

поступлений, направляемых на создание названных предприятий, составляет 11,7 % от суммы прямых и 6,6 % от общей суммы иностранных поступлений в экономику республики.

Анализ отраслевой структуры привлечения иностранного капитала за 2004 г. показывает, что наибольший интерес у инвесторов вызывают такие сферы деятельности как торговля и общественное питание, удельный вес поступивших вложений в которые составил 30,6 % от общего объема привлеченного капитала, а также сфера промышленности – 27,9 %, коммерческая деятельность – 19,3 %, услуги связи – 14,7 % соответственно.

Исследование структуры распределения прямых иностранных инвестиций, поступивших в 2004 г. по их видам, свидетельствует о преобладающей доли иностранных кредитов, полученных от зарубежных партнеров, величина которых в исследуемом периоде составила 66,1 % от общего объема поступлений и, несмотря на численное снижение удельного кредитного значения ресурсов на 12,2 % в общей сумме иностранных поступлений, их суммарное значение увеличилось по сравнению с уровнем предыдущего года на 6,7 %. Удельный вес прочих прямых инвестиций в исследуемом периоде составил 22,1 % и увеличился по сравнению с предыдущим годом на 12 %. Исследование роли и места портфельных инвестиций, представляющих собой долгосрочные вложения капитала в деятельность предприятий и являющихся формой внешнего инвестирования, показало, что за период 2004 г. в реальный сектор экономики республики их поступления составили только 391,3 тыс. долл. США или 0,3 % от общего их объема. Следует отметить, что 92,5 % портфельных инвестиций приходится на долю предприятий промышленного сектора экономики, 92,2 % вложений из которых приходится на российский капитал.

Таким образом, исследование наиболее привлекательных для инвесторов отраслей, распределение их уставного капитала по странам-участникам и регионам республики позволяет сделать основные выводы и прогнозировать ситуацию в этой сфере в ближайшие годы, а реализация результатов исследований направлена на активизацию привлечения иностранных инвестиций.

© БГЭУ

ПРОБЛЕМЫ ИЗМЕРЕНИЯ И ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДА

С. Н. СПИРИДОНОВА, Р. М. КАРСЕКО

In clause the essence of concept «productivity of work» is considered; the factors influencing achievement of certain result in work of employees; ways of formation of integrated criterion of an estimation of productivity; problems of a choice of criteria of an estimation of productivity of work; foreign experience of introduction of criteria of an estimation of results of work on the basis of shown requirements to the subordinates, necessary qualification, the command and individual purposes; opportunities of creation by trading organizations of own system of an estimation of productivity of work of the personnel; stages of system process of reception of authentic data of an estimation of productivity of work; sequence of the program of management by objectives; the basic methods of an estimation of productivity of work

Ключевые слова: результативность, измерение и оценка результативности

Основой успешного достижения целей организации является человек и непосредственно его результаты труда. К факторам, влияющим на достижение определенного результата труда, относятся способности сотрудников к результативной работе, их готовность (стремление) ее выполнять, а также организационные условия.

О способности к результативной работе судят по характеристикам, связанным, с поставленными задачами (образование; способности, навыки; опыт) и с личностью (физическое и психологическое здоровье; способность работать в команде и координировать свою работу с другими, преодолевать конфликты).

Стремление (готовность) работать определяется степенью состыкованности особенностей «мотивированного лица» и «мотивирующей ситуации». Последняя зависит от системы стимулов в организации, таких как вознаграждение, содержание работы, стиль руководства.

Организационные условия подразумевают организацию и координацию процесса работы, условия работы, применение новых технологий, результаты труда коллег, используемые в работе анализируемого персонала и т.п. [4].

Существует множество подходов к определению понятия «результативность». При этом многие отождествляют данное понятие с «производительностью», хотя производительность – это всего лишь один из элементов системы измерения результативности, причем далеко не всегда самый важный для конкретной торговой организации.

Обобщенным определением результативности труда является мера эффективности труда, характеризующаяся достижением результата (цели) трудовой деятельности или степенью приближения к ней.

В настоящее время основная проблема состоит в том, как измерить и оценить результативность труда. Оценить результативность количественно удастся не всегда. Главной причиной является то, что результативность есть качественная оценка [2, с.123].

По своей сути результативность измеряет степень достижения целей. Поэтому, чтобы оценить результативность, необходимо из целей выделить задачи. Очевидно, если цели какой-нибудь организации не определены, не ясны или противоречат друг другу, то результативность этой организации не может быть оценена.

При оценке результативности очень важно выбрать количественные критерии, ибо только с их помощью можно определить, какова степень достижения намеченных целей. Оценивая результативность, приходится анализировать множество факторов, которые, в свою очередь, измеряются какими-то критериями. Одни из них надо увеличивать, другие – уменьшать. В такой ситуации конструируется один обобщенный, или интегральный критерий, который является функцией всех отобранных частных критериев.

Существует несколько способов формирования такого интегрального критерия. Один из этих способов заключается в том, что в числитель помещают частные критерии, которые желательно увеличивать, а в знаменатель – те, которые необходимо уменьшать. Преимущество данного способа состоит в том, что такой интегральный критерий достаточно прост и легко рассчитывается, если все частные критерии выражены количественно. Однако есть и недостатки: желательное значение интегрального критерия может быть получено разными, не всегда равноценными способами, и, главное, значительно уменьшив какой-то частный критерий, находящийся в знаменателе, можно получить желаемое значение интегрального критерия, хотя оптимальный вариант остается незамеченным [2, с.123–124].

Создать обобщенный критерий можно также путем присвоения каждому частному критерию определенного весового коэффициента. Обобщенный критерий представляет собой сумму частных критериев, каждый из которых умножается на выбранный весовой коэффициент. Если какой-то критерий требуется уменьшить, ему приписывается коэффициент с отрицательным знаком, и наоборот. Данный способ лучше первого, ибо удастся избежать недостатков, присущих первому способу, однако весьма трудно определить эти весовые коэффициенты [1, с. 16–18; 2, с.124].

Оценивая эффективность функционирования различных организаций, часто пользуются так называемыми эвристическими правилами. Их можно подразделить на три группы. Правила первой группы основаны на объединении всех частных критериев в единую функцию.

Задачи второй группы решаются путем применения приемов математического программирования. В этом случае формируется одна целевая функция, которая, в сущности, является разновидностью интегрального критерия. Решая такие задачи, находится единственное оптимальное решение с учетом любого числа различных ограничений. Данный способ принципиально отличается от первого тем, что интегральный критерий, как правило, отбирается из числа частных критериев, который представляется главным лицу, принимающему решение.

Остальные частные критерии попадают в область, формирующую различные ограничения. Это означает, что рассматриваются только такие варианты решений, в которых каждый частный критерий находится в области допустимых значений. Так, во-первых, удастся избавиться от необходимости выбирать весовые коэффициенты, во-вторых, запись этих ограничительных условий, как правило, не является сложной задачей. В-третьих, если предлагаемый вариант решения не устраивает лицо, принимающее решение, то можно менять ограничительные условия до тех пор, пока не будет достигнут желаемый результат. При этом попутно становится очевидным, сколько придется «заплатить» за оптимальное решение.

При решении многокритериальных задач весьма успешно применяется метод последовательных уступок. Здесь все критерии подразделяются на группы по важности. Задача решается таким образом, чтобы первый критерий достигал оптимального значения. Затем устанавливается значение этого критерия, которое удовлетворяет и лицо, принимающее решение. Тогда задача решается так, чтобы оптимизировать второй критерий, не выходя за рамки, установленные для первого критерия. Теперь устанавливаются допустимые пределы изменения второго критерия, и вновь аналогичным образом решается сформулированная задача. Такая процедура применяется столько раз, сколько отобрано критериев.

Значит, когда имеется несколько критериев, их методом последовательных уступок по очереди максимизируют или минимизируют, каждый раз соглашаясь на некоторое ухудшение значений ранее оптимизированных критериев [2, с.124].

Оценка результативности – это процесс, осуществляемый посредством создания инструмента, который выявляет и документирует вклад работника и его поведение на рабочем месте. Основная причина оценки результативности – поощрять работников прилагать все возможные усилия, чтобы организация могла выполнить свою миссию и достичь своих целей. Через процесс оценки организация определяет и признает усилия и вклад подчиненных, а вознаграждение усиливает мотивацию работников и повышает вероятность того, что они достигнут цели организации.

Показатели, по которым оцениваются работники, называют критериями оценки. Сюда относятся, в частности, качество выполняемой работы, ее количество и ценностная оценка результатов. Важным здесь является то, что оцениваться должны не личности, а результативность их работы [3].

Для оценки результативности труда необходимо довольно большое количество критериев. Отбор таких критериев – непростая задача. Следует предусматривать оценку как объемов работы, так и ее результатов, либо – измерять и те, и другие.

Некоторые зарубежные компании внедряют критерии оценки результатов труда на основе ответственности, обязанностей работника, предъявляемых к нему требований, необходимой квалификации и навыков, командных и индивидуальных целей. Совокупный рейтинг рассчитывается как средневзвешенная средняя по всем направлениям, причем коэффициент весомости может быть одинаковым или различным для различных направлений. Последнее обстоятельство зависит от приоритетов компании и ожидаемых результатов труда работника в анализируемом периоде. Некоторые компании разрабатывают отдельные программы стимулирования работников для каждого аспекта их деятельности, стараясь таким образом воздействовать на совершенствование профессиональной подготовки и направить усилия работников на формирование наиболее существенных для компании навыков и знаний. Это влияет на размер вознаграждения работника.

Создание собственной оптимальной и эффективной системы оценки результативности труда персонала позволит решить следующие задачи:

- выбор методов оценки результативности труда, соответствующих приоритетам торговой организации;
- формирование системы оценки результативности труда;
- разработка технологии, связывающей процедуры оценки в единое целое;
- автоматизация технологических процессов обработки, представления и хранения результатов оценки;
- донесение до каждого в организации ценностей и целей проекта по системе оценки.

К основным факторам, имеющим значение для оценки результативности труда работника, относят:

- характер задач, выполняемых данным работником (задачи служащего или менеджера, вероятно, заслуживают более высокой оценки, чем задачи рабочего);
- государственные требования, ограничения и законы (контроль со стороны государства в области продвижения по службе работников, их заработной платы и др., косвенно подталкивает предприятия к созданию более совершенных систем оценки);
- личное отношение оценщика к работнику;
- стиль работы руководителя.

Чтобы давать информацию, необходимую для задач организации, система оценки результативности труда должна обеспечивать точные и достоверные данные. Можно выделить шесть ступеней, обеспечивающих основу для такого системного процесса:

1. Установить стандарты результативности труда для каждого рабочего места и критерии ее оценки.
2. Выработать политику проведения оценок результативности труда, т.е. решить, когда, сколь часто и кому следует проводить оценку.
3. Обязать определенных лиц (либо самих работников) производить оценку результативности труда.
4. Вменить в обязанность лицам, производящим оценку, собирать данные по результативности труда работников.
5. Обсудить оценку с работником.
6. Принять решение и документировать оценку [5].

К основным проблемам, возникающим при оценке результативности труда, можно отнести не объективность, применение неправильных критериев оценки либо громоздких методов; низкую подготовку лиц, производящих оценку; вынесение результата оценки на основании общего впечатления об оцениваемом; временной разброс оцениваемых качеств.

В связи с этим, процедура оценки результативности труда будет эффективной при соблюдении следующих обязательных условий:

- установление четких «стандартов» результативности труда для каждой должности (рабочего места) и критериев ее оценки;
- предоставление полной и достоверной информации оценщику о результативности труда работника;
- обсуждение результатов оценки с работником;
- принятие решения по результатам оценки и документирование оценки.

В большинстве случаев лица, производящие оценку, описывают прошлую результативность труда оцениваемого работника. Вместе с тем, необходимо устанавливать цели вместе с руководством или получая их от него подчиненный получает программу и цель своей работы. Обычно программа управления по задачам является систематическим процессом и имеет следующую последовательность:

- руководитель и подчиненный проводят встречи для определения основных задач подчиненного и установления определенного количества конечных задач/ целей;
- участники устанавливают задачи, реальные для выполнения, стимулирующие, ясные и понятные;
- руководитель, после обсуждения с подчиненными, указывает время выполнения задач;
- устанавливаются даты встреч и обсуждения достигнутых в процессе работы результатов;
- руководитель и подчиненный вносят необходимые изменения в изначальные задачи или цели;
- руководитель проводит оценку результатов и встречается с подчиненным, они обсуждают результаты и дают друг другу советы;
- подчиненный ставит задачи и цели на следующий цикл своей работы после консультации с начальником, причем принимается во внимание опыт предыдущего цикла и ожидания на будущее [5].

Программы этого типа широко используются в организациях и предприятиях всего мира. В этих программах ставятся различные типы задач либо целей. Важным аспектом программ управления по задачам является то, что обсуждения оценки результативности труда концентрируются на результатах. В лучшем случае, результаты – это те же задачи, и они связаны с определенным стилем работы. Руководитель и подчиненный обсуждают достигнутые и не достигнутые цели, и этот анализ помогает подчиненному улучшить свою работу при постановке задач на следующий период.

Основными методами оценки результативности труда являются следующие:

1. *Управление по целям*, требует количественного определения целей и сроков их достижения. Основан на оценке достижения работником целей, намеченных совместно руководителем и его подчиненным на конкретный период. Предусматривает систематическое обсуждение достигнутых и недостигнутых целей.
2. *Метод шкалы графического рейтинга*, основан на выставлении соответствующей оценки каждой черте характера оцениваемого работника: количество и качество работы, инициативность, надежность и др. Для повышения эффективности шкалы оценок составляются более четко разграниченные описания полноты проявления той или иной черты характера.
3. *Вынужденный выбор*, основан на отборе наиболее характерных для данного работника характеристик, соответствующих эффективной и неэффективной работе. На основе балльной шкалы рассчитывается индекс эффективности.
4. *Описательный метод*, когда оценщик описывает преимущества и недостатки поведения работников по критериям: количество и качество работы, личные качества, инициативность и др. с помощью графической шкалы рейтинга, используя заранее составленные стандарты результативности труда.
5. *Метод оценки по решающей ситуации*, основан на использовании списка «правильного» и «неправильного» поведения работника в отдельных, так называемых «решающих» ситуациях. Оценщик ведет журнал, в котором эти описания распределены по рубрикам в зависимости от характера работы. Используется в оценках, выносимых руководством, а не коллегами или подчиненными.
6. *Метод анкет и сравнительных анкет* включает в себя набор вопросов или описаний поведения работника. Оценщик проставляет отметку напротив описания той черты характера, которая, по его мнению, присуща работнику, в противном случае – оставляет пустое место. Сумма пометок дает общий рейтинг анкеты данного работника. Используется для оценки руководством, коллегами и подчиненными.
7. *Метод шкалы рейтинговых поведенческих установок* основан на использовании решающих ситуаций (5–6), из которых выводятся характеристики результативности труда (6–10). Оценщик прочитывает в анкете рейтинг описания характеристик какого-либо критерия и ставит пометку в шкале в соответствии с квалификацией оцениваемого.

8. *Метод шкалы наблюдения за поведением* аналогичен предыдущему, но вместо определения поведения работника в решающей ситуации текущего времени оценщик фиксирует на шкале количество случаев, когда работник вел себя тем или иным специфическим образом ранее.

Таким образом, оценка результативности труда работника дает возможность работникам и их непосредственным руководителям определить границы полномочий и ответственности работников, занимающих те или иные должности; на этой основе достигается взаимопонимание относительно ожидаемых от работника результатов труда; способствует повышению производительности труда, поскольку позволяет провести углубленный анализ показателей работы за прошедшее время на фоне общих финансовых показателей деятельности; дает возможность работнику обсудить и получить от руководства консультацию по совершенствованию работы; дает основу для расчета причитающегося работнику вознаграждения; выявляет те сферы деятельности, в которых работник нуждается в дополнительном обучении, позволяет разработать индивидуальный план повышения квалификации.

Литература

1. *Puskorius S. Matematiniai metodai vadyboje*. Vilnius: TEV, 2001.
2. *Пушкорюс С. К.* Критерии и процедуры оценки качества управления // Белорусский экономический журнал. 2003. № 3, с. 119–128.
3. *Асташова Ю. В., Демченко А. И.* Показатели процесса в системе менеджмента качества // Менеджмент в России и за рубежом. 2005, № 1, с. 86–97.
4. *Безручко П., Ересковский А.* Программы повышения результативности НРІ-Human Performance Improvement Programs // Менеджмент сегодня. 2004. № 1, с. 2–5.
5. *Управление по результатам: Пер. с финск. / Общ. ред. и предисл. Я. А. Лейманна.* – М.: Издательская группа «Прогресс», 1993. 320 с

© ПГУ

ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ ПРЕДПРИЯТИЯ

Е. И. СТЕПАНЕНКО, Л. Н. ГАЛУШКОВА

The author elucidates the theoretical and the methodological foundations of rising the efficiency of the intellectual capital. In the work the different methods of evaluation and various types of conceptions of the intellectual capital are shown

Ключевые слова: интеллектуальный капитал, капитал, интеллектуальные ресурсы

В настоящее время утверждается точка зрения, согласно которой капитал выступает в многообразных формах. Рост наукоемкости производства, быстрое обновление технологий и видов продукции, усиление неценовой конкуренции выдвигает на первый план интеллект, способности, знания, талант и профессионализм работника, технические, технологические и организационные инновации, то есть характеристики, объединяемые понятием «интеллектуальный капитал». Обладание интеллектуальным капиталом приравнивается развитыми странами по значению к стратегическим ресурсам (запасам сырья, территории, золотому запасу, валютным резервам) [1, с. 61].

На данный момент отсутствует четкое определение интеллектуального капитала. Это является в некоторой степени следствием того, что само понятие «капитал» имеет много неопределённостей [2, с. 52]. Данный термин пока еще не устоялся, наряду с ним применяются сходные термины: «нематериальные активы», «интеллектуальный потенциал», «активы знаний» и т.д. Носителями интеллектуального капитала можно назвать профессионалов, наделенных уникальными и трудно заменимыми способностями, значимость которых для общества лучше всего оценивается в условиях рынка [3].

Как показывает анализ зарубежных и отечественных источников, в настоящий момент нет однозначного подхода не только к определению и содержанию интеллектуального капитала предприятия, но и к его структуре [2, с. 52].

Проведенные исследования теоретических аспектов формирования интеллектуального капитала на уровне организации показали, что на сегодняшний день сложилось два основных подхода к структуре интеллектуального капитала [4, с. 16]:

1. Интеллектуальный капитал состоит из человеческого, организационного и клиентского капитала (компания Skandia).
2. Интеллектуальный капитал включает рыночные активы, интеллектуальную собственность как актив, человеческие активы и инфраструктурные активы.

Существуют различные способы оценки стоимости интеллектуальных ресурсов организации. Наибольший интерес по своим исходным посылкам и результатам представляют три метода [5, с. 79]: на основе информационной производительности; с использованием ROA; на основе стоимости, добавленной интеллектуальным капиталом.

Энни Брукинг выделяет следующие методы оценки активов [6, с. 264]: стоимостной подход, подход на основе анализа спроса и подход на основе анализа поступлений.