

лагают сложные и дорогостоящие процедуры, связанные с ведением переговоров, сделки могут не состояться из-за потенциально высоких затрат, заключающихся в охране и использовании прав собственности. Кроме того, негативные внешние эффекты часто возникают в результате нечеткого определения имущественных прав или их неэффективного использования в том или ином аспекте. Примером такой ситуации является чрезмерное загрязнение воздуха и воды, что связано с отсутствием права собственности на эти ресурсы. Промышленные предприятия почти всегда воздерживаются от создания свалок на частных территориях других собственников, так как опасаются проиграть в массовых исках. Но они не упускают возможность выброса вредных веществ в атмосферу, реки, озера, моря. При этом осуществляется это без издержек и согла-

Получено 21.11.2014

сия людей на такого рода деятельность. Чтобы решить эту проблему, необходимо было бы получить право исключительной имущественной собственности на воздух или реки.

Таким образом, для решения проблемы внешних эффектов в первую очередь необходимо присвоение права исключительной имущественной собственности ко всем видам ресурсов, а также проблема внешних эффектов может быть решена с помощью снижения трансакционных издержек.

Библиографические ссылки

1. *Пигу А.* Экономическая теория благосостояния. – М., 1985. – Т. 1. – С. 259.
2. *Коуз Р.* Фирма, рынок и право. – М.: Дело, 1993. – С. 87.
3. Там же.

УДК 331.224

О. А. Перовщикова, Сарапульский политехнический институт (филиал) ИжГТУ имени М. Т. Калашникова
Д. Г. Загуляев, кандидат экономических наук, Воткинский филиал ИжГТУ имени М. Т. Калашникова

ПРЕИМУЩЕСТВА И НЕДОСТАТКИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ РЕЙТИНГОВОЙ ОЦЕНКИ ТРУДА ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ РАБОЧИХ ДЛЯ НАЗНАЧЕНИЯ НАДБАВКИ ЗА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ МАСТЕРСТВО

Выбор оптимальной системы оценки труда рабочих на предприятии способствует повышению эффективности труда. Оценивая работу, мы в той или иной степени оцениваем и рабочее поведение персонала. Оценка рабочего поведения основывается на том положении, что существуют эффективные и неэффективные виды поведения, определяющие успех выполнения той или иной работы (или мешающие достижению установленных показателей). При этом основным показателем эффективности рабочего поведения являются результаты, к которым оно приводит [1, с. 21].

Кроме того, система оценки труда должна помогать рабочим решать проблему неопределенности в отношении их будущих заработков, то есть рабочий должен иметь возможность влиять на уровень своего дохода посредством предоставления работодателю более высокой личной трудовой отдачи, получая взамен справедливое вознаграждение [2, с. 146].

Известно, что полную оценку профессионального мастерства рабочего не может дать учет текущих результатов труда и учет трудового вклада рабочих: это объясняется несоизмеримостью выполнения работ рабочими разных квалификационных групп, осуществляющих производственные функции разной сложности [3, с. 138].

Все вышеперечисленные недостатки мы постарались учесть в предлагаемой нами системе рейтинго-

вой оценки труда рабочих для установления надбавки за профессиональное мастерство. Рейтинговая оценка является не только информационно-аналитическим продуктом, необходимым при принятии решений различной степени сложности, но она же является важнейшим инструментом самоидентификации, самооценки рабочих на предприятии, а также, что не менее важно, рейтинговая оценка становится инструментом по созданию на предприятии оценочных критериев – тех индикаторов, по которым затем определяется эффективность труда рабочих, уровень их профессиональной подготовки, вклад, который внес данный рабочий в работу подразделения (предприятия).

Согласно системе надбавка за профессиональное мастерство рабочих назначается исходя из полученной оценки труда производственного рабочего путем суммарной оценки по разработанным критериям, таким как профессионально-квалификационный уровень, деловые качества рабочего, результаты труда рабочего и сложность выполняемой работы. Именно разработка критериев, на наш взгляд, служит инструментом управления производительностью труда рабочих, так как критерии могут пересматриваться с целью обеспечения их достаточной эффективности с учетом роста профессионального мастерства рабочего.

Надбавка за профессиональное мастерство начисляется рабочим при условии, что они не только

умеют выполнять определенные виды работ высокой сложности, но и обладают необходимыми деловыми качествами, такими как профессиональная компетентность, инициативность в работе, способность организовывать и планировать свой труд, умение работать в коллективе, умение разработать собственный алгоритм действий при выполнении работы, умение принимать решения в различных производственных ситуациях, которые существенно влияют на течение трудового процесса и результат труда. Высокий уровень профессионального мастерства также требует от рабочего способности к обучению и освоению новых видов производств, рационализаторской и изобретательской деятельности, что без повышения квалификации и уровня образования не представляется возможным.

Для установления надбавки за профессиональное мастерство выбрана система с прогрессивным абсолютным и относительным возрастанием коэффициентов, которая предполагает, что относительное возрастание каждого последующего тарифного коэффициента по сравнению с предыдущим показывает, на сколько процентов надбавка рабочего, принадлежащего к определенному уровню по набранным баллам, превышает процент надбавки рабочего предыдущего уровня (табл. 1).

Таблица 1. Размер надбавки за профессиональное мастерство на основе рейтинговой оценки труда производственного рабочего

Количество набранных баллов	Надбавка за профессиональное мастерство производственного рабочего, %
3–4	10
4–6	12
6–8	16
8–10	24
10–11	50

Применение степени возрастания процента надбавки в зависимости от степени повышения профессионального мастерства является стимулирующей и мотивирующей функцией для рабочих к быстрому повышению квалификации и уровня профессионального мастерства.

К преимуществам предложенной системы оценки труда рабочих относится и то, что рейтинговая оценка создает возможность для выработки у рабочих самостоятельности в труде, ответственности за полученный результат [4].

Преимуществом также является то, что система оценки профессионального мастерства предусматривает учет интересов как рабочих, так и работодателя, так как именно работодатель изначально заинтересован в увеличении производительности труда и улучшении качества выпускаемой продукции.

В настоящее время на промышленных предприятиях в основном применяется единовременное премирование за выполнение каких-либо показателей рабочими. Согласно опыту японских предприятий эффективным экономическим стимулом для рабочих являются бонусы, которые выплачиваются дважды в год (летом и зимой) и размер которых зависит от

результатов финансовой деятельности предприятия; бонусы выдаются лишь при оценке труда рабочего в течение полугода и при условии, что оценка рабочего растет. Сезонные выплаты заставляют рабочих стремиться к качественному и эффективному труду постоянно. Повышению трудовой активности персонала в значительной степени способствуют также выплаты различных единовременных пособий на поддержание благосостояния.

В предлагаемой нами системе оценки также установлен временной интервал (год), в течение которого рабочему выплачивается надбавка за профессиональное мастерство, после чего вновь производится оценка труда рабочего. Благодаря этому у рабочего есть уверенность в том, что он будет получать определенный размер вознаграждения в течение года, а не единовременную выплату.

Рейтинговую оценку достижений и приобретенных навыков у рабочих предприятия достаточно проводить раз в год, так как рейтинговая оценка является средством получения дополнительного вознаграждения рабочего. Кроме этого, разработав однажды рейтинговую оценку, в дальнейшем можно ее не менять, а необходимо будет лишь пересматривать весомость критериев оценки, корректировать и подстраивать систему под изменения внешней и внутренней среды предприятия, в связи с чем затраты не будут столь велики, как при начальной разработке данного метода оценки.

Другое преимущество предложенной нами рейтинговой оценки – сделана попытка отойти от организации соревнования на звание лучшего сотрудника, что было унаследовано на предприятиях от административно-плановой экономики, в результате чего поощрения получали только лучшие сотрудники предприятия. В предлагаемой системе размер вознаграждения для рабочего зависит от его личного рейтинга: если рейтинг повышается, то размер вознаграждения также увеличивается, что способствует выработке личной удовлетворенности рабочего по его достижениям в труде.

Также в предлагаемой системе мы постарались отразить наиболее просто критерии оценки труда рабочих, что является преимуществом при восприятии результатов труда рабочими, так как рабочий понимает, за что ему поставлена та или иная оценка.

Преимущества предлагаемой системы приведены в табл. 2.

Наряду с выявленными преимуществами рейтинговой оценки труда производственных рабочих на промышленном предприятии можно выделить следующие недостатки.

- Для разработки рейтинговой оценки требуются большие затраты времени и высокая заинтересованность исполнителей (разработчиков, экспертов и руководителей, производящих оценку).

- Разные люди, производящие оценку в зависимости от образования, имеющегося опыта и личностных особенностей, могут по-разному понимать содержание критериев оценки. В оценочную форму часто включают такие характеристики (образцы тру-

догового поведения, профессиональные знания, рабочие навыки), которые слабо связаны с содержанием профессиональной деятельности оцениваемых работников. При этом существует опасность не включить в оценочную форму такие характеристики, которые составляют ядро профессиональной эффективности [5].

Исходя из этого, в рейтинговой оценке труда рабочих помимо руководителей принимают участие и сами рабочие (члены бригады).

- Участники рейтинговой оценки могут допустить некоторый субъективизм в оценке рабочих, тем самым провоцируя конфликты из-за несправедливой оценки труда.

Таблица 2. Преимущества рейтинговой оценки труда рабочих

Для рабочих	Для работодателя
Простота для восприятия результатов	Привязка к системе мотивации
Рейтинговая оценка позволяет учесть не только трудовой вклад рабочего в доход коллектива, но и его индивидуальные характеристики	Стимулирование повышения инициативности рабочих для достижения более высоких показателей труда
Предсказуемость итоговой оценки	Разработав однажды рейтинговую оценку, в дальнейшем можно ее не менять, а необходимо будет пересматривать весомость критериев оценки
Размер вознаграждения для рабочего зависит от его личного рейтинга	Повышение объективности оценки качества труда рабочих
Возможность самому рабочему влиять на результаты оценки	—

Наиболее часто встречаются следующие формы субъективизма.

- Эффект ореола, когда какое-либо одно положительное или отрицательное качество оцениваемого работника может заслонить в глазах оценщика остальные качества и исказить общую оценку.

- Усреднение, когда руководитель оценивает всех работников как средних работников, одинаково избегая «+» и «-», не отмечает никого, т. е. фактически не ведет никакой оценки.

- Снисходительность – общее завышение оценок [6, с. 187].

Предложенная нами рейтинговая оценка создает много дополнительной работы для ее участников. Им необходимо рассчитать параметры данной оценки – сколько баллов дается за каждый критерий оценки, довести это до рабочих. Предложенная нами рейтинговая оценка дает рабочим больше возможностей для самореализации и увеличения своего заработка, но для этого им и руководителя необходимо больше работать. Руководителю нужно вести больше работы по мотивации и стимулированию труда

в изменяющихся условиях внешней и внутренней среды предприятия.

Недостатки предлагаемой системы приведены в табл. 3.

Таблица 3. Недостатки рейтинговой оценки труда рабочих

Для рабочих	Для работодателя
Участники рейтинговой оценки могут допустить некоторый субъективизм в оценке рабочих, тем самым провоцируя конфликты из-за несправедливой оценки труда	Для разработки рейтинговой оценки требуются большие затраты времени и высокая заинтересованность исполнителей (разработчиков, экспертов и руководителей, производящих оценку)
Рейтинговая оценка создает много дополнительной работы для ее участников	Разные люди, производящие оценку, в зависимости от образования, имеющегося опыта и личностных особенностей могут по-разному понимать содержание критериев оценки

Разработка рейтинговой оценки труда производственных рабочих для назначения надбавки за профессиональное мастерство – путь длительный и затратный. Эффект от использования рейтинговой оценки можно будет оценить только через несколько лет, так как разработка, апробация, внедрение могут занять столько же времени, сколько и разработка нового метода оценки труда рабочих [7, с. 157]. Только лишь после длительной апробации данную систему оценки труда рабочих будет возможно отработать так, чтобы избавиться от недостатков, выявленных на этапе исследования предлагаемой системы.

Библиографические ссылки

1. Магура М. И., Курбатова М. Б. Оценка работы персонала. Подготовка и проведение аттестации. – М. : Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2002. – С. 21.
2. Загуляев Д. Г. Организация оплаты труда рабочих на техническом обслуживании оборудования промышленных предприятий : дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05.– Ижевск, 2007. – С. 146.
3. Дерябина Е. В. Организация оплаты труда по ремонту и техническому обслуживанию сложного инженерного внутридомового оборудования жилищного фонда на жилищно-эксплуатационных предприятиях. – Екатеринбург : Изд-во Ин-та экономики УрО РАН, 2009. – С. 138.
4. Подмолодина И. М., Родионова Е. Ю. Методический подход к оценке компетенций специалистов для инновационной экономики // Вестник ВГУИТ. – 2013. – № 2. – С. 266–270.
5. Там же.
6. Белкин В. Н., Белкина Н. А. Оплата по результатам (Рыночная система мотивации и стимулирования труда «РОСТ») : учеб. пособие по курсам «Экономика труда», «Основы менеджмента», «Управление персоналом» для специальностей «Экономика труда» и «Менеджмент организации». – Челябинск : УрСЭИ АТиСО, 2007. – С. 187.
7. Загуляев Д. Г. Указ. соч. С. 157.