

ОБОСНОВАНИЕ КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ ТРУДА РАБОЧЕГО, СПЕЦИАЛИСТА, РУКОВОДИТЕЛЯ АГРАРНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

М.Н. АНТОНЕНКО, А.А. БОГУШ, М.В. УЛАСЕВИЧ,

кандидаты экономических наук

В.О. ЛЕВКИНА, О.А. ПАШКЕВИЧ, научные сотрудники

Центр аграрной экономики Института экономики НАН Беларуси

SUBSTANTIATION OF CRITERIA OF THE ESTIMATION OF RESULTS OF WORK OF THE WORKER, THE EXPERT, THE HEAD OF AGRARIAN ENTERPRISES

M.N. ANTONENKO, A.A. BOGUSH, M.V. ULASEVICH,

the candidates of economic science

V.O. LEOUKINA, O.A. PASHKEVICH, the research assistants

The Centre of Agrarian Economy of the Institute of Economics
of the National Academy of Sciences of Belarus

Повышение эффективности аграрного труда представляет одну из наиболее актуальных проблем экономической науки. Важность данной проблемы состоит в том, что она является основой развития страны. В новых условиях хозяйствования необходимы исследования в таких направлениях, как оценка труда, определение критериев и показателей результата труда рабочего, специалиста, руководителя аграрного предприятия, что дает возможность выявить полезную отдачу работников и наметить пути ее повышения с целью улучшения использования персонала, повышения эффективности труда и производства.

Increase of efficiency of agrarian work is one of the most actual problems of the economic science. Importance of the given problem consists in it is a base of the country's development. In the new conditions of managing it is necessary to research in such directions as estimation of work, definition of criteria and parameters of result of labor of the worker, the expert, the head of an agrarian enterprise that enables to reveal useful performance of workers and plan ways of its increase for the purpose of improvement of use of the personnel, increase of labor and production efficiency.

Введение. Эффективность производства является основной проблемой экономики. Если эффективность высокая, устойчивая, обеспечивает покрытие затрат и получение необходимых доходов, то производство развивается динамично, способно выдержать рыночную конкуренцию.

В повышении эффективности аграрного производства важная роль отводится эффективности труда работников. Оценка результатов труда,

обоснование критериев и показателей ее на рабочем месте специалиста, руководителя аграрного предприятия, исследование основных направлений результативности труда является важнейшим теоретическим и практическим вопросом.

Материалы и методы. Информационной базой являются труды теоретического и методологического плана по вопросам обоснования критериев и показателей оценки результатов труда. Основой разработки и изложения материала послужили монографический, аналитический, абстрактно-логический методы исследования, а также метод систематизации.

Результаты и предложения. Оценка трудовой деятельности дает возможность решить следующие задачи: оценить уровень профессиональной компетенции, психологической подготовленности и эффективности труда работника; выработать рекомендации по развитию его личности и профессиональных качеств; сформировать эффективный механизм трудовой мотивации персонала в целях повышения результативности аграрного труда и производства.

Показатели оценки деятельности персонала следует разделить на три группы: характеристика личностных качеств; профессиональное поведение, результативность труда (рис. 1).

Как свидетельствует передовой зарубежный опыт, условия рыночных отношений диктуют необходимость оценки персонала на стадии подбора, отбора и приема работника на вакантное место [1, с. 9], что оказывает большое влияние на конечные результаты труда. На наш взгляд, в настоящее время этому направлению уделяется недостаточно внимания.

Показатели профессионального поведения охватывают такие стороны деятельности, как стремление к сотрудничеству, самостоятельность в принятии решений, готовность взять на себя дополнительную ответственность и т.д.

Результативность трудовой деятельности представляет ту предметную область, которая позволяет наилучшим образом оценить полезную



Рисунок 1 – Показатели оценки персонала

отдачу работников. Но поскольку одни и те же результаты могут быть получены различными способами, то характеристика только по результатам труда без учета трудового поведения не может быть исчерпывающей. Точно так же способ достижения тех или иных результатов, проявляющийся в определенном типе трудового поведения и находящийся в непосредственной связи с деловыми качествами, в отрыве от результатов не дает всестороннего представления о работниках. Поэтому, на наш взгляд, для решения большинства вопросов, связанных с управлением людскими ресурсами (по заработной плате, профессиональной подготовке и повышению квалификации, передвижению и перемещению на другие участки работы), следует оценивать как результаты труда, так и профессионально-квалификационные и деловые качества.

Сущность оценки качества состоит в сопоставлении объекта анализа с некоторым эталоном [2, с. 18–20]. Способы сравнения элементов объекта анализа с критериями – это методы получения частных оценок качества. В каждой предметной области, характеризующей трудовую деятельность, применимы свои эталоны (отражающие приемлемые профессионально-квалификационные качества, трудовое поведение и запланированные результаты), а также соответствующие им способы идентификации объектов анализа с эталонами, которые условно объединены в три группы, представленные на рисунке 2.

Таким образом, выбор объекта анализа определяет критерии для его оценки и соответствующие методы измерения. Вместе с тем, каким бы ни был объект анализа, обоснование эталона подчиняется определенным требованиям. Поскольку эталон является прототипом объекта анализа и обладает теми же свойствами, только нормативными, то он должен обеспечить его всестороннюю и дифференцированную оценку.

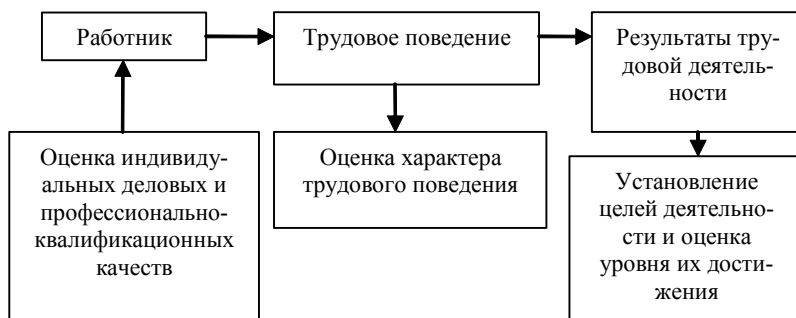


Рисунок 2 – Основные компоненты трудовой деятельности в качестве объектов анализа

Для этого необходимо, чтобы частные эталоны (или критерии) отражали нормативные представления о совокупности качеств, типах трудового поведения и результатах труда, которые оправдывают положение работников на предприятиях; были достаточными (с точки зрения их количества) для всесторонней характеристики выбранной предметной области, но не избыточными (во избежание дублирования); имели (каждый из них) количественную определенность, то есть несколько степеней выраженности для дифференцированной оценки элементов объекта анализа.

Для обоснования эталона и формирования его структурных элементов – критериев оценки – прежде всего следует определить нормативные представления об объекте анализа. Задача состоит в том, чтобы установить, какие результаты деятельности, трудовое поведение и деловые качества работников могут быть приняты в качестве приемлемых или ожидаемых.

Поскольку каждое предприятие имеет свои особенности и задачи в зависимости от уровня развития и финансово-экономического состояния, унификация критериев применительно к каждой категории персонала должна иметь рекомендательный характер. Предприятиям могут быть предложены ориентировочные перечни критериев, которые затем будут адаптированы к конкретным условиям в зависимости от сфер их деятельности и согласованы со всеми заинтересованными работниками. Без этого система оценки может оказаться малоприменимой ввиду жесткости и статичности.

По характеру трудовых функций в процессе производства предусматривается деление персонала на рабочих и служащих. Основанием для отнесения людей к той или иной категории является занимаемая должность, то есть штатная единица организации (первичный элемент в структуре управления), которая определяется в соответствии с Единым тарификационным справочником профессий рабочих и должностей служащих.

Разработку критериев и системы показателей, отражающих эффективность общественного труда, на наш взгляд, следует начинать с анализа простого процесса труда.

Одним из важнейших элементов организации труда на предприятии является совершенствование планирования, обслуживания рабочих мест с целью создания на каждом из них необходимых условий для высокопроизводительного и высококачественного труда при меньших физических усилиях и минимальном нервном напряжении. На отдельном рабочем месте решаются такие задачи, как внедрение прогрессивных рабочих приемов, рациональное содержание всего комплекса трудовых операций по изготовлению изделий в целом, правильное устройство и

планировка рабочих мест, равномерное и бесперебойное обеспечение их материалами и т.п., создание надлежащих санитарно-гигиенических и эстетических условий для работы и жизнедеятельности человека.

К критериям оценки результативности работы относятся: эффективность, соблюдение сроков, профессиональное мастерство, выработка в час, брак, наличие необходимой реакции, внимательность, предупреждающий самоконтроль, технологическая дисциплина, ритмичность работы и др.

Критерии поведения на рабочем месте – это использование рабочего времени, структура затрат времени на выполнение работы, культура рабочего места, трудовая дисциплина, добросовестность, личная инициатива, предприимчивость, готовность принимать самостоятельные решения и повышать квалификацию, передача профессиональных знаний, готовность к сотрудничеству.

Для определения уровня организации производственных процессов необходимо рассматривать те элементы, которые максимально отражают их сущность, использование оборудования, рабочего времени и перемещение предметов труда [3, с. 11] (рис. 3).

Конечной целью организации является получение результатов с минимальными общественными затратами. Следовательно, оценка ее уровня должна производиться по соотношению минимально необходимых и фактических экономических затрат на производство анализируемых изделий (продукции).

Для постановки организации труда на научную основу целесообразно использовать такие показатели, которые бы прямо характеризовали количественную и качественную стороны производственного процесса в организационно-технологическом аспекте. Выбор этих показателей основывается на критериях степени их совершенства.

Основными критериями совершенства организации производственных процессов являются: технологичность, непрерывность, ритмичность, которые отражают соответствие производственных процессов научно обоснованным методам их осуществления (непрерывность работы исполнителя, использования орудий труда, степень непрерывности нахождения предмета труда в обработке; ритм воздействия человека на разнообразные функции).

Критерии результативности труда рабочих по направлениям можно распределить по группам следующим образом. К первой группе относятся критерии достижения определенного уровня развития производства (основной и сопряженной продукции). Вторая группа критериев направлена на превышение ранее достигнутого уровня производства. Третья группа отражает социальные факторы. Применение критериев

второй группы занимает важнейшее место по сравнению с критериями первой группы. Они имеют большую целевую направленность, их использование в большей мере способствует росту объемов производства.

К примерному перечню критериев оценки результативности труда рабочего сельскохозяйственного предприятия относятся: количество произведенной продукции, ее качество, превышение достигнутого уровня производства и качественных показателей. Показателями результативности труда являются: средняя урожайность сельскохозяйственных культур; среднегодовой надой на корову; среднесуточный прирост живой массы животных на выращивании и откорме; расход кормов на единицу прироста живой массы; затраты труда на единицу продукции; сохранность поголовья; удельный вес оперативного времени в продолжительности рабочей смены; удельный вес потерь времени, не зависящий от рабочего; удельный вес потерь времени, зависящий от рабочего; степень совершенства трудовых процессов; норма обслуживания поголовья; норма выработки в растениеводстве, уровень технологичности, ритмичности, непрерывности производственных процессов и др.

Перечень критериев на каждом предприятии отражает особенности его деятельности, сложившиеся традиции и уровень развития управления персоналом.

Как показывают исследования и передовая практика, признаки, по которым оцениваются результаты труда, должны отвечать следующим требованиям: учитывать сочетание интересов общества, трудового коллектива и его членов; отражать сущность происходящего в отрасли процесса интенсификации, развития, производственных связей, процессов углубленной специализации и концентрации производства; учитывать наряду с производственными социальными факторы и аспекты развития коллективов, быть доступными для всех участников и объективно оценивать достигнутые результаты за данный период и в динамике.

При оценке результативности труда специалистов ведется определение качества выполняемых (в пределах каждой позиции) функций. К примеру, деятельность главного агронома возможно оценивать по следующим позициям: уровень руководства отраслью, выполнение производственной программы, агротехническая учеба. Оценка по уровню руководства отраслью дается по основным элементам, определяющим этот уровень в двух направлениях: наличие разработанной программы действий, степень практического внедрения планов. По этой позиции деятельность главного агронома оценивается по следующим элементам: разработка системы севооборотов, внедрение достижений науки и передового опыта, разработка рабочих планов проведения сельскохозяй-



Рисунок 3 – Оценка уровня организации производственных процессов

зяйственных работ по отдельным периодам или важнейшим мероприятиям, сроки проведения сельскохозяйственных работ. Аналогичные требования разрабатываются для оценки деятельности главного (старшего на правах главного) зоотехника и других специалистов.

Оценку качества работы агрономических кадров предлагается осуществлять на основании системы показателей, отражающих основные направления приложения труда через коэффициенты, полученные путем соотнесения фактических значений учитываемых показателей с их плановыми, расчетными или нормативными уровнями. Эти суждения о качестве работы приближаются к объективным. Совокупность оценочных показателей следующая: выполнение плана посева кондиционными семенами перспективных и районированных сортов; наличие и использование прогрессивных технологий возделывания сельскохозяйственных культур, обработки почвы; качество реализуемой продукции;

организация работы отрасли на основании хозрасчета; качество заготовок органических удобрений; стабильность численности работников, занятых в растениеводстве; соответствие квалификации выполняемой работы; плановость в работе; оперативность выполнения работ; интенсивность использования рабочего времени; уровень трудовой дисциплины; состояние техники безопасности [4, с. 18].

Основная оценка эффективности управления – эффективность производства. В условиях перехода к рыночной экономике критерии оценки управленческого труда не могут быть установлены без учета степени эффективности сельскохозяйственного производства [5, с. 4].

Управленческие функции организации выполняются под руководством менеджеров, которые должны обладать необходимыми профессионально-функциональными знаниями. С учетом управленческих функций – планирование, организация, мотивация, контроль [6, с. 47] – формируются критерии и показатели оценки труда руководителей.

Анализ позволяет выделить в качестве критериев результативности труда руководителя основной обобщающий показатель – прибыль в расчете на один гектар сельскохозяйственных угодий и одного работника, а также валовой доход в расчете на один гектар сельскохозяйственных угодий и одного работника. Первый показатель (прибыль) зависит от объема выпускаемой продукции и уровня цен. Второй (валовой доход) – экономический показатель прибавочного продукта – стимулирует экономии ресурсов, зависит от объема выпускаемой продукции, включает фонд заработной платы – расходную статью себестоимости.

Критерием социальной результативности является отношение среднемесячной оплаты труда в сельскохозяйственных организациях к среднемесячной оплате труда в экономике района (территории). Он отражает степень социального развития работников сельскохозяйственных предприятий, направленную на повышение уровня жизни.

Основные показатели технической (технологической) результативности труда руководителя – это средняя урожайность сельскохозяйственных культур с одного гектара или балло-гектара; надой на корову, среднесуточный привес животных; производство продукции (по видам в натуральных единицах) на 100 га сельскохозяйственных угодий, 100 га пашни, на одного работника; поголовье крупного рогатого скота на 100 га сельскохозяйственных угодий; поголовье свиней в расчете на 100 га пашни; численность работников, занятых в сельскохозяйственном производстве в расчете на 100 га сельскохозяйственных угодий и др.

К показателям технико-экономической результативности труда относятся: выручка от реализации продукции, работ, услуг (в текущих ценах)

на 1 руб. затрат (окупаемость затрат выручкой); выручка от реализации продукции, работ, услуг (в текущих ценах) в расчете на 1000 руб. вложений в основные фонды (фондоотдача); выручка от реализации продукции, работ, услуг (в текущих ценах) в расчете на 100 га сельскохозяйственных угодий; уровень рентабельности продукции (отношение прибыли, полученной от реализации данной продукции к величине ее издержек); общий уровень рентабельности производства всей продукции; эффективность организационно-управленческого фактора (отношение общей прибыли к издержкам управления); себестоимость единицы продукции как отношение издержек производства продукции к ее количеству.

Показатели качества, сложности труда включают: производительность труда как отношение продукции в сопоставимых ценах к общему количеству отработанных человеко-часов, среднегодовой численности работников; отношение реализованной продукции в текущих ценах к общему количеству отработанных человеко-часов, к среднегодовой численности работников; качество продукции (удельный вес высококачественной продукции в общем объеме товарной или произведенной продукции; фонд оплаты труда (зарботной платы) – общий фонд основной и дополнительной заработной платы, включаемый в себестоимость продукции, удельный вес оплаты труда в себестоимости продукции; среднюю заработную плату одного работника, динамику ее изменения по периодам времени.

К показателям социальной эффективности относятся: текучесть персонала (рабочих кадров), которая характеризует уровень стабильности трудового коллектива, работу с персоналом и определяется отношением числа уволенных работников к общей численности персонала; уровень трудовой дисциплины, который может характеризоваться отношением числа случаев нарушения трудовой и исполнительской дисциплины к общей численности персонала или экспертной оценкой уровня дисциплины; социально-психологический климат в коллективе, который устанавливается на основе конкретных социологических и психологических исследований и позволяет установить лидеров, мотивацию, климат в коллективе и эффективность использования различных методов управления, разработать рекомендации по их улучшению.

Оценивая деятельность управленческих работников, наряду с количественными результатами или прямой оценкой, необходимо использовать и косвенные показатели. Так, для оценки руководителей организаций, структурных подразделений следует учитывать: умение организовать труд подчиненных; обеспечить эффективное руководство их рабо-

той; стиль общения с подчиненными; реально осуществляемый масштаб руководства и др.

Для специалистов оценивается степень самостоятельности при выполнении должностных обязанностей, качество и результативность, ответственность за порученное дело, способность адаптироваться к новой ситуации, находить нестандартные подходы к решению возникающих проблем. Для технических исполнителей – своевременность, оперативность и качество выполнения работ, входящих в должностные обязанности, умение профессионально работать с первичными и нормативными документами.

Объективную оценку результативности управленческого труда руководителей предприятий (организаций) дает комплексный учет таких показателей, как структура затрачиваемого времени на осуществление логически взаимосвязанных действий процесса управления; сложившаяся последовательность выполняемых работ в течение рабочего дня, применяемые методы и приемы.

Структура затрат времени по оперативному руководству показывает, что такая деятельность более рациональна и эффективна, если в удельном весе затрат времени больший процент приходится на подготовку и принятие решений, а также на контроль, а меньший – на доведение принятых решений до подчиненных. Следует отметить, что чем больше времени затрачивается на подготовку решений и на контроль, тем решения являются более обоснованными и меньше времени необходимо на доведение их до подчиненных.

Заключение. В результате проведенных исследований сделаны выводы: одним из важнейших элементов организации труда на предприятии является совершенствование планирования, обслуживания рабочих мест с целью создания на каждом из них необходимых условий для высокопроизводительного труда при меньших физических усилиях и минимальном нервном напряжении;

критерии результативности труда рабочего по направлениям можно распределить следующим образом. К первой группе относятся критерии достижения определенного уровня развития производства (основной и сопряженной продукции). Вторая группа критериев направлена на превышение достигнутого уровня производства, третья – отражает социальные факторы;

к примерному перечню критериев оценки результативности труда рабочего сельскохозяйственного предприятия относятся: количество произведенной продукции, ее качество, превышение ранее достигнутого уровня производства и качественных показателей;

критерии оценки труда специалистов сельскохозяйственного производства должны включать экономические показатели развития отрасли и степень выполнения основных производственных функций;

анализ позволяет выделить в качестве критериев оценки результативности труда руководителя основной обобщающий показатель, отражающий финансовые результаты в денежной форме – прибыль в расчете на единицу сельскохозяйственных угодий и работника, а также валовой доход в расчете на единицу сельскохозяйственных угодий и работников;

критерием социальной результативности труда руководителя является отношение среднемесячной оплаты труда в сельскохозяйственных организациях к среднемесячной оплате труда в экономике района (территории).

Для оценки труда руководителей организации, структурных подразделений необходимо использовать также и косвенные показатели: умение организовать труд подчиненных, обеспечить эффективное руководство их работой, стиль общения с подчиненными и др.; структуру затрачиваемого времени на выполнение логически взаимосвязанных действий процесса управления, сложившуюся последовательность выполнения работ в течение рабочего дня; применяемые методы и приемы выполнения управленческих работ.

Конечной целью оценки результатов труда является улучшение работы с персоналом в целях повышения эффективности труда и производства.

Литература

1. Троць, Л.Б. Оценка труда персонала предприятия в современных социально-экономических условиях: автореф. дис....канд. экон. наук: 08.00.05 / Л.Б. Троць. – Москва, 2003. – 29 с.
2. Феофанова, М.Р. Управление персоналом. Методология анализа качества рабочей силы / М.Р. Феофанова. – Москва: Наука, 2001. – 214 с.
3. Демидов, В.И. Оценка уровня организации производственных процессов / В.И. Демидов, О.Б. Хрусталева // Весці Нацыянальнай акадэміі навук Беларусі. Серыя аграрных навук. – 2003. – №2. – С. 9–12.
4. Гусаков, В.Г. Экономическая оценка эффективности труда работников агрономической службы: автореф. дис. ...канд. экон. наук: 08.00.05 / В.Г. Гусаков; Латв. сельскохозяйственная академия. – Елгава, 1984. – 23 с.
5. Прокопенко, Н.Ф. Совершенствование системы оценок управленческого труда в сельском хозяйстве / Н.Ф. Прокопенко, В.Г. Гусаков. – Москва: БелНИИНТИ, 1983. – 31 с.
6. Ганэ, В.А. Теоретические основы менеджмента: факторный анализ, эффективность управления / В.А. Ганэ, С.В. Соловьева. – Минск: Изд-во МИУ, 2007. – 212 с.

Информация об авторах

Антоненко Михаил Николаевич – кандидат экономических наук, заведующий сектором трудовых ресурсов Центра аграрной экономики Института экономики НАН Беларуси. Информация для контактов: тел. (раб.) 8 (017) 212-19-05.

Богуш Анна Адамовна – кандидат экономических наук, ведущий научный сотрудник сектора трудовых ресурсов Центра аграрной экономики Института экономики НАН Беларуси. Информация для контактов: тел. (раб.) 8 (017) 212-00-16.

Уласевич Мария Владимировна – кандидат экономических наук, ведущий научный сотрудник сектора трудовых ресурсов Центра аграрной экономики Института экономики НАН Беларуси. Информация для контактов: тел. (раб.) 8 (017) 212-00-16.

Левкина Виктория Олеговна – научный сотрудник сектора трудовых ресурсов Центра аграрной экономики Института экономики НАН Беларуси. Информация для контактов: тел. (раб.) 8 (017) 212-00-16.

Пашкевич Ольга Александровна – научный сотрудник сектора трудовых ресурсов Центра аграрной экономики Института экономики НАН Беларуси. Информация для контактов: тел. (раб.) 8 (017) 212-00-16.

Дата поступления статьи – 10 марта 2008 г.

УДК 332:368.5

ЗАТРАТНЫЙ МЕТОД ОЦЕНКИ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОЙ НЕДВИЖИМОСТИ С ЦЕЛЬЮ СТРАХОВАНИЯ

ЗБИГНЕВ БОЧЕК, директор Европейского института
экономики рынков, Щецин, Польша

COST APPROACH IN EVALUATION OF AGRICULTURAL ESTATE FOR INSURANCE PURPOSES

ZBIGNIEW J. BOCZEK, the director of the European
Institute of Economy of Markets, Szczecin, Poland

Затратный метод, метод восстановительной стоимости, в особенности расчет показателей, являются весьма несложными и наиболее удобными при массовой оценке стоимости недвижимости (зданий), выступающей в качестве начальной стоимости с целью страхования сельскохозяйственной недвижимости. Помимо того, что он популярен и широко применяется, часто совершаются ошибки, которые являются результатом разных подходов при оценке так называемой степени износа недвижимости. Одна из наиболее часто встречающихся ошибок – это факт принятия износа здания на основании амортизационных

The cost approach, recreation value method, and particularly the index method, are "not complicated" and the most usable for bulk evaluation of buildings as the basic value for insurance of agricultural estate. Although it is popular and widely used, many mistakes are made in the result of various approaches to evaluation of the property wear degree. One of the most common mistakes is to use the building wear degree taken from the accounting depreciation write-offs. Depreciation write-offs, as established by the national administration, do not reflect the actual wear of property and misrepresent the