие	736	745	9	610	616	6	745	745	0
Рабочие	3285	3285	0	3950	3854	-96	4254	4152	-102
Всего	6136	6158	22	6488	6398	-90	6842	6624	-218

К категории руководители предприятия относятся директор завода, директор по коммерческим вопросам, начальники производственных отделов, цехов. Специалисты предприятия – это технологи, бухгалтера, специалисты.

Обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами показывает нехватку сотрудников. Это может быть связано с запуском в работу новых производственных объектов, расширением производства. В противном случае наблюдался спад производительности.

Из данных таблицы видно, что в 2021 году недостаток в кадрах. На сайте АГМК можно увидеть объявления, где перечислены вакансии требуемых специалистов которые можно увидеть на Рисунке 9 – Вакансиирисунке 9.

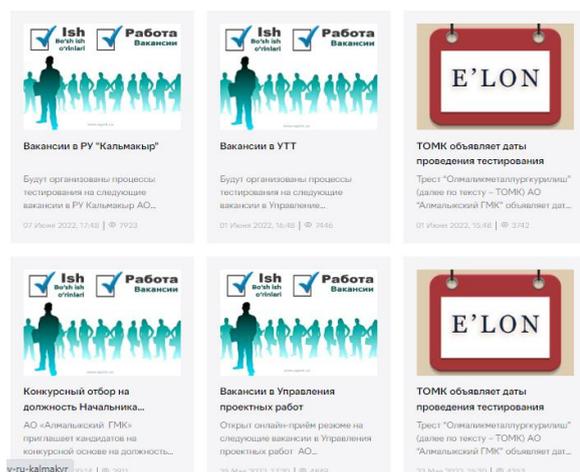


Рисунок 9 – Вакансии

Анализируя соотношение персонала по структурной категории видно, что на долю руководителей приходится 15% и она заметно подросла на 2 процента в течении анализируемого срока, 50,60% составляет категория рабочих и служащих 10%

Проанализируем показатель движения кадров (5).

Таблица 5– Показатели Движение работников

Показатели	2019 г.	2020 г.	2021 г.	Отклонение, %	
				2020/2019	2021/2020
Коэффициент оборота по приему	0,54	0,41	0,30	75,9	73,1
Коэффициент оборота по выбытию	0,38	0,33	0,38	115,2	86,8
Коэффициент текучести	0,35	0,33	0,38	106,0	86,8

По данным таблицы 5 видно, что в данном структурном подразделении наблюдается текучка кадров. Большой отток наблюдается среди рабочих, можно подумать, что люди увольняются по собственному желанию. Также нужно напомнить, что в этот период мы переживали карантин и очень много людей перенесли заболевание в тяжёлой форме, есть такие которые не справились с заболеванием. Причиной может быть низкая заработная плата в отношении с тяжёлыми условиями труда. В следствие частой смены персонала, предприятие теряет в производительности труда,

потери отражаются в тратах на обучение персонала, увеличивается выход бракованной продукции по неопытности и так далее.

Далее проанализируем производительность труда работников.
(Таблица 6)

Таблица 6– Темп роста производительности труда и роста заработной платы сотрудников.

Показатели	Июнь 2019	Июнь 2020	Июнь 2021
1. Среднемесячная выработка на одного работающего	19,6	18,2	17,3
2. Среднемесячная з/плата одного работающего, млн.сум	3,19	3,618	4,115

Графическое представление данных показывает, что среднемесячная зарплата не зависит от среднемесячной выработки (10).

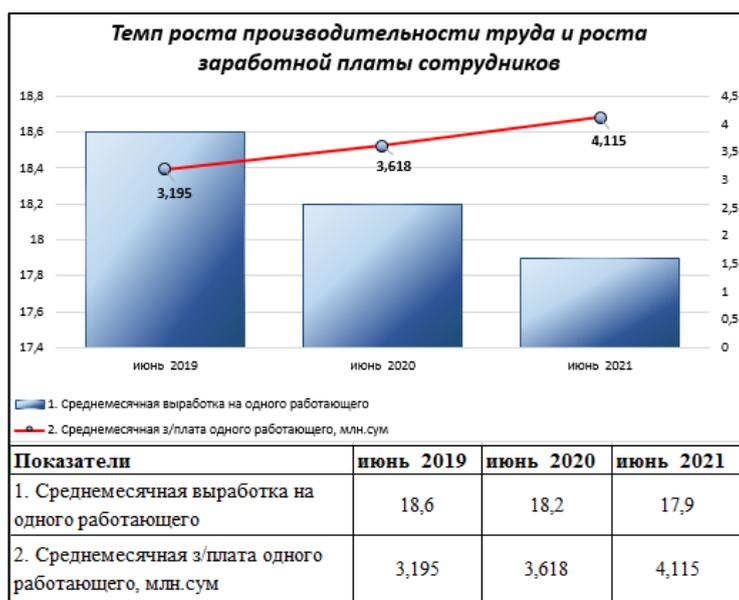


Рисунок 10 – Динамика показателей производительности труда и роста заработной платы сотрудников

По данным рисунка 10 видно, что производительность одного сотрудника с каждым годом снижается. Судя по показателям можно сделать вывод, что производительности труда в данном цехе не уделяется должного внимания.

Выводы были сделаны на основании только показателя среднегодовой выработки.

Учитывая всё сказанное выше было принято решение по изучению 430 рабочих мест по шести специальностям.

43 (PM), так же приняты к рассмотрению 78 (PM) в плавильном цехе, больше всего 154 (PM) по специальности машинист рабочего котла и огнеупорщики, 30 мест – операторы пылегазоулавливающих установок, 50 мест в литейном цехе, машинист котла.

В процессе данного исследования были изучены данные свыше 9000 факторов исследования производственной среды, включая параметры микроклимата на производстве, параметры ВРЗ (воздух рабочей зоны), изучены данные по уровню вибрации и уровню производственного шума.

В процессе производственной деятельности были изучены сто тридцать карт условий труда. Оценка проводилась по критериям «Гигиенической Классификации условий труда по показателям вредности и опасности факторов производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса» [28]

Результаты исследования показали

Условия труда дробильщика установлены как вредные, относятся к 3 классу, подкласс 3,2. Во время смены работник работает при показателе инфраструктурного излучения, превышающего в 3.5 раз. Показатель уровня шума выше положенного на 3.4–4.7дБа, уровень общей вибрации в норме, соответствует классу – допустимые. Тяжесть труда по физической нагрузке на мышцы туловища и мышцы ног тоже относится к 3 классу, подкласс 3.2. По показателю напряжённости у дробильщика рабочая смена 8 часов, режим – трёхсменный, данные представлены в таблице 7

Таблица 7– Показатели УТ профессии дробильщика.

Таблица 7– Показатели УТ профессии дробильщика

Профессия	Дробильщик
Место работы	Дробильный цех

Микроклимат	3.2
-------------	-----

Продолжение таблицы 7

Пыль	3.4
Химический фактор	3.1
Шум	3.2
Вибрация	2
Тяжесть труда	3.2
Напряженность труда	3,1
Общая оценка труда	3.4
Профессиональный риск	Очень высокий

Плавильщики. По всем показателям условия труда относятся к 3 классу либо первой либо второй степени. Данные представлены в таблице 8

Таблица 8 – Показатели УТ профессии плавильщик

Профессия	Плавильщик
Место работы	Плавильное отделение
Микроклимат	3.4
Пыль	3.4
Химический фактор	3.4
Шум	3.1
Вибрация	–
Тяжесть труда	3.2
Напряженность труда	3.1
Общая оценка труда	3.4
Профессиональный риск	Очень высокий

Рабочее место оператора пылегазоулавливающих установок установлено, что по температурным показателям, по показателям скорости движения воздуха, по показателям инфраструктурного излучения, влажности воздуха относится к 3 классу, подкласс 3.1. По содержанию производственной пыли и химических веществ – 3 класс 4 степень вредности и 1 степень соответственно, демонстрирует тТаблица 9.

Таблица 9 - Показатели УТ профессии Оператор пылегазоулавливающих установок

Профессия	Оператор пылегазоулавливающих установок
-----------	---

Место работы	Плавильное отделение
Микроклимат	3.1
Пыль	3.4
Химический фактор	3.1
Шум	3.2
Вибрация	3.1
Тяжесть труда	3.2
Напряженность труда	3.1
Общая оценка труда	3.4
Профессиональный риск	Очень высокий

У машиниста котла котлотурбинного цеха – по всем выше перечисленным показателям условия труда тоже относятся к 3 классу 1 и даже 4 степени. Машинист котла в течение рабочей смены поднимает тяжести массой более 24кг и перемещает их с места на место, место работы в цехе с расплавленным металлом, работа требует постоянной сосредоточенности и внимательности. Показатели микроклимата соответствуют 3 классу, подклассу 3.4, показатель уровня шума – к классу, подклассу 3.2. Концентрация химических веществ соответствует гигиеническим требованиям (класс 3, подкласс 3.1). По показателям тяжести соответствует классу, подклассу 3.2, соответствуют показатели (10).

Таблица 10 – Показатели УТ профессии машиниста котла

Профессия	Машинист котла
Место работы	Котлотурбинный цех
Микроклимат	3.4
Пыль	3.2
Химический фактор	3.1
Шум	3.2
Вибрация	–
Тяжесть труда	3.2
Напряженность труда	3.1
Общая оценка труда	3.4
Профессиональный риск	Очень высокий

Работа огнеупорщика не менее трудная, с неблагоприятными условиями труда, которые сказываются на здоровье и самочувствии рабочего, характеристики можно увидеть в таблице 11.

Таблица 11 – Показатели УТ профессии огнеупорщика

Профессия	Огнеупорщик
Место работы	Литейный цех
Микроклимат	3.4
Пыль	3.3
Химический фактор	3.1
Шум	3.2
Вибрация	–
Тяжесть труда	3.2
Напряженность труда	3.1
Общая оценка труда	3.4
Профессиональный риск	Очень высокий
Профессия	Сталевар
Место работы	Литейный цех
Микроклимат	3.1
Пыль	2
Химический фактор	3.1
Шум	3.1
Вибрация	–
Тяжесть труда	3.1
Напряженность труда	3.1
Общая оценка труда	3.4
Профессиональный риск	Умеренный

Учитывая всё сказанное выше видно, что рабочие основных цехов работают в условия вредных для здоровья, с тяжёлыми условиями физической нагрузкой, труд напряженный, работают в шуме, при высоком температурном режиме, в пыли, в газу. Рассмотрев результаты аттестации рабочих мест, которая проводится ежегодно мы понимаем в каких тяжёлых условиях труда работают рабочие этих специальностей.

Материалы отчётности рабочих мест показали какие экономические потери несёт предприятие в следствии получения работником травм, увечий, профессиональных заболеваний, потери трудоспособности и так далее.

Установлено, что один час потерянного рабочего времени, по выше указанным причинам обходится предприятию в 73936 сум на человека.

Экономические потери при 9 случаях травматизма, 160 – непредвиденные инциденты, 130 случаев – с не летальным исходом, 30 – с летальным исходом, 166 случаев микротравм, повлекут экономические потери в сумме $80,84+36,56+1778,56+8139,25+12,48= 10047,69$ млн. сум

Все расчёты и данные приведённые нами выше свидетельствуют о прямом негативном влиянии на производительность труда работников АГМК, предлагаем выработать рекомендации по созданию лучших условий труда на рабочих местах.

2.3 Разработка мероприятий, направленных на повышение производительности труда АГМК, на развитие экономического и социального прогресса.

В обстоятельствах регулярно изменяющейся структуры государственной экономики, повышения конкурентной борьбы, основную значимость обретает человеческий ресурс компании. Непосредственно от компетентности сотрудников, их профессиональных и индивидуальных достоинств, их заинтересованности зависит прочное формирование равно как компании, так и всего общества. Учитывая это, появляется необходимость увеличения мотивационной функции работников предприятия.

Вопрос об усовершенствовании условий труда на предприятии в цехах, имеет ряд выявленных недостатков и должен быть принят к рассмотрению руководством.

Для оценки производительности труда сотрудников, рекомендуется на регулярной основе вести учет производительности труда следующими методами:

Метод управления по целям. Предполагает отдел труда, рассматривая

вопрос мотивации должны вести учёт таким образом, чтобы было видно вклад результатов работы сотрудника в работе предприятия на пути достижения целей и задач. Для этого должен быть чёткий алгоритм работы, например, как показано на рисунке 11.



сотрудникам сначала должны быть поставлены четкие, индивидуальные цели производительности. должны быть предоставлены все инструменты и информация, необходимые для достижения этих целей



Если цель – увеличить выручку на 25 % в течение следующего года, то нужно решить, какое обучение и стимулы необходимо использовать, чтобы сотрудники были готовы помочь предприятию в достижении этой цели



Для обеспечения точности измерений производительности нужно регулярно отмечать результаты выполнения нормоплана, по количеству и по качеству



вести учёт показателей: количество браков, простоев, создания проблемных ситуаций. Пропуски по уважительным и неуважительным причинам, опозданиям



Учёт должен быть прозрачным, направлен на достижение положительного результата, должен отслеживать и показывать уровень выработки человеком за год. Служить показателем качества и производительности труда

Рисунок 11 – Алгоритм метода управления по целям

Следующий метод измерения производительности опирается на измерение количественных показателей выработки, например, учитывается

количество выполненной работы в час, или в месяц, зависит от специфики работы. Для этого метода хорошо использовать компьютерные программы, результаты удобно хранить в виде структурированных данных, в виде таблиц, баз данных. Показатели затем используют для вычисления средней производительности, чтобы увидеть рост или спад выработки. Для этого метода каждый цех может создать свою таблицу учёта с базовыми уровнями оценки результатов деятельности. При использовании этого метода рекомендуем учитывать время на обучение, время на потраченное на ремонт оборудования, в случае поломки, учитывать факторы простоев не по вине работника.

Метод 360 градусов, или метод обратной связи, проводится через анкетирование. Позволяет выделить формальных и неформальных лидеров. Чтобы использовать этот метод для оценки производительности труда нужно этот метод максимально адаптировать под отдел или подразделение, в котором будет он применяться. Сотрудники должны понимать, что от них хотят и как давать обратную связь. Точность этого метода будет зависеть от объективности каждого участника отдела. Можно составлять и проводить опросники в конце каждого рабочего дня, или реже на ваше усмотрение.

Метод управления временем. Достаточно актуален. Многие люди даже не задумываются как они в пустую теряют время. Если в отделе вести учёт потраченного времени на безделье, время, когда человек плохо себя чувствует и работает соответственно медленно, время задержки на отдых, обеденный перерыв, на разговоры, не связанные с работой, на переписку через смс сообщения и общение в социальных группах. Этот метод поможет и руководителям и подчинённым осознать цену потерянного времени. Этот метод помогает уйти от не нужных проволочек, от привычки упускать возможности с пользой проводить время, показывает сколько реального времени уходит на составление проекта или отчёта. Программы и их характеристики, которые можно использовать для измерения

производительности труда представлены на рисунке 12.

<i>Программное обеспечение для измерения производительности труда сотрудников</i>
<i>iDoneThis</i> — Программное обеспечение, которое отправляет электронное письмо каждому сотруднику в конце каждого рабочего дня. Затем каждый сотрудник отвечает на электронное письмо с указанием того, чего он достиг за этот день. На следующее утро
<i>KnowledgeSync</i> — Отправляет предупреждения управления, такие как электронная почта, факс, всплывающее сообщение или текст мобильного телефона, когда определенные измерения выходят за рамки. Это может включать жалобы клиентов, просроченные неоплаченные счета или расписания сотрудников. не представленные
<i>TimeCorder</i> — Портативное устройство, которое помогает менеджерам измерить, сколько времени сотрудники тратят на выполнение конкретной задачи. Например, сотрудник вводит определенный номер в TimeCorder, когда он начинает звонить потенциальным новым клиентам, и другой номер, когда он переключается на ответ на электронную почту. Данные собираются за несколько недель, затем
<i>Notworking</i> — Точно отслеживает, сколько рабочего времени сотрудники тратят на Twitter, Facebook и другие социальные сети, а их работой пренебрегают. Программное обеспечение загружается на рабочие столы сотрудников для записи потерянного рабочего времени. Он также отслеживает количество денег, которое могло бы быть сделано предприятием, если бы сотрудник работал в течение этого

Рисунок 12 – Программное обеспечение для измерения производительности труда сотрудников

Измерение производительности по прибыли. Очень простой и эффективный метод, ничего не нужно отслеживать, нужны только показатели прибыли и внимательность при отслеживании их роста или спада. Этот метод связывает производительность и зарплату, не требует много затрат времени и сил от руководства. Этот метод станет хорошим мотивом для сотрудников АГМК, его точность и безупречность вне всяких сомнений.

Следующая рекомендация направлена на улучшение условий труда. Программа BBS (Behavior-Based Safety) – управление безопасным

поведением людей. Рассчитана на то чтобы выработать культуру поведения сотрудников на предприятии, неукоснительное выполнение правил техники безопасности, формирование у сотрудников навыков самосохранения и безопасного поведения на производстве. Аналогом этой программы выступает ОЦСТ РФ Р 12.0.008–2009 ССБТ. «Системы управления охраной труда в организациях. Проверка». Стандарт ПАБ – поведенческого аудита безопасности. Стандарт норм для поддержания безопасного поведения на производстве, должен выявлять и предупреждать опасное поведение сотрудника на работе.

Настоятельно советуем принимать данные рекомендации не с целью установить контроль за действиями сотрудника, чтобы потом наказать его, а с целью предупредить опасность, приучить сотрудника соблюдать правила техники безопасности, и конечно же поощрять сотрудников, ставить в пример, чьи действия носят безопасный характер. Стараться объяснить тем сотрудникам, которые привыкли к небезопасному поведению, они слишком долго выполняли свои обязанности неправильно, что даже не понимают опасности своих действий¹. Не понимание данных проблем очень опасно.

Просчитаем затраты на внедрение системы безопасного управления поведения людей в таблице 12.

Таблица 12 – Затраты на внедрение поведенческого аудита безопасности

Этап внедрения ПАБ	Прогнозируемые затраты, млн.сум	Направление затрат
Формирование общей концепции	70	Оплата работы проектной группы
Формирование системы ответственности и взаимодействия (подготовка документов и регламентов)		
Описание процедур и процессов		
Повышение квалификации специалистов отдела охраны труда	5,6	Два человека
Внедрение инструментов ПАБ на уровне производственных объектов.	840	Затраты на повышение квалификации
Материально–техническое обеспечение	7,28	Затраты, связанные с покупкой
Итого	922,88	

Вопрос кадров

Решение этого вопроса стоит начинать с организованного обучения персонала. Создать целевую группу из сотрудников, рабочего персонала одного цеха и назначить руководителем к примеру мастера. Определим оплату за обучение в среднем 2500000 сум.

По прогнозам сделанными специалистами, предполагается, что введение мероприятий по предупреждению несчастных случаев и нарушения техники безопасности, уменьшит экономические потери 25% и будет составлять $10047,69 * 0,25 = 2511,93$ млн. сум.

Мы показали экономическую выгоду, которую условно получит предприятие, если будет работать по направлению соблюдения техники безопасности на рабочих местах, с целью предотвратить несчастные случаи. Такая политика поведения предприятия эффективнее чем борьба с их последствиями.

Таким образом, внедрение ПАБ позволит АГМК снизить частоту несчастных случаев и профзаболеваний, что приведет к существенному снижению затрат. Использование ПАБ может помочь АГМК устранить коренные причины рискованного поведения и вдохновить сотрудников на самостоятельную ответственность.

Было проведено исследование условий труда рабочих на рабочих местах основных профессий дробильного, плавильного, котлотурбинного и литейного цеха. Анализ проводился по 9434 исследованиям факторов производственной среды, в том числе 5834 – воздух рабочей зоны, 1590 – метеорологических факторов, 186 – шумовой нагрузки и вибрации, для оценки тяжести и напряженности труда были рассмотрены 130 карт условий труда.

В результате гигиенической оценки условий труда работников АГМК установлено, что работники основных цехов относятся к группе повышенного риска развития заболеваемости. Это обусловлено высоким

уровнем вредности условий труда – 3.4 класс: (микроклимат (3.1–3.4), пыль (3.2 –3.4), химические вещества (3.1–3.4), шум (3.1–3.2), тяжесть труда (3.1–3.2) и напряженность труда (3.1)

Необходимо отметить, что основными факторами риска на АГМК, выражающих собой определенный уровень риска, являются микроклиматические условия, содержание производственной пыли и химические вещества в воздухе рабочего пространства. Данные факторы способны вызвать у работников исследуемых цехов возникновение профессиональных и производственных заболеваний. В целях установления причинно–следственной связи вредных производственных факторов со здоровьем работающих необходимо провести анализ профессиональной заболеваемости и заболеваемости с временной утратой трудоспособности с определением причин заболеваемости, роли влияния ведущих производственных факторов, с характеристикой стажа, возраста, профессии работающих, учетом нозологических форм.

Рассчитанные факторы напрямую влияют на производительность труда работников.

На АГМК высокий показатель текучести кадров. Основная текучесть кадров наблюдается среди рабочих, что свидетельствует о том, что в основном работники увольнялись или переводились по собственному желанию. И причиной тому является низкая заработная плата. Частая смена рабочих, ведет к затратам на обучение, увеличению уровня брака.

Темпы роста заработной платы значительно превышают темпы роста производительности труда, что является отрицательным явлением АГМК. К тому же, производительность труда снижается каждый год. Также необходимо отметить, что оценке производительности труда уделяется недостаточно внимания на данном предприятии, используется одна методика – основным учетным показателем является среднегодовая выработка. На

основании этого, можно предложить основные направления по улучшению условий труда АГМК.

В качестве совершенствования условий труда работников организации, в первую очередь, необходимо обратить внимание на измерение производительности, чем предприятие на сегодняшний день пренебрегает и имеет недостатки.

Поэтому АГМК рекомендуется в качестве альтернативных вариантов внедрение методов точного измерения производительности сотрудников.

Второе мероприятие, которое рекомендуется АГМК в целях улучшения условий труда – внедрение программы управления безопасным поведением людей Behavior-Based Safety

ЗАДАНИЕ ДЛЯ РАЗДЕЛА «СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ»

Студенту:

Группа	ФИО
Д-3Б7Б	Нумонхонов Аброрхон Лутфуллаевич

Школа	инженерного предпринимательства	Отделение (НОЦ)	
Уровень образования	Бакалавриат	Направление/специальность	38.03.01 Экономика

Исходные данные к разделу «Социальная ответственность»	
<p><i>1. Описание организационных условий реализации социальной ответственности – заинтересованные стороны (стейкхолдеры) программ социальной ответственности организации, проекта, инновационной разработки, на которых они оказывают воздействие;</i></p> <p><i>– стратегические цели организации, проекта, внедрения инновации, которые нуждаются в поддержке социальных программ;</i></p> <p><i>– цели текущих программ социальной ответственности организации</i></p>	<p>Описание рабочего места офиса АО «Алмалыкский ГМК» на предмет возникновения:</p> <p>– вредных проявлений факторов производственной среды: в офисе установлено местное и общее освещение, кондиционеры, электромагнитные поля на низком уровне, метеоусловия в норме.</p> <p>– опасных проявлений факторов производственной среды: в офисе установлена пожарная сигнализация, имеется запасной выход. Рабочее место оборудовано в соответствии с нормами техники безопасности.</p> <p>На рабочем месте могут возникнуть чрезвычайные ситуации природного и техногенного характера, а именно: пожар, землетрясение, химическое либо радиационное заражение</p>
<p><i>2. Законодательные и нормативные документы</i></p>	<p>– Инструкции по охране труда для рабочих и служащих;</p>
Перечень вопросов, подлежащих исследованию, проектированию и разработке	
<p><i>1. Анализ факторов внутренней социальной ответственности:</i></p> <p><i>– принципы корпоративной культуры исследуемой организации;</i></p> <p><i>– системы организации труда и его безопасности;</i></p> <p><i>– развитие человеческих ресурсов через обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации;</i></p> <p><i>– системы социальных гарантий организации;</i></p> <p><i>– оказание помощи работникам в критических ситуациях.</i></p>	<p>1. Руководство АО «Алмалыкский ГМК» уделяет большое внимание информированию коллектива об особенностях кадровой политики.</p> <p>2. Принципиально важно создать комфортные и безопасные условия труда для сотрудников компании.</p> <p>3. В компании наиболее перспективных специалистов выдвигают на повышение в должности.</p> <p>4. Система нематериального стимулирования включает в себя организацию корпоративных мероприятий, реализацию проектов, направленных на создание благоприятной эмоциональной атмосферы в офисе и многое другое.</p>
<p><i>2. Анализ факторов внешней социальной ответственности:</i></p>	

<ul style="list-style-type: none"> – содействие охране окружающей среды; – взаимодействие с местным сообществом и местной властью; – спонсорство и корпоративная благотворительность; – влияние разработки, проекта, инновации на стейкхолдеров – влияние разработки, проекта, инновации на окружающую среду, возможное содействие охране окружающей среды; – ответственность перед потребителями товаров и услуг (выпуск качественных товаров), – готовность участвовать в кризисных ситуациях и т.д. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Руководство АО «Алмалыкский ГМК» улучшает материальное благополучие работоспособного населения; 2. Помощь нуждающимся в трудную минуту; 3. Улучшение здоровья людей через оплату спортзала или бассейна; 4. Помощь студентам.
<p>3. Правовые и организационные вопросы обеспечения социальной ответственности:</p> <ul style="list-style-type: none"> – анализ правовых норм трудового законодательства; – анализ специальных (характерные для исследуемой области деятельности) правовых и нормативных законодательных актов; – анализ внутренних нормативных документов и регламентов организации в области исследуемой деятельности. 	
Перечень графического материала:	
<p>При необходимости представить эскизные графические материалы к расчётному заданию (обязательно для специалистов и магистров)</p>	<p>Таблица 12 – Стейкхолдеры предприятия в сфере социальной ответственности Таблица 13 – Затраты предприятия в сфере социальной ответственности за 2019 – 2021 гг.</p>

Дата выдачи задания для раздела по линейному графику

Задание выдал:

Руководитель ООП, должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент	Черепанова Наталья Владимировна	к.ф.н.		

Консультант:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
Д-3Б7Б	Нумонхонов Аброрхон Лутфуллаевич		

3 Корпоративно–социальная ответственность

В понятие корпоративной социальной ответственности организации входит реализация интересов компании посредством обеспечения социального развития коллектива организации и ее активного участия в развитии общества. На сегодняшний день в деятельность любой успешной организации включается разработка мероприятий КСО.

С помощью грамотно разработанной системы КСО, позволяющей вносить позитивный вклад в социальное благополучие и экологическую стабильность, компания способна укрепить собственную эффективность и устойчивость бизнеса.

АО «Алмалыкский ГМК» для продолжительной успешной деятельности добровольно берет на себя дополнительные обязательства перед работниками, направленные на создание благополучной жизни общества, несет ответственность за воздействие своей деятельности на акционеров, потребителей, поставщиков, местные сообщества, а также на окружающую среду. Также предприятие действует в соответствии с действующими положениями законодательства РУз. Предприятие является социально ответственным.

Далее представлены составные направления социальной ответственности АГМК:

- обеспечение надлежащего качества производимой продукции, работ и услуг для потребителей;
- забота о сотрудниках АГМК, обеспечение комфортных условий труда, достойной заработной платы и т.д.;
- благотворительность;
- забота об окружающей среде;
- соблюдение всех форм законодательства;
- эффективное ведение бизнеса;

– вклад в развитие гражданского общества через партнерские программы и проекты развития местного сообщества.

АО «Алмалыкский ГМК» активно реализует внешние и внутренние программы корпоративной социальной ответственности. Для подробного анализа рассмотрим некоторые из них:

- определение стейкхолдеров организации;
- определение затрат на программы КСО;
- оценка эффективности программ.

Определение стейкхолдеров организации.

Прямые стейкхолдеры и косвенные стейкхолдеры показаны в таблице 13

Таблица 13 – Прямые и косвенные стейкхолдеры

Прямые стейкхолдеры	Косвенные стейкхолдеры
Акционеры	Местные органы власти и управления
Работники	Местные сообщества
Совет профсоюза	Неработающие пенсионеры
Потребители	СМИ
Поставщики	Местные торговые организации
Инвесторы	Местные промышленные организации
Кредиторы	Местные организации сферы услуг
Проектные организации	Местные сельхоз организации
Подрядные организации	

Основными стейкхолдерами в АГМК являются его сотрудники. Поэтому на сотрудников направлена основная часть программ КСО. Также АГМК нуждается в грамотных и квалифицированных кадрах. Поэтому, в рамках программ КСО, значительная часть средств инвестируется в обучение и оплату стажировки для молодых сотрудников (как в РУз, так и в РФ).

В целях обеспечения стабильности заработных выплат, а также – их покупательской способности, один–два раза в год сотрудники получают прибавку к заработной плате (не менее 7 % от основного оклада).

К прямым стейкхолдерам также относятся потребители продукции, которые заинтересованы в ее максимальном качестве. С целью обеспечения

качества продукции и не допущения попадания некачественного товара покупателю в АГМК функционирует своя служба технического контроля, задачей которой является многоступенчатая комплексная система проверки качества.

Благотворительные и общественные организации в свою очередь заинтересованы в получении спонсорской поддержки со стороны ЦРМЗ и АГМК в целом.

В сотрудничестве с природоохранными организациями АГМК использует передовые технологии производства, позволяющие минимизировать вредные выбросы в атмосферу. Кроме того, в АГМК установлен лимит по выработке и утилизации различных отходов.

АГМК, являясь крупнейшим предприятием в городе, чья деятельность развивается с каждым годом все успешнее, имеет ключевое значение в социально–экономическом развитии города. Деятельность АГМК оказывает значимое влияние на занятость и обеспеченность местного населения, воздействуя на инфраструктуру, социальные и ресурсно–хозяйственные проблемы. Значимая часть населения города Алмалыка является работниками АГМК, остальная часть задействована в сфере обслуживания работников: СМИ, местные торговые организации, местные промышленные организации, местные сельскохозяйственные организации, местные организации по предоставлению различных услуг.

Также АГМК оказывает материальную и социальную поддержку бывшим работникам, ветеранам труда – неработающим пенсионерам, данные структуры КСО отражены в таблице 14

Таблица 14 - Структура КСО

Наименование мероприятия	Элемент	Стейкхолдеры	Сроки реализации мероприятия	Ожидаемый результат от реализации мероприятия
Оздоровительные межцеховые программы: «В здоровом теле – здоровый дух!», «Здоровое питание – здоровый коллектив»	Благотворительные пожертвования	Работники, неработающие пенсионеры, местные сообщества	Ежемесячно	Сохранение жизнедеятельности и здоровья

Продолжение таблицы 14

Концертные мероприятия «Навруз», «Женщина – свет каждой семье», новогодние представления «Сказка»	Благотворительные пожертвования	Работники	Ежегодно к праздникам	Развитие коллективного духа и сплоченности
Конференции «Духовное наследие узбекского народа», конкурсная программа «Конституция – основной закон государства», выездные экскурсии «Регистан – сердце древнего Самарканда», «Благородная Бухара», акция «Мы – за чистый город!», марафон «Единый город – Крепкая семья», конкурс «Самый лучший в своей профессии», культурно–развлекательная игра "Клуб Веселых и Находчивых", интеллектуальные игры "Что? Где? Когда?", "Заковат"	Социально–ответственное поведение	Работники, местные сообщества	Постоянно	Формирование физически здорового, духовно и интеллектуально развитого, самостоятельно мыслящего общества
Программа «Хлопковая компания»	Корпоративное волонтерство	Работники	Ежегодно в осенний период	Поддержка предприятий сельскохозяйственной и промышленности
Программы профессионального обучения «Лучший специалист в своей профессии»	Денежные гранты	Работники	Ежегодно	Повышение профессионального, образовательного уровня и результативности работы, создание коллектива из квалифицированных специалистов
Программы «Внимание и забота о старшем поколении», «Защита интересов старшего поколения», «Доброта и милосердие»	Социальные инвестиции	Работники, неработающие пенсионеры, местные сообщества	Ежегодно к праздничным и знаменательным датам	Сохранение жизнедеятельности и здоровья, оказание почестей, воспитание общества в духе высокой нравственности, любви к Родине и уважения к старшему поколению
Программа «Благоустроенный город – здоровая нация», программа «Благоустройство городских парков», проект «Строительство аллеи «Олтин Олма»», проект «Строительство спортивного комплекса»	Социальные инвестиции	Работники, неработающие пенсионеры, местные сообщества, местные органы власти и управления	Ежегодно	Формирование положительного имиджа предприятия, укрепления доверительных отношений, проявление ответственности перед обществом

В таблице 14 представлены основные мероприятия по программам КСО в АГМК.

Деятельность АГМК охватывает все сферы жизни человека, вот почему мероприятия КСО направлены на удовлетворения всех потребностей общества.

Разработка этих мероприятий производится, учитывая интересы работников и обеспечивая безопасный труд и достойный отдых, адаптируясь к специфике региона, сотрудничая с местными организациями, поддерживая отношения с местными органами власти и управления, при оказании помощи руководства государства, формируя всесторонне развитое гармоничное общество.

Трудовые, социально–экономические, профессиональные и организационные отношения между работодателем и работниками регулирует Коллективный договор. Коллективный договор является документом, разработанным в ходе согласованных решений, направленных на успешную деятельность предприятия и гарантированную защиту прав и законных интересов трудящихся, в повышении их жизненного уровня, медицинского и культурного обслуживания, обеспечения здоровых и безопасных условий труда.

Далее в таблице 15 представлены затраты на программы КСО.

Таблица 15– Затраты на КСО

Мероприятие	Цена, сум	Стоимость реализации на планируемый период
Оказание материальной помощи на оздоровление к трудовому отпуску	1 000 000	$1\ 000\ 000 \times 36000 = 365\ 000\ 000\ 000$
Оплата половины стоимости путевки в санаторий–профилакторий АГМК	600 000	$600\ 000 \times 400 = 240\ 000\ 000$
Выделение продуктовых наборов	125 000	$125\ 000 \times 450 = 56\ 250\ 000$
Организация праздничных мероприятий	50 000 000	$50\ 000\ 000 \times 3 = 150\ 000\ 000$
Приобретение новогодних подарков	75 000	$75\ 000 \times 15\ 000 = 1\ 125\ 000\ 000$
Премирование отличившихся работников хлопковой компании	1 000 000	$1\ 000\ 000 \times 250 = 250\ 000\ 000$

Продолжение таблицы 15

Подготовка специалистов, необходимых для комбината, в учебных заведениях на платной контрактной основе	9 000 000	$9\ 000\ 000 \times 30 = 270\ 000\ 000$
Благоустройство городских парков отдыха	80 000 000	$80\ 000\ 000 \times 2 = 160\ 000\ 000$
Установка детских игровых площадок	40 000 000	$40\ 000\ 000 \times 15 = 600\ 000\ 000$
ИТОГО		367 851 250 000

Оценка эффективности программ КСО.

Деятельность АГМК направлена на поддержание экономической стабильности, решение поставленных задач, реализацию проектов, направленных на модернизацию производства, выполнение мероприятий, направленных на увеличение добычи, выпуска и ассортимента продукции, повышение экспортного потенциала, улучшение экологической обстановки.

Программы КСО ориентированы на достижения поставленных целей. АГМК берет на себя обязательства по решению социальных вопросов, по выполнению всех договоренностей и льгот, предусмотренных Коллективным договором. Дети тружеников подразделений посещают дошкольные учреждения, проводят лето в детских лагерях, занимаются в спортивных секциях спортклуба и развивают таланты во Дворце культуры «Металлург», а сами труженики и члены их семей имеют возможность отдыхать в пансионатах и зонах отдыха, поправлять здоровье в санатории–профилактории, санаториях Узбекистана и за его пределами.

АГМК оказывает помощь ветеранам войны и труда, пенсионерам производства, закрепленным социальным учреждениям, продолжает большую работу по благоустройству как Алмалыка, так и населенных пунктов, где расположены его подразделения.

Реализация программ КСО АГМК приводит к формированию физически здорового, духовно и интеллектуально развитого, самостоятельно мыслящего общества, трудоспособного, оправдывающего доверия, коллектива; созданию безопасных условий труда; улучшению экологической обстановки; воспитанию общества в духе высокой нравственности, любви к

Родине и уважения к старшему поколению; повышению профессионального, образовательного уровня и результативности работы; формированию положительного имиджа предприятия, укреплению доверительных отношений, проявлению ответственности перед обществом.

АГМК – огромный промышленный комплекс с более 70–летней практикой успешного применения программ КСО, для этого имеется множество возможностей и ресурсов. Средства, выделенные на реализацию мероприятия программ, адекватны поставленным задачам.

Заключение

По итогам работы можно внести следующие правки, повышение производительности требует безопасных условий труда на предприятии.

Существует множество методов, используемых руководителями, применимых к поддержанию производительности, это организация досуга, мотивация и т.д.

Вторая глава показывает выполненный анализ по условиям труда на АО АГМК, там же предложены пути совершенствования производительности труда. АО АГМК по добыче и переработки меди, молибдена, полиметаллов, минералов с содержанием золота можно смело назвать одним из главенствующих предприятий как в Узбекистане, так и в мире

Объектом исследования выступили 430 рабочих мест по 6 направлениям профессий.

Предприятие использует линейно–функциональную структуру в качестве структуры управления предприятием.

Анализ проводился касаясь профессий 4 основных рабочих цехов дробильного, плавильного, котлотурбинного и литейного цеха.

Были изучены условия труда рабочего персонала основных цехов. Проанализированы 9434 фактора, из них 5834 фактора характеризующих воздух рабочей зоны, 1590 метеорологических факторов, 186 – шумовой нагрузки и вибрации, составлены и изучены 130 характеристических карт оценки степени тяжести труда.

Были сделаны выводы, что сотрудники основных цехов выполняют свои трудовые обязательства в условиях, которые относятся к группе с высокой степени риска для здоровья. Уровень вредности на рабочих местах установлен 3.4 класс: (микроклимат (3.1–3.4), пыль (3.2 –3.4), химические вещества (3.1–3.4), шум (3.1–3.2), тяжесть труда (3.1–3.2) и напряженность

труда (3.1).

Установлено, что факторами группы риска являются микрохимические условия, обусловленные спецификой работы, высокое содержание пыли в воздухе, содержание вредных для здоровья человека химических соединений. Все перечисленные факторы способствуют развитию профессиональных и производственных заболеваний. Чтобы точно установить причинно–следственную связь влияния вредных факторов на здоровье работников, нужно проанализировать случаи, выявленные с профессиональным заболеванием сопоставить их случаям утраты трудоспособности, определить связь причин заболевания с выявленными негативными производственными факторами, со стажем работы, профессии сотрудника, его возрастом и учётом нозологических форм.

Факторы, которые в ходе работы были рассчитаны имели прямое влияние на производительность труда.

Высокая текучесть кадров наблюдается у работников рабочей сетки. Причина – низкая заработная плата. Постоянное увольнение рабочих и устройство новых рабочих обходится предприятию экономическими потерями, в виде затрат на обучения и потерь от брака.

Исследование показало, что рост зарплаты значительно выше производительности труда. Отметим, что оценку труда всегда соотносят с с показателем среднегодовой выработки.

Учитывая сказанное можно предположить, что улучшения условий труда в цехах, повлияет на повышение производительности труда.

Для оценки производительности труда сотрудников, рекомендуется на регулярной основе вести учет производительности труда методами точного измерения.

Behavior–Based Safety (безопасное поведение людей) станет вторым ключевым нововведением в АГМК и поспособствует улучшению условий труда на предприятии. Данная программа берет начало в безопасном

поведении людей. Т.к. 96% несчастных случаев являются следствием несоблюдения безопасности на рабочем месте.

На АГМК данную систему рассмотрели в положительном ключе по отношению к снижению затрат. Это поможет АМК устранить начальные причины и воодушевить сотрудников к самостоятельной ответственности.

Рассматривая оценку данной ситуации специалистами, можно сказать, что данное нововведение сократит экономические потери от несчастных случаев и травм на 25%. Эти мероприятия могут быть рекомендованы для внедрения в рабочую структуру АГМК, т.к. являются выгодными.

Список использованных источников

1. Экономика труда. Учебник / под ред. А.И. Рофе. – Москва 2018.–210 с.
2. Скорректированный прогноз по росту ВВП – <https://finexpertiza.ru/solutions/actual-topics/korrekt-prognoz-rost-vvp> / (дата обращения: 12.06.2022)
3. Организация, нормирование и оплата труда: Учеб. пособие / А.С. Головачев, Н.С. Березина, Н.Ч. Бокун [и др.]; Под общ. ред. А.С. Головачева.– М.: Новое знание, 2014. –535 с.
4. Ядгарова Я.С. История экономических учений: Учебник / под ред. Я.С. Ядгарова М.: Инфра–М, 2019. –135с.
5. Экономика и социология труда. Учебник. Под ред. проф. А.Я.Кибанова. – М.: ИНФРА–М, 2019. –186 с.
6. Экономика и социология труда. Учеб. Пособие / под ред. К.Х. Абдурахманова– М.: РЭА им. Плеханова. 2016. –310 с.
7. Экономика труда. Учеб. Пособие. / под ред. Л.П. Владимирова– М., 2017 стр.–154 с.
8. Оплата труда: производство, социальная сфера, государственная служба. Учеб. Пособие / под ред. Н.А. Волгина – М.: Изд. «Экзамен», 2019 – 168 с.
9. Экономика труда и социально–трудовые отношения/Под ред. Г.Г. Мелькьяна, Р.П. Колосовой – М.: МГУ, 2017, –95 с.
10. Экономика и социология труда. Учебник. Под ред. проф. А.Я.Кибанова. – М.: ИНФРА–М, 2018.–155с
11. Экономика предприятия: Учебник для экономических вузов: 2–е изд., пераб. и доп. /Под ред.А.И. Руденко. – Мн.: БГЭУ, 2015.–197 с.
12. Экономика труда и социально–трудовые отношения/Под ред. Г.Г. Мелькьяна, Р.П. Колосовой – М.: МГУ, 2017.,– 205 с.
13. Мумладзе , Р.Г. Экономика и социология труда. Учебник. / Р.Г. Мумладзе, Г.Н Гужина. – М.: «КноРус», 2011.–304 с.

14. Роцин, С. Ю. Экономика труда. Учеб. пособ. / С.Ю.Роцин, Т.О. Разумова – М.: ИНФРА–М, 2001.–408 с.
15. Экономика труда. Учеб. Пособ / под ред. В.А. Кокина. – М.: Экономика, 2019.–309 с.
16. Человеческое развитие: учебник / Коллектив авторов под ред. С.Сафаева – Т.: УМЭД, ПРООН, 2018.–185 с.
17. Экономика и социология труда в вопросах и ответах. Учебн. пособ. / под ред. Ю.М. Остапенко –М.: ИНФРА–М, 2017.–96 с.
18. Экономика труда (социально–трудовые отношения)/ Под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. –М.: Экзамен, 2015.–278 с.
19. Экономика труда. Учебно–методическое пособие. / Под ред. Проф. Зубкова А.Ф. – М.: ЗАО «КноРус», 2017. – 234 с.
20. Оплата труда: производство, социальная сфера, государственная служба / под ред. Н.А. Волгина – М.: Изд. «Экзамен», 2018.–347 с.
21. Современная экономика труда. Монография. Кол. авторов, руководитель В.В. Куликов. НИИ труда. – М.: ЗАО «Финстатинфрм», 2016.–128 с.
22. Курс экономической теории: Общие основы экономической теории, – микроэкономика, макроэкономика, переходная экономика: учебное пособие //под. Общей. Редакцией. А. В. Сидоровича – М.: МГУ им. Ломоносова, "ДИС", 2019 г. – 815 с.
23. Самсонов, Д. И. Производительность труда и ее роль в экономике / Д. И. Самсонов. // Молодой ученый. – 2016. – № 12 (116). – С. 1430–1432. – URL: <https://moluch.ru/archive/116/31527/> (дата обращения: 12.06.2022).
24. Белов В.И. Производительность труда как инструмент повышения экономического роста и социального благополучия граждан России / Белов В.И. // Управленческое консультирование – 2020. – URL: <https://www.acjournal.ru/jour/article/view/1489/1285> / (дата обращения: 12.06.2022).

25. Показатели АО «Алмалыкский ГМК» [Электронный ресурс] URL: <http://www.agmk.uz/index.php/ru/o-nas/pokazateli/grafiki> (дата обращения: 02.06.2022)
26. Структура АО «Алмалыкский ГМК» [Электронный ресурс] URL: <http://www.agmk.uz/index.php/ru/o-nas/struktura-agmk> (дата обращения: 02.06.2022)
27. Гигиенической Классификации условий труда по показателям вредности и опасности факторов производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса [Электронный ресурс] URL: <https://nrm.uz/contentf?doc=390286>(дата обращения: 12.06.2022).
28. Рачек С.В., Мпрошник А.В., Производительность труда как основной показатель эффективности трудовой деятельности / Рачек С.В., Мпрошник А.В // Журнал Современные проблемы науки и образования. – 2018. – № 6 – URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=11461> / (дата обращения: 12.06.2022).
29. Полков А.А., О взаимосвязи роста производительности труда и роста оплаты труда / Полков А.А., // Экономические науки – URL: <file:///C:/Users/User/Downloads/o-vzaimosvyazi-rosta-proizvoditelnosti-truda-i-rosta-oplaty-truda.pdf> (дата обращения: 12.06.2022).
30. Экономика и социология труда. / под ред. Б.М. Генкина – М.: НОРМА-ИНФРА, 2018–С 560
31. Экономика и социология труда. Учеб. Пособие / под ред. К.Х. Абдурахманова – М.: РЭА им. Плеханова. 2002–56–59с.
32. Адамчук В. В. Экономика труда. / В.В Адамчук, Ю.П Кокин, Р.А. Яковлев – М.: Финстатинформ, 2014–С 300
33. Белокрылова О. С. Экономика труда. Конспект лекций. / О.С. Белокрылова, Е.В. Михалкина – Рн/Д.: Феникс, 2002–24–26с.
34. Видяпин, А. П. Экономическая теория. Учебник. / А. П. Видяпин, Г.П. Журавлева, К.Х. Абдурахманов. –Т.: «Шарк», 2016–С 420

35. Экономика труда. Учеб. Пособие. / под ред. Л.П. Владимирова. – М., 2018–121– 122с.
36. Оплата труда: производство, социальная сфера, государственная служба. / под ред. О.М. Гайбуллаева – М.: Изд. «Экзамен», 2013–5–6с.
37. Льготы в целях модернизации / под ред. О.М. Гайбуллаева – Экономическое обозрение – № 3 (160) – 2019 – 28–34с.
38. Внутрифирменное управление персоналом. Учеб. пособ. / под ред. Н.К. Зокировой –М.: РЭА, 2014–89–94с.
39. Экономика труда. Учеб. Пособие / под ред. В.А. Кокина – М.: Экономика, 2019– 51с.
40. Экономика труда. Учеб.пособие / под ред. Б.В. Корнейчука– М.: Гардарика, 2017–3– 4с.
41. Мескон, М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. Москва– 2006г–С 365
42. Мумладзе, Р. Г. Экономика и социология труда. Учебник. / Р.Г. Мумладзе, Г.Н. Гужина – М.: «КноРус», 2018–33–34с
43. Образование и человеческое развитие: мировая практика и опыт Узбекистана. Монография./ Под ред. С.С. Гулямова и К.Х. Абдурахманова.Т.: ТГЭУ, 2004–69–70 с.
44. Рошин, С.Ю. Экономика труда. Учеб. Пособие / С.Ю. Рошин, Т.О. Разумова – М.: ИНФРА– М, 2017–С 420
45. Человеческое развитие: учебник / Коллектив авторов под ред. С.Сафаева – Т.: УМЭД, ПРООН, 2018–С 410
46. Экономика и социология труда. Учебник / под ред. проф. А.Я.Кибанова. – М.: ИНФРА–М, 2019 – С220 URL: <https://yuz.uz/ru/news/almalkskiy-gmk-ekologicheskii-menedjment-v-deystvii> (дата обращения: 12.06.2022)

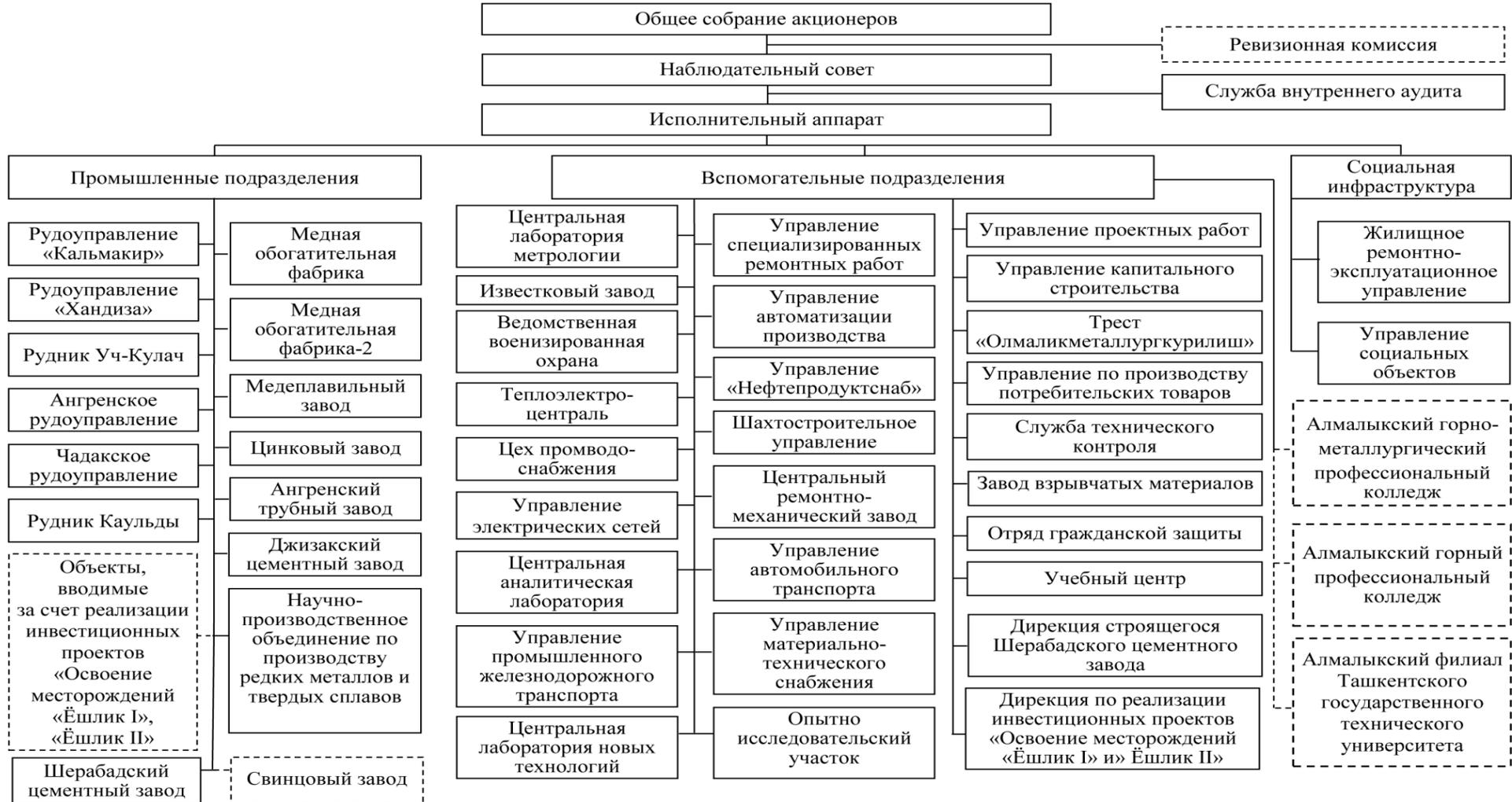
Приложение А
(обязательное)
Сравнительный аналитический баланс АО «Алмалыкский ГМК»

Показатель баланса	В абсолютных величинах, млн.сум			Изменения 2017 г. к 2015 г.	
				В абсолютных величинах, млн.сум.	Темп прироста
	2015	2016	2017		
1	2	3	4	5	6
АКТИВ					
Внеоборотные активы, в т.ч.:	2 671 128	3 273 794	4 837 664	2 166 536	81,11%
Основные средства	2 056 962	2 598 728	3 209 511	1 152 549	56,03%
Нематериальные активы	195	27 474	24 932	24 737	12685,64%
Долгосрочные инвестиции	159 399	172 299	157 925	-1 474	-0,92%
Капитальные вложения	386 294	217 409	1 038 474	652 180	168,83%
Прочие	68 278	257 884	406 822	338 544	495,83%
Оборотные активы, в т.ч.:	1 258 312	1 363 754	3 629 558	2 371 246	188,45%
Товарно-материальные запасы	860 447	958 759	1 703 755	843 308	98,01%
Авансы выданные	48 063	44 100	122 495	74 432	154,86%
Авансовые платежи по налогам и сборам	28 697	19 350	174 692	145 995	508,75%
Торговая дебиторская задолженность	38 238	31 710	377 940	339 702	888,39%
Денежные средства	17 653	16 722	217 868	200 215	1134,17%
Прочие	265 214	293 113	1 032 808	767 594	289,42%
БАЛАНС	3 929 440	4 637 548	8 467 222	4 537 782	x
ПАССИВ				0	
Капитал, в т.ч.:	2 373 767	2 750 170	2 861 523	487 756	20,55%
Уставный капитал	431 935	563 497	576 950	145 015	33,57%
Нераспределенная прибыль	1 941 832	2 186 673	2 284 573	342 741	17,65%
Обязательства, в т.ч.:	1 555 673	1 887 378	5 605 699	4 050 026	260,34%
Долгосрочные кредиты и займы	1 280 356	1554061	4 140 052	2 859 696	223,35%
Краткосрочные кредиты и займы	7 133	67908	885	-6 248	-87,59%
Торговая кредиторская задолженность	51 277	42 598	264 168	212 891	415,18%
Задолженность по платежам бюджет	48 139	68 997	171 510	123 371	256,28%
Задолженность по внебюджетным платежам	20 743	12 680	135 989	115 246	555,59%
Авансы полученные	20 891	15 653	14 612	-6 279	-30,06%
Расчеты с персоналом	34 988	37 128	50 563	15 575	44,52%
Прочие	92 146	88 353	827 920	735 774	798,49%
БАЛАНС	3 929 440	4 637 548	8 467 222	4 537 782	x

Приложение Б
(обязательное)

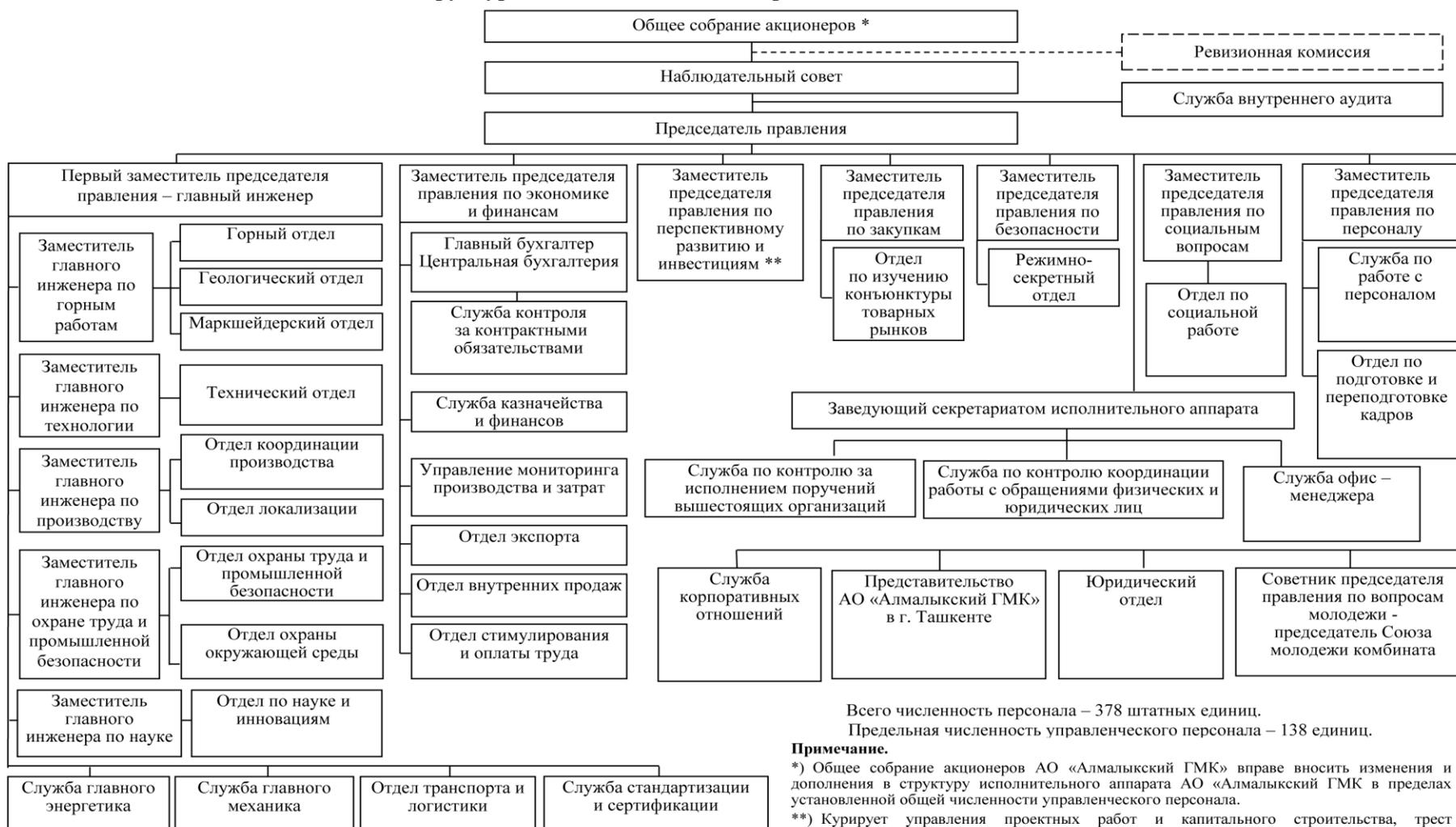
Организационная структура АО «АГМК»

Организационная структура АО «Алмалыкский ГМК»



Приложение В Структура исполнительного аппарата АО «АГМК» (справочное)

Структура исполнительного аппарата АО «Алмалыкский ГМК»*



Всего численность персонала – 378 штатных единиц.

Предельная численность управленческого персонала – 138 единиц.

Примечание.

*) Общее собрание акционеров АО «Алмалыкский ГМК» вправе вносить изменения и дополнения в структуру исполнительного аппарата АО «Алмалыкский ГМК» в пределах установленной общей численности управленческого персонала.

**) Курирует управления проектных работ и капитального строительства, трест «Олмаликметаллургкурилиш» и дирекцию строящегося Шерабадского цементного завода, указанные в приложении №1.