

## КВАЛИМЕТРИЧЕСКАЯ ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ТРУДА КАК ОЦЕНКА ЦЕЛЕСООБРАЗНОСТИ ТРУДА РАБОТНИКА ПРЕДПРИЯТИЯ

Наукові праці МАУП, 2001, вип. I, с. 239–241

Чтобы изменить нашу ментальность в сфере трудовых отношений, необходимо создать такие условия, при которых работнику (руководителю, специалисту) было бы невыгодно принимать неэффективные решения, нарушать исполнительскую дисциплину, выполнять свою работу некачественно, тратить впустую рабочее время, которое можно использовать для творческой работы в собственных интересах и в интересах производства. Работник более производится долевое распределение заработка (помимо установленной тарифной ставки или оклада) и рассчитывается рейтинг работника по формуле

$$P = \frac{Ч_3}{B_n},$$

где  $Ч_3$  — часть заработка;  $B_n$  — полезное входящее в стоимость готовой продукции.

Такой рейтинг отражает истинную ценность работника, его квалификацию, показывает стоимость работника. Причем о весе рейтинга как показателя ценности работника знает не только специалист, но и его коллеги. По итогам рабочего года руководство может принять решение о поощрении или поощрении специалистов, имеющих очень высокие рейтинги, и о понижении или дополнительном обучении специалистов, имеющих самые низкие рейтинги. Но, как правило,

Поскольку любые предприятия являются социотехническими системами, в которых взаимодействующие работники вместе с машинами участвуют в процессе изготовления продукции или услуг, к ним применимы основополагающие принципы системного управления социальными объектами: целеполагание, обратная связь по результатам деятельности, целеориентированная мотивация трудовой деятельности [3, 4]. Применение принципов в их органичном единстве с использованием суперсовременного инструментария поможет решить проблему организованного целесообразного заинтересованного труда работников в получении хороших результатов.

Многое объясняет известный тезис американских специалистов менеджмента: «Именно человеческий капитал, а не заводы, оборудование и производственный закон, является краеугольным камнем конкурентоспособности, экономического роста и эффективности. Уже пора научиться измерять стоимость этого богатства... Важно также помнить, что Америка ничего не делает. Делают американцы. Организация ничего не делает. Делают конкретные работники и руководители» [2].

Таким образом, прежде всего необходимо научиться оценивать стоимость человеческого фактора, результатов трудовой деятельности.

Такую оценку, на наш взгляд, можно осуществить с помощью квалиметрической факторно-критериальной модели оценки качества труда. Согласно этой модели каждый специалист ведет самоучет завершенных работ в рамках затрат рабочего времени (фиксируемых в таблице выхода на работу) и составляет отчет о проделанной работе за месяц. Оценка сложности работ определяется в соответствии с табл. 1. Руководитель предприятия сразу может получить информацию о том, как используется рабочее время, что делают подчиненные, насколько их деятельность соответствует должностным инструкциям (инструкция либо устарела, либо подчиненные ее не выполняют, либо дублируют чьи-то функции). Через некоторое время, например через три-четыре месяца, можно установить норматив выполнения тех или иных работ одним и тем же работником и определить коэффициенты запаздывания или опережения выполнения работ (табл. 2).

По данным отчетов можно определить полезность затраченного времени, эффективность, своевременность и качество труда. Количество и качество труда составляют долю конечного продукта всего предприятия и учитываются: через затраты времени у потребителя; при ожидании запаздывающей работы, выполняемой предыдущим работником; при доведении до конца работы,