

## ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И ФИНАНСОВЫЕ АСПЕКТЫ ПОВЫШЕНИЯ РАБОТОСПОБНОСТИ ПЕРСОНАЛА НА РАБОЧИХ МЕСТАХ

© 2016 А.П. Быков, В.Е. Павлович

ЧОУ ВО «Международный институт рынка», г. Самара, Россия

Представлена методика определения экономического эффекта от изменения качественных характеристик рабочего места, составлена матрица качественных характеристик рабочего места.

Ключевые слова: рабочее место, работоспособность, экономический эффект

Инициативные исследования по проектированию и организации эффективных рабочих мест в малом бизнесе, проводимые авторами, относятся к пп. 5.4. (Система отношений «человек-производство» (виды, содержание, разделение, кооперация, специализация труда и т.д.; закономерности и новые тенденции формирования, распределения, обмена и использования рабочей силы; механизмы повышения их эффективности в социальной рыночной экономике; пути эффективного использования действующих и создания новых рабочих мест); 5.8. (Нормирование, организация и гуманизация труда, их особенности для различных сфер деятельности и категорий работников); 5.10.(Условия, охрана и безопасность труда) паспорта специальности 08.00.05.

Известно, что основу важнейшего экономического показателя эффективности рабочей силы – производительности труда – формирует работоспособность.

В соответствии с ГОСТ 26387-84, под работоспособным состоянием человека (оператора системы «человек-машина») понимается состояние, при котором он способен осуществлять определённую деятельность с требуемым качеством. Это определение сменило определение работоспособности из более раннего ГОСТ 21033-75, в котором под работоспособностью человека понималось свойство человека, характеризующее его способность выполнять определённую деятельность с требуемым качеством и в течение требуемого интервала времени и

определяемое состоянием физиологических и психических функций.

В итоге, основными свойствами работоспособности следует считать:

-способность к выполнению требуемой деятельности;

-заданный уровень качества выполненной работы;

-заданный интервал сохранения работоспособности.

Ключевым свойством работоспособности является поддержание уровня качества выполняемой работы. Если работник не может обеспечить требуемый уровень качества, при том что он приходит на рабочее место и выполняет необходимые операции, – он неработоспособен.

Работоспособность с позиции законодателя является основой деловых качеств работника. Действительно, в соответствии с п.10 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.04 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (с изменениями от 28 декабря 2006 г.): «Под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определённую трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт

работы по данной специальности, в данной отрасли)». Следовательно, недостаточная работоспособность является основанием для увольнения или отказа в приёме на работу. Однако следует согласиться с тем, что на работоспособность влияют не только профессионально-квалификационные и личностные качества, но и качественные характеристики рабочего места [1, 5].

Качественные характеристики рабочего места, влияющие на работоспособность персонала, можно разделить на две группы: нормируемые законодательно и ненормируемые законодательно. Характеристики рабочего места, количественные значения которых нормируются законодательно, подлежат

оценке в ходе аттестации рабочих мест. Количественные значения ненормируемых характеристик рабочего места определяются организацией самостоятельно. Нормативным документом является «Руководство Р 2.2.2006-05 по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда», в соответствии с которым напряженность труда отражает нагрузку на центральную нервную систему и оценивается по 22 показателям, интеллектуальные нагрузки (4 показателя); сенсорные нагрузки (8 показателей); эмоциональные нагрузки (3 показателя); монотонность нагрузок (4 показателя); режим работы (3 показателя) – см. табл.1.

Таблица 1 – Показатели напряжённости труда

Виды нагрузок				
Интеллектуальные	Сенсорные	Эмоциональные	Монотонность	Режим работы
Содержание работы	Длительность сосредоточенного наблюдения (% времени смены)	Степень ответственности за результат собственной деятельности	Число элементов (приемов), необходимых для реализации простого задания или в многократно повторяющихся операциях	Фактическая продолжительность рабочего дня
Восприятие сигналов (информации) и их оценка	Плотность сигналов (световых, звуковых) и сообщений в среднем за 1 час работы	Степень риска для собственной жизни	Продолжительность (в сек) выполнения простых заданий или повторяющихся операций	Сменность работы
Распределение функций по степени сложности задания	Число производственных объектов одновременного наблюдения	Ответственность за безопасность других лиц	Время активных действий (в % к продолжительности смены). В остальное время – наблюдение за ходом производственного процесса	Наличие регламентированных перерывов и их продолжительность
Характер выполняемой работы	Размер объекта различения (при расстоянии от глаз работающего до объекта различения не более 0,5 м) в мм при длительности сосредоточенного наблюдения (% времени смены)	-	Монотонность производственной обстановки (время пассивного наблюдения за ходом техпроцесса в % от времени смены)	-
-	Работа с оптическими приборами (микроскопы, лупы и т.п.) при длительности сосредоточенного наблюдения (% времени смены)	-	-	-
-	Наблюдение за экранами	-	-	-

	видеотерминалов (часов в смену)			
-	Нагрузка на слуховой анализатор (при производственной необходимости восприятия речи или дифференцированных сигналов)	-	-	-
-	Нагрузка на голосовой аппарат (суммарное количество часов, наговариваемое в неделю)	-	-	-

Содержание того или иного вида работ указывает на уровень сложности при выполнении задания: от простых (примитивных) задач – (класс 1 – оптимальный) до творческих (класс 3,2 – вредный напряженный труд).

С позиций получения экономического эффекта предприятие учитывает, что чем комфортнее условия труда, тем ниже утомляемость и выше работоспособность. В существующих методах оценки работоспособность связана с утомлением следующим образом:

$$R = 100 - Y,$$

где R - уровень работоспособности; Y - показатель утомления в условных (относительных) единицах, а прирост производительности труда за счет повышения уровня работоспособности может быть определен по формуле:

$$\Delta_{пт} = R_2 - R_1,$$

где  $\Delta_{пт}$  – прирост производительности труда, %;  $R_1$  и  $R_2$  – соответственно базовый и достигнутый уровни работоспособности, т.е. до и после ее повышения, усл. ед.; 0,2 – константа, отражающая усредненную зависимость между ростом работоспособности и повышением производительности труда (с учетом организационных и технических ограничений и помех) [2].

Затраты на улучшение характеристик рабочего места, обусловившие повышение производительности труда, могут быть рассчитаны как:

$$Z = \frac{W}{\Delta_{пт}},$$

где  $ВНА_y$  – внеоборотные активы, улучшающие характеристики рабочего места;  $T_{пл}$  – планируемый срок полезного использования внеоборотных активов;  $ОА_y$  – оборотные активы, улучшающие характеристики рабочего места.

Затраты на поддержание характеристик рабочего места на базовом, регулируемом законодателем уровне определяются аналогично:

$$Z = \frac{W}{\Delta_{пт}},$$

где  $ВНА_б$  – внеоборотные активы, обеспечивающие базовые характеристики рабочего места;  $T_{пл}$  – планируемый срок полезного использования внеоборотных активов;  $ОА_б$  – оборотные активы, обеспечивающие базовые характеристики рабочего места.

Если предприятие сознательно экономит на обеспечении базовых характеристик рабочего места, то экономический эффект может быть определен как:

$$\Delta Э = \Delta Z - \Delta_{пт} - Ш,$$

где  $\Delta Z$  – экономия на затратах;  $\Delta_{пт}$  – снижение производительности труда за счёт снижения уровня работоспособности; Ш – уплаченные за нарушения законодательных норм штрафы.

Общий синергетический эффект от управления качественными характеристиками рабочих мест на предприятии возможно оценить по методикам [4], [3].

Для каждого рабочего места предлагается составлять матрицу

качественных характеристик рабочего места (табл.2). В отличие от паспорта рабочего места, являющегося нормативным документом, матрица

представляет собой инструмент планирования состояния рабочих мест в аспекте обеспечения работоспособности.

Таблица 2 – Матрица качественных характеристик рабочего места

	Тяжесть труда		Напряженность труда	
	Связанные с содержанием труда	Связанные с условиями труда	Связанные с содержанием труда	Связанные с условиями труда
Нормируемые законодательно				
Ненормируемые законодательно				

Для планирования деятельности составляются матрица «Как есть» и матрица «Как будет», оцениваются затраты и прогнозный экономический эффект от изменения характеристик рабочих мест предприятия. Утвержденные

мероприятия отражаются в бюджетах соответствующих ЦФО, бюджете капитальных затрат, расходов на оплату труда и т.д. и агрегируются в основных (БДДС, БДР, ПБ) бюджетах.

### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Быков А.П., Павлович В.Е. Управление эффективностью рабочих мест в клиентоориентированных бизнес-процессах.- Самара, НОУ ВПО «МИР», 2006.-163 с.
2. Маслова В.М. Управление персоналом: толковый словарь. - М.: ЧТК Дашков и Ко, 2010.- С320.
3. Нестерова С.И. Модель оценки конкурентоспособности региона для бизнеса на основе агрегированных показателей // Современные проблемы науки и образования. - 2013. - № 6. – URL:<http://www.science-education.ru/113-11034>.
4. Рамзаев В.М., Кукольников Е.А., Нестерова С.И. Прогнозирование динамики роста конкурентоспособности территорий на основе индикаторов опережающего развития // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 6. - URL:<http://www.science-education.ru/120-16011>.
5. Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда. Р 2.2.2006-05.

### ECONOMIC AND FINANCIAL ASPECTS OF INCREASING PERFORMANCE OF PERSONNEL IN THE WORKPLACE

© 2016 Alexandr P. Bykov, Vitaliy E. Pavlovich

International Market Institute, Samara, Russia

The article suggests the technique of determining the economic impact of changes in the quality characteristics of the workplace, the matrix is composed of qualitative characteristics of the workplace.

Keywords: workplace, efficiency, economic benefit.