

Оценка качества труда

Качество труда - характеристика конкретного труда, отражающая степень его сложности, интенсивности, условия и значимость для развития экономики. Качество труда находит выражение в заработной плате работников. Качество труда измеряется посредством тарифной системы, позволяющей дифференцировать заработную плату в зависимости от характеристик труда.

Оценка качества труда получила свое начало на предприятиях США и была названа "оценка по заслугам". Затем ее применение стало повсеместным в других странах. В нашей стране также накоплен определенный опыт ее применения, сначала в промышленности (в 60-е гг.), а затем и в непромышленной сфере, в том числе в торговле. Причем называли оценку качества труда по-разному: система бездефектного труда, система управления качеством труда (СУКТ), а для ее измерения разработали коэффициент трудового участия (КТУ), который в настоящее время чаще называют коэффициентом трудовой эффективности (КТЭ).

В России оценка качества труда применяется в основном как средство стимулирования труда — в распределении коллективной текущей премии между работниками, но может применяться и при расчете сдельного приработка.

Коэффициент трудовой эффективности рассчитывается с помощью повышающих и понижающих значений соответствующих коэффициентов. Так, повышающими значениями трудовой эффективности могут быть:

- ✓ увеличение объема работы за счет роста производительности труда;
- ✓ работа с использованием обоснованных норм труда;
- ✓ получение призовых мест на смотрах и конкурсах по совершенствованию организации труда;
- ✓ внедрение рацпредложений;
- ✓ участие в движении наставничества и др.

Понижающими значениями трудовой эффективности могут быть:

- ✓ некачественное выполнение профессиональных обязанностей;
- ✓ низкое санитарное состояние рабочего места;
- ✓ нарушение сроков выполнения заданий;
- ✓ выработка некачественной продукции;
- ✓ небрежное отношение к оборудованию;

- ✓ нарушение трудовой дисциплины и др.

Каждое предприятие и его подразделения разрабатывают свои показатели качества труда в соответствии с особенностями вида трудовой деятельности, каждый показатель имеет свою количественную оценку, выраженную в баллах, или коэффициентах. За единицу принимается нормальное значение качества труда. Руководитель подразделения на основе имеющегося перечня повышающих и понижающих значений коэффициентов качества труда ежедневно ведет их фактический учет, что отражается в экране качества труда. По окончании месяца эти оценки обобщаются и рассматриваются на общем собрании коллектива. Протокол собрания с утвержденными оценками представляется бухгалтеру для учета при начислении заработной платы. В зарубежной практике оценка качества труда применяется с целью фиксации и развития личностных качеств работника. Такой подход продиктован тем обстоятельством, что за организацию труда и выполняемые работником трудовые функции больше отвечает менеджер, чем сам работник. А для работника важно развитие необходимых ему для трудовой деятельности личностных качеств. Следовательно, оценка по заслугам применяется с целью:

- ✓ изучения личностных качеств работника;
- ✓ улучшения профессиональных качеств работника путем поощрения его участия в системе подготовки и повышения квалификации;
- ✓ продвижения по службе и перемещения на другую работу;
- ✓ установления доплат и премий;
- ✓ выявления работников, не отвечающих требованиям фирмы.

Как правило, при построении системы оценки качества труда используют небольшое количество показателей (критериев) — от 4 до 19. Применение большого числа критериев мешает учету и усложняет их восприятие. Показатели системы оценки качества труда (критерии) должны легко определяться и быть универсальными, т. е. присущими большинству работников. Но при этом важно, чтобы они были характерны для данного вида работы. Имеются и типовые критерии, которые применяют большинство фирм. Это: мастерство и инициативность, ритмичность в работе, стабильно высокая интенсивность труда, владение смежными профессиями, участие в рационализаторской и изобретательской деятельности. Следует отметить также такие критерии, как приспособляемость, сотрудничество, надежность, бережливость, сообразительность, отношение к оборудованию и средствам труда, знание

дела, соблюдение правил техники безопасности. Выбор и обоснование критериев оценки по заслугам происходят на основе методов психологии и физиологии труда, математической статистики и ряда других.

Основными методами учета критериев для оценки по заслугам являются:
а) классификация (в порядке возрастания значений); б) сравнение с эталоном;
в) система попарного сравнения; г) использование произвольных письменных характеристик; д) применение учетных карточек; е) метод заданной группировки; ж) метод свободного выбора; з) метод вынужденного выбора оценочных характеристик.

Применение оценки по заслугам в целях материального стимулирования на фирме, как правило, производится на основе статистического взвешивания показателей, характеризующих личностные качества, и объединения их в группы. Таких групп несколько.

удельный вес (в % в пределах 100):

качество работы — 25

выработка — 20

профессиональные знания — 20

приспособляемость — 15

надежность — 10

отношение к работе — 10

В случае применения оценки по заслугам в качестве средства дополнительного премирования используется балльная оценка уровня качества труда. Для различных оценок уровня качества труда предусмотрено определенное количество баллов:

Отлично — 341- 400

Хорошо — 281- 340

Удовлетворительно — 221- 280

Плохо — 161- 220

Неудовлетворительно — 100- 160

В соответствии с суммой полученных баллов работнику устанавливается надбавка к основной заработной плате. Работнику, получившему 281—300 баллов, устанавливается надбавка в размере 5% основного заработка, 301—320 баллов — 10% основного заработка и т. д.

В настоящее время возможности применения метода оценки качества труда значительно расширены. Попытки учесть качественные стороны процесса труда принимают все более разносторонний характер. Так, оценка качества труда применяется не только для развития и стимулирования уже нанятых работников, но и при отборе претендентов на рабочие места, т. е. в процессе собеседования и тестирования. В практике зарубежных фирм получило распространение понятие "нормальный результат труда" — это расчетный показатель, который служит базой для оценки труда. По существу, показатель представляет собой результат работы, который может быть достигнут работником, пригодным к ее выполнению, прошедшим обучение и имеющим достаточный опыт её выполнения, затрачивающим на выполнение работы определенные трудовые усилия, не нанося при этом в течение длительного времени вреда своему здоровью.

Литература:

- 1) Адамчук В.В. Экономика труда /В.В. Адамчук – М: ИНФРА – М, 2009.- 415 с.
- 2) Рофе А.И. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда /А.И. Рофе.- М.: МИК, 2008.-190 с.
- 3) Экономика труда: учебник / Под ред. М.А. Винокурова, Н.А. Горелова. – СПб: Питер, 2009. – 190 с.
- 4) www.glossary.ru