

СТИМУЛЫ ЕСТЬ - ОТСУТСТВУЕТ ШКОЛА

СЧИТАЕТ ПРЕДСЕДАТЕЛЬ КЕМЕРОВСКОЙ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
РОССИЙСКОГО НЕЗАВИСИМОГО ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ УГОЛЬНОЙ
ПРОМЫШЛЕННОСТИ АНАТОЛИЙ ГЕОРГИЕВИЧ ШВАРЧЕНКО



— Я внимательно слежу за обсуждением темы «Стимулирование в угольной промышленности», развернутой в журнале «Уголь Кузбасса». И вот мое мнение: то, о чем рассказывают представители разных компаний, свойственно многим. «Кузбассразрезуголь», быть может, опережает других, поскольку здесь заложен хороший фундамент системы стимулирования. Но не об этом хотелось бы сказать.

Как представитель профсоюза, структуры, которая стоит на страже интересов работника и развития отрасли в целом, пытаюсь ответить на следующий вопрос: а в чем, собственно, цель создания системы стимулирования труда? Чего мы этим добиваемся? Более быстрой и эффективной работы трудящихся? В этом отношении человеческие ресурсы весьма ограничены. Или мы хотим освоить высокие технические возможности, которые позволят добиться уверенного повышения заработной

платы? Или все-таки главной целью станет перспективное развитие отрасли?

С моей точки зрения, сегодня мы, поощряя работников угольной промышленности имеющимися в нашем распоряжении способами, не добиваемся ни одной из названных трех целей. Чтобы объяснить свою мысль, вернусь к истокам развития стимулирования, а именно — к соцсоревнованию. Вспомним Алексея Стаханова. В свое время он был озадачен вопросом роста производительности труда, поэтому предложил выдать 102 тонны за смену вместо 8. Перед тем как выполнить поставленную задачу, он тщательно проанализировал технологические возможности. Оказалось, что работа одного человека на выемке угля и на креплении забоя является малоэффективной (хоть и ускоренной по времени). Надо разделить обязанности. Специализация должна привести к повышению эффективности. Ситуация была просчитана со всех сторон, и рекорд состоялся.

Но важен, как мне кажется, не сам рекорд, а события, за ним последовавшие. Опыт подвергся тщательному обсуждению, изучению и, в конце концов, распространению на другие угольные предприятия. Естественно, сам Стаханов, как и люди, принимавшие участие в эксперименте, был существенно поощрен. Более того, его имя вошло в историю. Но стимул, который двигал им, заключался, скорее всего, не в желании заработать и прославиться, а в стремлении достигнуть нового этапа угледобычи, повысить производительность за счет изменения условий труда. В итоге — повысить уровень заработной платы своей бригады и горняков в целом за счет, повторюсь, распространения опыта.

Вернемся в настоящее время. К сожалению, эффективная работа горняка, которая действительно вполне

весомо поощряется, значима лишь для отдельно взятой компании. Предположим, вручили лучшему по итогам периода машину или даже квартиру. В «Кузбассразрезуголь» это давно практикуется и вовсе не считается исключительным поощрением. Но распространения опыта по вертикали и горизонтали нет!

Для кого и для чего проходит процесс стимулирования? Его курирует в обязательном порядке администрация области. С этим все понятно: необходимо выделить людей, которые заслужили награды. Для горного предприятия, компании важно поддерживать свой имидж, показать, что здесь работают настоящие мастера своего дела, что проходка, выемка угля идут крайне успешно. Самим работникам, бригадирам хочется «себя показать», это неотъемлемое и очень стимулирующее свойство русской души. А что остается отрасли в целом?

Не хватает распространения положительного примера, объяснения его технологических или нравственных причин, продвижения по другим предприятиям, компаниям. Нет предвидения перспектив его развития. Нет школы, нет преемственности.

В качестве устойчивого стимулирования, которое двигало бы вперед отрасль в целом, можно применять любой инструмент, но не отдельно, не точно, а целостно. Сегодня мы можем организовать одну бригаду, «простимулировать ее» и добиться рекорда. А необходимо за счет стимулирования людей давать комплексное представление о повышении роли технологии, уровня организации производства, организации труда, об использовании технических возможностей, возможностей человека как профессионала. И далее — распространение полезного опыта по предприятиям, по компаниям, по Кузбассу и стране...

(Продолжение темы на стр. 54)