

ОЦЕНКА ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ПОТЕНЦИАЛА
РАБОТНИКА НА ПРЕДПРИЯТИИ

*Научный руководитель: к.т.н. Афанасьева А.И.,
консультант: д.т.н. Горский А.А., аспирант: Семенов В.В.
Московский Государственный Университет Дизайна и
Технологии*

Современные предприятия, использующие последние достижения в НТП, существенно облегчили, но не исключили труд человека, напротив, даже сделали его более значимым за счет увеличения количества движимого им капитала. Отсюда возрастает цена человеческой ошибки, которая может привести к банкротству предприятия, например, неверный выбор рынков сбыта, ошибочная ассортиментная политика и другие. Все это производные неверной кадровой политики предприятия, особенно в области движения кадров в рамках организации, т.е. рост, понижение и перемещение. Каждая организация, если она заботится о своем будущем, стремится поставить на руководящие должности самых достойных. Достойный работник - это ценный специалист для предприятия, поскольку он включает в себя высокие профессиональные и личностные качества, влияющие на результаты деятельности предприятия. В этой связи в работе был определен индивидуальный показатель ценности работника с целью сопоставления его с показателями по каждой должности, которые работник может занять на предприятии. Это дает возможность построить индивидуальный план развития карьеры каждого работника и смотивировать его на повышение своих деловых и личностных качеств, как с помощью предприятия, так и самостоятельно.

Ценность специалиста зависит от результативности его труда и потенциала. Результативность - это выполнение работником своих профессиональных обязанностей. Однако это зависит от многих факторов, которые условно можно разделить на внутренние - зависящие от самого работника, т.е. его личностные свойства; и внешние - обстоятельства, не зависящие от работника: не поступила вовремя нужная информация, ошибки в исходных данных, конфликт внутри коллектива и др. Оценка результативности работника в данном случае не должна зависеть от внешних причин, поскольку они работником не управляются. А вот внутренние факторы могут быть изменены самим работником и потому напрямую будут влиять на результаты его деятельности. Но всякая деятельность на предприятии строго регламентирована должностными инструкциями, функции которой работник обязан выполнять, работая в занимаемой должности. Определив с помощью ФСА результативность труда, мы можем сконцентрироваться на определении влияния на нее личностных свойств исполнителя, т.к. внешние факторы таким образом уже были включены в показатель. В литературе по психологии существуют работы рекомендующие определенный набор личностных свойств по некоторым должностям. Взяв их за основу, оценку результативности труда специалиста можно определить следующим образом:

1) Оценка каждого свойства личности определяется с помощью электронного опроса или анкет по психологическому тестированию, где каждый критерий раскладывается на шесть уровней по мере возрастания влияния его на результативность труда специалиста. В таблице №1 представлен пример оценки критерия "экономического чутья".

Таблица №1

Критерий экономического чутья (ЭЧ)	Уровни
Экономическое чутье у работника развито очень слабо;	1
Работник обладает ЭЧ, но есть существенные ошибки в принятии решений;	2
Экономическим чутьем работник обладает, однако еще есть ошибки с большим преобладанием незначительных;	3
ЭЧ есть, но имеют место большое количество незначительных ошибок;	4
Экономическое чутье есть, уровень ошибок низок;	5
Работник обладает высоким ЭЧ с низким показателем ошибок;	6

2) Оценка влияния каждого свойства определяется на основе соотнесения полученного в первом пункте уровня с его бальной оценкой в таблице №2. Таким образом, получается бальная оценка влияния личностных свойств на результативность труда специалиста. Результативность труда можно представить как $R^{спец} = f(R^{ФСА}, ЛС^{спец})$, где $R^{ФСА}$ - ожидаемая результативность полученная с помощью ФСА, а $ЛС^{спец}$ личностные свойства оцениваемого работника.

Таблица №2

Должность и ФИО специалиста	Группа функциональных обязанностей	Доля гр. ФО	Требуемые св-ва личности по каждой группе ФО	Доля св-в в гр. ФО	Оценка влияния каждого свойства на результативность в баллах					
					1	2	3	4	5	6
Экономист по планированию Сидоров С.С	Экономические	50	Экономическое чутье	30	0	30	60	90	120	150
			Память		0	20	40	60	80	100
			Способность к выполнению рутинной работы		50	0	50	100	150	200
	Контрольные Учетные	33,3 16,7								
		100								

Для определения потенциала работника воспользуемся наработками в этой области Генкина Б.М., Адамчука В.В. и других специалистов, оценив их влияние на результативность следующим образом:

1) Определяем набор признаков каждого критерия, затем работниками кадровой службы на основе наблюдений(собеседования) и имеющейся документации оценивается уровень влияния признаков на результативность от самого низкого (первый уровень) до самого высокого (шестой уровень).

2) На основе таблицы №3 определяется бальная оценка каждого признака с учетом полученного уровня влияния в предыдущем пункте. Просуммировав эти значения, получаем бальную оценку влияния потенциала специалиста на результативность его труда.

Оценка потенциала экономиста по планированию Сидорова С.С. Таблица №3

Критерии потенциала	Весовой к-т, %	Признаки	Весовой к-т, %	Оценка влияния каждого признака на результативность в баллах					
				1	2	3	4	5	6
Активность	12	Активная жизненная позиция	5	0	1	2	4	5	6
		Способность подняться над ситуацией	40	0	9	18	28	38	48
		Поиск	45	0	10	21	32	44	54
		Способность перевыполнять индивидуальный план	10	0	2	4	7	9	12
			100						
Интеллект	14								
	100								

Определив потенциал работника и сопоставив его с результативностью специалиста, получим его искомую ценность для предприятия: $C_{\text{спец}} = R_{\text{спец}} + P_{\text{спец}}$.

Если данный показатель рассмотреть в динамике, то получим развитие специалиста во времени, сопоставив это значение с аналогичными значениями по другим должностям и со значениями других специалистов, сделаем выводы на основе предпосылительной динамики о целесообразности изменений в карьере специалиста. Данная оценка специалиста позволит разработать динамическую модель, с помощью которой можно будет для каждого работника с учетом его способностей предложить набор должностных позиций, где импульсом для карьерного роста является потенциал. Модель даст возможность разработать типовые графики движения работников по должностным позициям в течение времени полезной работы "Т" - от момента завершения профессиональной подготовки до момента выбытия на пенсию или иным причинам.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ УПРАВЛЕНИЯ

Суворов А.П., доц., к.т.н., Скворцов В.В., асс.

УО «Витебский Государственный Технологический Университет»

Время, в которое мы живем, - эпоха перемен. Наше общество осуществляет исключительно трудную, во многом противоречивую, но исторически неизбежную и необходимую перестройку. В социально-политической жизни это переход от тоталитаризма к демократии, в экономике - от административно-командной системы к рынку, в жизни отдельного человека - превращение его из "винтика" в самостоятельного субъекта хозяйственной деятельности.

В настоящее время в Республике Беларусь складывается сложная экономическая ситуация. Многие отечественные предприятия находятся в состоянии кризиса, что связано с перестройкой хозяйственной системы республики. Одна из причин кризиса состоит в том, что структура управления отечественных предприятий не приспособлена к современным условиям. Наличие структуры системы управления и