

МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ТРУДОВОГО ВКЛАДА РАБОЧИХ В РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Семенов В. Г., Гагаринская Г. П.

ФГБОУ ВПО «Самарский государственный технический университет»

В статье доказывается, что оценка трудового вклада рабочего в коллективные результаты труда должна быть комплексной и включать в себя оценку профессионального мастерства и оценку результатов труда рабочего; должны быть правильно выбраны критерии для оценки; процедура проведения оценки труда рабочего должна способствовать её объективности. Исследование проведено по материалам крупных промышленных предприятий Самарской области и основывалось на фундаментальных трудах отечественных и зарубежных ученых в области оценки труда. В исследовании использованы общенаучные, математические и эвристические методы.

Ключевые слова: оценка труда, заработная плата, результаты труда, промышленные предприятия, аттестация, рабочий.

METHODOLOGICAL APPROACHES TO THE ASSESSMENT OF THE CONTRIBUTION OF WORKERS IN THE COLLECTIVE RESULTS OF THE INDUSTRIAL ENTERPRISE

Semenov V. G., Gagarinskaya G. P.

Samara State Technical University

We prove that the evaluation of the contribution of working in collective work results should be comprehensive and include an assessment of professional skills and evaluation of the worker's labor, must be properly selected criteria for evaluation, assessment procedures worker's labor should contribute to its objectivity. The study was conducted based on large-tion industry Samara region and was based on the fundamental works of national and international scientists in the assessment work. In the study of the use general scientific, mathematical and heuristic methods.

Keywords: assessment of labor, wages, the results of labor, industry, certification, work.

Введение. Оценка трудового участия рабочего в общие результаты работы коллектива – сложная задача. Используемые в настоящее время способы оценки субъективны. На взгляд автора, не существует идеального метода оценки трудового участия рабочего, любой из способов будет содержать в себе долю субъективизма. Это связано с природой человеческого восприятия. Так, известный американский ученый Якоб Броновски, проводивший исследования по этой проблеме, сделал вывод о том, что биологическая структура человека диктует ему взгляд на мир [1]. То есть человек оценивает окружающий мир, в том числе и поведение других людей, не объективно, а путем интерпретации. Поэтому на предприятиях может использоваться любой способ оценки индивидуального участия рабочего. Но выбранный метод должен быть предельно прост и ясен для работников.

Цель исследования – исследовать методические подходы к оценке трудового вклада рабочих в результаты работы предприятия, применяемые в практике управления персоналом промышленных предприятий России.

Материалы и методы исследования. Исследование проведено по материалам крупных промышленных предприятий Самарской области и основывалось на фундаментальных трудах отечественных и зарубежных ученых в области оценки труда. В исследовании использованы общенаучные, математические и эвристические методы.

В странах с рыночной экономикой большую популярность получил рейтинговый метод оценки труда рабочего. Западные компании используют разнообразные шкалы и рейтинги оценки труда для того, чтобы определить место рабочего в ряду коллег [2]. В последнее время он стал использоваться и крупными отечественными компаниями. Остановимся на нем более подробно.

Система рейтингов основана на принципах производственного соревнования между рабочими конкретного предприятия. Рейтинг предусматривает комплекс показателей – образовательный уровень, опыт работы, своевременное и качественное выполнение плана работы, умение рабочего воплощать в конкретные дела свои знание и опыт, место рабочего в структуре организации.

Целью рейтинговой оценки является создание информационной базы для анализа и оценки результатов деятельности рабочего. Рейтинги используются для морального и материального поощрения рабочего. В зависимости от результатов труда, рабочие расставляются по местам, и в соответствии с занятым местом им устанавливается размер вознаграждения.

Составными этапами методики комплексной рейтинговой оценки рабочего являются:

сбор и аналитическая обработка исходной информации за оцениваемый период;

обоснование системы показателей, используемых для рейтинговой оценки и их классификация;

расчет итогового показателя рейтинговой оценки; ранжирование рабочих по рейтингу.

Автор считает, что данную систему оценки можно применять для оценки результатов производственно-хозяйственной деятельности структурных подразделений (бригад, участков, цехов). Оценка структурных подразделений ведется по основным количественным показателям.

Примером применения системы рейтинговых оценок может служить ОАО «Росскат».

В зависимости от результатов производственно-хозяйственной деятельности цеха ОАО «Росскат» распределяются по местам по принципу рейтинговой оценки. Принципы рейтинговой оценки деятельности предприятий заключаются в следующем.

Основными показателями, по которым определяется рейтинг цеха, являются уровень выполнения плана по валовому объему производства за месяц, затраты на текущую деятельность

цеха, ввод объектов капитальных вложений по дате получения свидетельства о регистрации права собственности (КВ).

В зависимости от выполнения/невыполнения рейтинговых показателей, цеха разбиваются на несколько групп (рис. 1).

Группа	Выпуск	Затраты	Ввод КВ
1	+	+	+
2	+	+	-
3	+	-	+
4	+	-	-
5	-	+	+
6	-	+	-
7	-	-	+
8	-	-	-

} ЛИДЕРЫ
 } АУТСАЙДЕРЫ

Рис. 1. Распределение мест между цехами («+» выполнено, «-» не выполнено)

Внутри каждой группы (если в группу попадает более одного цеха) ранжирование осуществляется на основе главного показателя – объема валовой продукции.

В случае совпадения уровней выполнения плана по валовой продукции у цехов предпочтение отдается структурному подразделению с более низкой относительно плана величиной затрат на текущую деятельность структурного подразделения, и оно занимает более высокое место.

Удельные суммарные затраты на текущую деятельность рассчитываются из плана доходов и расходов. Результат, рассчитанный на основе оперативных показателей отчетного месяца, корректируется (увеличивается) на величину превышения фактических данных об удельных суммарных затратах на текущую деятельность цеха над оперативными показателями в месяце, предшествующем отчетному.

Каждому месту в рейтинге присваивается коэффициент для расчета доли цеха в консолидированном переменном фонде заработной платы всех цехов:

- цеха-«лидеры» получают коэффициент 120% (1,2) за первое место с 5 %-ным убыванием за каждое последующее место (т.е. 115%, 110% и т.д.), но не ниже 100%;
- цеха-«аутсайдеры» (не выполнившие план) получают коэффициент 70 % за последнее место с 5 %-ным возрастанием за каждое предыдущее место (т.е. 75 %, 80 % и т.д.), но не выше 95 %.

Коэффициенты значимости для остальных цехов:

- при определении фактического переменного фонда транспортного цеха используется коэффициент равный 100 %;
- при определении фактического переменного фонда складского хозяйства используется коэффициент равный 100 %;
- при определении фактического переменного фонда энергетического цеха используется коэффициент равный 100 %;
- при определении фактического переменного фонда ремонтно-инструментальной площадки используется коэффициент равный 80 %.

Оценка труда отдельных рабочих с помощью рейтинговой шкалы, по наблюдениям автора, отрицательно сказывается на взаимоотношениях внутри коллектива и на производительности труда каждого рабочего. Дело в том, что рейтинговая оценка подразумевает сравнение результатов труда и личностных качеств рабочего со своими коллегами. Но результативность труда рабочего зависит от приложенных им усилий, его характерных особенностей и возможностей, а также оценки им своей роли. Получается, что рабочий, в силу своих психофизиологических особенностей работающий лучше другого, займет более высокое место. И какие бы усилия не предпринимал рабочий, получивший более низкий ранг, он не сможет обогнать своего коллегу. Поняв, что его коллега более успешен, чем он, работник потеряет интерес к работе. В соответствии с теорией справедливости, люди подвергают субъективной оценке отношение вознаграждения к затраченным усилиям и сравнивают его с тем, что, как они считают, получили другие рабочие за аналогичную работу. Несправедливое, по их мнению, вознаграждение приводит к возникновению психологического напряжения. [3]. Поэтому, прежде всего, надо сравнивать результаты работы данного рабочего с его же результатами в предыдущем периоде.

Несмотря на то, что любой из методов оценки труда рабочего субъективен, автор считает, что существуют способы, позволяющие повысить надежность оценки. Во-первых, необходимо, чтобы оценка труда рабочего была комплексной. Во-вторых, должны быть правильно выбраны соответствующие критерии для оценки. В-третьих, процедура проведения оценки труда рабочего должна способствовать её объективности.

Оценка трудового участия рабочего должна включать в себя оценку профессионального мастерства рабочего и оценку результатов его труда.

Главная цель оценки профессионального мастерства рабочего состоит в том, чтобы заинтересовать его в повышении эффективности производства, воздействуя на поведение человека, в стремлении к своему развитию, в приобретении квалификации и принятии на себя ответственности. При этом важно, чтобы производственная деятельность рабочего отвечала требуемым стандартам.

Оценка рабочего для определения его профессионального мастерства должна проводиться ежегодно в форме аттестации. Ее результаты могут быть использованы для повышения стимулирующей роли оплаты труда, через установление тарифной ставки рабочему и периодического пересмотра её в сторону повышения или понижения на основе оценки (в баллах) его заслуг, т.е. его работы и поведения (рис.1).

В практике чаще всего применяется первый вариант разработки критериальных показателей. Каждое предприятие устанавливает свои критерии. Например, в числе критериев оценки профессионализма при аттестации работников на ОАО «Росскат» используются: адаптация к рабочему месту, качество работы, производительность, соблюдение техники безопасности, инициативность, способность определять поломку и т.д.

Для определения общей оценки профессионального мастерства рабочего автором предлагается использовать следующие критерии, разбитые на три группы: оценка деловых качеств рабочего; оценка уровня знаний и навыков рабочего; оценка уровня освоения смежных профессий. Эти критерии носят общий характер и подходят для большинства рабочих профессий [5].

Оценка результатов труда рабочего должна проводиться ежемесячно. Ее результаты должны увязываться не только с переменной частью его заработка, но и влиять на установление ему тарифной ставки.



Рис. 1. Концептуальная схема формирования заработной платы рабочего при повременной оплате труда на основе комплексной оценки его трудового участия

Оценка результатов труда рабочего в общие коллективные результаты работы должна включать в себя оценку как количественных, так и качественных показателей работы. В качестве критериев оценки результатов труда могут быть использованы следующие показатели: производительность труда, качество работы, безопасность труда, трудовая дисциплина, точность и тщательность выполнения работы, выявление причин и обнаружение неполадок.

Важным моментом, на взгляд автора, является динамичность критериев. Они должны дополняться, совершенствоваться с учетом конкретных этапов развития предприятия, с учетом целей, которые оно перед собой ставит.

По каждому критерию работнику выставляются баллы. Чаще всего для оценки используется 5-ти балльная шкала, которая, как показывают исследования автора, дает полную характеристику рабочего по каждому критерию. Таким образом, можно набрать максимально 50 баллов за профессиональное мастерство и 30 баллов по результатам труда за год. На основе общей суммы баллов за профессиональное мастерство и среднегодовой оценки результатов труда рабочего в тарифной сетке находится группа по оплате труда, по которой ему будет определен тарифный коэффициент.

Если в результате аттестации рабочий наберет менее 40 баллов (из 80-ти возможных), он условно аттестуется на срок до 3-х месяцев и переводится на менее квалифицированный труд. Если следующую аттестацию рабочий пройдет со столь же низкими результатами, то рассматривается вопрос о его увольнении.

Дополнительная оплата за выполнение планового задания и премия за снижение трудоемкости или повышение производительности труда, которые начисляются бригаде, необходимо распределять между ее членами на основе общей суммы баллов за результаты трудовой деятельности, коэффициента квалификации и отработанного времени по следующим формулам:

$$ДО_i = ДОбр./ (\sum K_{кв.i} * V_{фi} * B_i) * (K_{кв.i} * V_{фi} * B_i), \quad (1)$$

$$Пр.i = Пр.бр./ (\sum K_{кв.i} * V_{фi} * B_i) * (K_{кв.i} * V_{фi} * B_i), \quad (2)$$

где $ДО_i$ – дополнительная оплата труда i -го рабочего за выполнение нормированного задания;

$ДОбр.$ – общебригадная сумма дополнительной оплаты за выполнение нормированного задания;

$Пр.i$ – премия за снижение трудоемкости или повышение производительности труда i -го рабочего;

$Пр.бр.$ – общебригадная сумма премии за снижение трудоемкости или повышение производительности труда;

К_{кв.і} – коэффициент квалификации і-го рабочего;

В_{фі} – отработанное время за месяц і-м рабочим;

В_і – месячная сумма баллов за результаты работы, полученная і-м рабочим.

Выводы. Не существует идеального способа оценки трудового участия рабочего. Это связано с особенностями человеческого восприятия, которое искажает действительность. Поэтому на практике возможно применение любого метода. Но он должен соответствовать определенным требованиям: оценка трудового участия рабочего должна быть комплексной, т.е. включать в себя оценку профессионального мастерства и оценку результатов труда рабочего; должны быть правильно выбраны критерии для оценки; процедура проведения оценки труда рабочего должна способствовать её объективности.

Список литературы

1. Журавлев П. В., Одегов Ю. Г., Волгин Н. А. Управление человеческими ресурсами. – М., 2010. – С. 308.
2. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. – М.: Дело, 2006. – С. 385.
3. Оплата по результату. Из опыта оплаты труда персонала в США / Под общей ред. Питера Т. Чингоса. – М., 2008. – С.84.
4. Татарников А. А. Управление кадрами в корпорациях США, Японии, Германии. – М., 1992. – С. 184.
5. Хендерсон Р. И. Компенсационный менеджмент. Стратегия и тактика формирования заработной платы и других выплат / Пер. с англ. под ред. Горелова Н. А. – СПб., 2008. – С. 577.

Рецензенты:

Митрофанова Елена Александровна, доктор экономических наук, профессор кафедры «Управление персоналом», ФГБОУ ВПО «Государственный университет управления», г. Москва.

Ладошкин Альберт Иванович, доктор экономических наук, профессор кафедры «Экономика промышленности», ФГБОУ ВПО «СамГТУ», г. Самара.