

Организация и оценка творческой работы специалистов сельского хозяйства

© 2009 М.А. Пархомчук

кандидат экономических наук, доцент

Курский государственный университет

Изложены необходимость и порядок разработки, содержание и ведение личного творческого плана специалиста. Предложены критерии и оценка, материальное и моральное стимулирование творческой работы специалистов сельского хозяйства.

Ключевые слова: качества специалиста, личный творческий план специалиста, критерии и методика оценки творческого труда, формы стимулирования творческой работы специалиста.

Современный этап функционирования рыночной экономики предъявляет к специалистам сельского хозяйства высокие требования при осуществлении на практике процесса формирования конкурентоспособности организаций. Для этого специалисты должны отвечать необходимым современным квалификационным требованиям и иметь общую, экономико-правовую и специальную профессиональную подготовку. При этом специалист-менеджер должен знать отраслевую специфику организации, знать и уметь применять научные формы рационального планирования и организации труда; экономико-математические методы и др.¹ Специалист должен уметь разрабатывать конкурентоспособные управленческие решения; организовывать коллектив на их решение; иметь практический опыт и навыки современного менеджмента; обладать способностями к самообразованию. Кроме того, специалист должен быть организатором внедрения нововведений, понимающим роль науки в управлении производством. Специалист должен уметь оценить и внедрить в производство то или иное изобретение, нововведение, рационализаторское предложение или ноу-хау, обеспечивающее устойчивость экономического роста организации. Это определяет формирование возможностей постоянного повышения конкурентоспособности управляемых объектов в условиях глобализации рыночной экономики.

Изложенные качества специалиста должны стать основой современного управления организацией, так как только при этом условии оно может быть эффективным. Реализация таких качеств требует от специалиста постоянного повышения квалификации для осуществления личной творческой деятельности, которая должна быть официально оформлена и, соответственно,

стимулироваться. Одной из таких форм является “Личный творческий план специалиста” организации².

Руководители ведущих служб и отраслей сельскохозяйственных организаций (главные специалисты, начальники цехов) по степени сложности, согласно принятой классификации, выполняют особо сложные работы. Они характеризуются особой спецификой содержания, разнообразием и новизной работ, наличием элементов творчества, самостоятельностью при выполнении и внедрении достижений науки и передовой практики, ответственностью за принимаемые решения в пределах должностных обязанностей. При этом одним из главных показателей оценки их труда является эффективность, определяемая по конечному результату деятельности всего коллектива организации. Кроме того, деятельность и результаты труда различных специалистов сельского хозяйства тесно взаимно связаны и зависимы в силу специфики функционирования отрасли. Поэтому главный специалист, как руководитель службы и (или) отрасли, должен не только иметь знания и квалифицированную подготовку по своей специальности, но и ориентироваться в смежных областях сельского хозяйства, обладать опытом и знаниями для полного использования ресурсов и выявления резервов производства, повышения его эффективности, иметь навыки и умение работать со специальной научной литературой, проводить научные исследования и опытно-конструкторскую работу, организовывать внедрение нововведений.

При проведении и организации данной работы решающее значение для главных специалистов имеет умение эффективно планировать свой труд и труд подчиненных, координировать работу всех подразделений организации. Разра-

¹ Бовыкин В.И. Новый менеджмент: (управление предприятиями на уровне высших стандартов: теория и практика эффективного управления). М., 1997.

² Христенко В. Личный творческий план специалиста. М., 1974; Владимиров В.П. По творческим планам ИТР. М., 1980.

ботка личного творческого плана - одна из форм такого планирования. Использование личных творческих планов необходимо для того, чтобы можно было более объективно определить объем творческих работ и оценить деятельность главного специалиста. Является ли он проводником новых идей, творцом и новатором или работником, выполняющим служебные функции в пределах должностных обязанностей. Мы считаем, что творческая деятельность должна входить в обязанности главного специалиста как руководителя отрасли. Однако такая деятельность должна выделяться из других видов работ в аспекте планирования, осуществления и стимулирования.

Исследования теории и практики формирования творческой работы специалистов сельского хозяйства позволили предложить систему процесса организации творческой работы, критерии ее оценки и стимулирования в форме личного творческого плана. Он разрабатывается каждым главным специалистом в начале года, рассматривается на совете специалистов при участии представителей администрации и общественных формирований организации. Планы утверждаются приказом директора (решением правления). Перед утверждением личного творческого плана специалист обосновывает его на совете специалистов по всему перечню мероприятий, источникам финансирования и резервам их осуществления, исполнителям в соответствии с главной целью организации на конкретный временной период. Что касается периода осуществления плана, то он может быть рассчитан на несколько лет (перспективный). На каждый календарный год разрабатывается план как этап в соответствии с общим планом, не противоречит ему, но при необходимости корректируется для учета влияния факторов внешней среды организации.

Цели работы совета специалистов - определение путей развития и экономического роста, конкурентоспособности организации; увеличение производства конкурентоспособной по качеству и стоимости продукции на основе внедрения современных технологий, эффективных форм агромаркетинга и коммерческой деятельности.

Выполнение личных творческих планов контролируется в форме отчета специалиста на совете специалистов не реже одного раза в квартал. В конце года по итогам выполнения планов за год работа специалистов оценивается и учитывается аттестационной (квалификационной) комиссией организации. Одновременно определяются конкретные формы поощрения в соответствии с принятым и утвержденным Положением о личном творческом плане специалиста. Положение может содержать следующие разде-

лы: общие положения; содержание и критерии творческого труда; оценка творческого труда; материальное и моральное стимулирование; порядок ведения личного творческого плана и паспорта трудовой деятельности (квалификационного аттестата) специалиста.

Общие положения определяют цели и задачи творческой деятельности главного специалиста:

1. Стратегические и тактические цели главного специалиста в выборе путей развития, экономического роста, повышении конкурентоспособности организации.

2. Задачи специалиста в осуществлении творческой работы при реализации целей организации: активное участие во внедрении новой техники и прогрессивных технологий; рационализация и изобретательство, опытническая и исследовательская работа; внедрение нововведений в области современного агромаркетинга, менеджмента, управления человеческими и финансовыми ресурсами; разработка и внедрение рациональных форм организации труда, производства и управления; совершенствование своих знаний, регулярное изучение достижений науки и техники, отечественного и зарубежного опыта с целью постоянного содействия внедрению в производство нововведений; оказание помощи в повышении квалификации, в росте знаний и мастерства производственного персонала; участие в общественной работе, проведении воспитательной работы с целью формирования организационной культуры, корпоративного духа и создания имиджа организации, нормального психологического климата в коллективе, способном осуществлять поставленные цели.

3. Порядок координации осуществления творческой работы, ее централизация, руководство в соответствии с принятой системой управления в организации.

4. Информационное и правовое обеспечение творческой работы специалистов.

Содержание и критерии творческой работы специалиста заключаются в определении основных видов деятельности, по которым можно дать наиболее полную и всестороннюю оценку творческого труда специалистов. Количество критериев определяется необходимостью учета наиболее характерных аспектов творческой деятельности специалиста, представляющих ценность и практическую значимость для производства. Тематический план мероприятий, который служит основой для составления личных творческих планов, должен быть направлен, в первую очередь, на ускорение механизации и автоматизации ручного труда, повышения качества и конкурентоспособности выпускаемой продукции, внедрении нововведений.

Творческий план и (или) отдельные его мероприятия могут быть индивидуальными, групповыми, а также в содружестве с работниками производства. Содержание плана может включать следующий примерный перечень мероприятий, объединенных в разделы. Их число может изменяться в зависимости от конкретных условий хозяйствования, целей и задач организации:

1. Мероприятия по внедрению нововведений. Могут включать работу по внедрению прогрессивных технологий или отдельных технологических приемов, освоению новой техники и современного оборудования, усовершенствованию машин и орудий производства, повышению качества труда и продукции, совершенствованию организации труда и управления и др.

2. Опытническая и исследовательская работа. Может содержать перечень опытов экспериментальной и исследовательской работы, проводимой специалистами в подразделениях и отраслях организации.

3. Изучение достижений науки, передовой практики и пропаганда научно-технических и экономических знаний. В данном разделе приводится перечень лекций, бесед, консультаций, а также проведение научно-практических конференций, совещаний, заседаний советов специалистов и т. д. Эти виды работ могут осуществляться специалистами организации, а также с привлечением ученых со стороны.

4. Повышение профессиональной квалификации специалистов. Включает все формы обучения, переподготовку в специализированных вузах, самостоятельное повышение квалификации и т.д.

5. Организация повышения квалификации управленческого и производственного персонала в организации. Может осуществляться в различных формах организации постоянно действующих кружков учебы - агрономического, зооинженерного, ветеринарного, качества; школы экономических и технических знаний и т.д.

6. Воспитательная работа. Этот раздел включает различные формы социальной и психологической работы по формированию организационной культуры, нормального психологического климата, корпоративного духа, позитивного имиджа организации, культурно-массовой работы, тематических бесед и вечеров, работы по профессиональной ориентации в общеобразовательных школах и т.д.

7. Общественная работа. Круг приложения творческой работы специалиста может осуществляться за пределами организации (общеобразовательные школы и другие учебные заведения, региональные формирования по специальности и т.д.), в организации - кружки качества, технические и экономические общества и т.д.

Приведенный перечень разделов будет являться основой системы критериев для оценки творческой работы специалистов - критериев, имеющих решающее значение при реализации стратегических и тактических целей, задач организации. В основу оценки может быть положен принцип приоритетности критериев по системе баллов любого количества (табл. 1).

Советом специалистов количество критериев и их значимость могут быть изменены с целью приведения в соответствие с конкретными условиями, стратегией и тактикой, задачами на определенном этапе развития организации. По принятой системе оценки наивысшим числом баллов оцениваются наиболее значимые критерии, а другие оцениваются путем относительного сравнения с основным критерием.

На основе учета приведенных аналитических оценок по принятым критериям и их значимости производится подсчет итогового количественного показателя при оценке творческой активности работника. Например, специалист, имеющий степень творческой активности, равную 100 баллам, считается хорошим работником. Тогда возможные отклонения от этого оптимального значения характеризуют минимальную и максимальную творческую активность специалиста (табл. 2).

Таблица 1. Оценка творческой работы специалиста, баллов

Критерий	Оптимальное число в организациях		Фактическая оценка	Уровень творческой активности
	прибыльных	убыточных		
1. Мероприятия по внедрению нововведений	33	40		
2. Опытническая и исследовательская работа	15	8		
3. Изучение достижений науки, передовой практики и пропаганда научных технических и экономических знаний	12	15		
4. Повышение квалификации	10	10		
5. Организация повышения квалификации персонала организации	10	10		
6. Воспитательная работа в коллективе	8	12		
7. Общественная работа	12	5		
Сумма баллов	100	100		

Таблица 2. Расчет уровня творческой активности специалиста

Показатели	Качественная оценка				
	Плохо	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично	Превосходно
Оценка критерия, баллов	2	3	4	5	6
Коэффициент творческой активности, доли ед.	0,50-0,75	0,76-1,00	1,01-1,25	1,26-1,50	свыше 1,50
Сумма баллов	50-75	76-100	101-125	126-150	свыше 150

При расчете следует учитывать, что оценки “удовлетворительно”, “хорошо” и “отлично” определяют зону творческой активности, а оценка “превосходно” превышает ее.

Аналитическая оценка по всем критериям и общая итоговая оценка производятся на основе расчета специальных показателей, которые названы “коэффициентами творческой активности”. Они определяют состояние каждой характеристики к ее оптимальному значению, принятому за основу аналитической оценки.

Совет специалистов оценивает по каждому критерию в баллах работу специалистов в пределах оптимального числа. При этом основным обязательным условием определения творческой активности специалиста является выполнение им производственных планов и обязательств в течение года.

Стимулирование творческой работы специалиста осуществляется в соответствии со стратегией вознаграждения в зависимости от уровня достижения корпоративных целей и ситуационных условий³:

1. Специалисту, набравшему от 126 до 150 баллов и выше, присваивается звание “Лучший творческий специалист”. Он награждается Почетной грамотой. В течение года ему выплачивается персональная надбавка к окладу в размере 20 %. Размер премий по основной деятельности увеличивается на 15 %. При аттестации специалист рассматривается в качестве кандидата на продвижение по службе.

2. Специалист, набравший от 101 до 125 баллов, награждается Почетной грамотой. Размер премий по основной деятельности увеличивается до 10 %, или предоставляется бесплатная туристическая путевка.

3. Специалисту, набравшему от 76 до 100 баллов, увеличивается дополнительное годовое вознаграждение по всем видам хозяйственной деятельности до 5 %.

4. Специалист, набравший от 101 до 150 баллов и выше, является кандидатом на творческие командировки по стране и другие страны.

5. Специалисту, набравшему от 50 до 75 баллов, снижается начисляемый размер доплат по итогам хозяйственной деятельности в пределах до 20 %. При таком положении в течение трех

³ Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами: Пер. с англ. М., 2002.

лет ставится вопрос о несоответствии занимаемой должности.

Порядок ведения личного творческого плана и паспорта трудовой деятельности специалиста осуществляется следующим образом.

В творческом плане специалиста указываются: фамилия, имя, отчество; год рождения; образование; специальность; название и год окончания учебного заведения; должность; стаж в данной организации; дополнительные сведения.

1. Творческий план специалиста в организации заполняется по мере осуществления мероприятий секретарем совета специалистов и хранится в организации.

2. Оценку по всем критериям производит группа из членов совета специалистов и представителей общественных организаций.

3. Общая оценка производится по результатам работы за год, текущий контроль - не реже одного раза в квартал. По каждому мероприятию указывается срок проведения и фактического осуществления, предполагаемый и фактический эффект.

4. Если внедренное предложение находит свое отражение в нескольких критериях, то оно должно учитываться не более как в двух.

5. Для успешной работы по внедрению личных творческих планов специалистов на основе индивидуальных составляется годовой план мероприятий, обеспечивающий выполнение всех разделов плана организации.

6. На каждого специалиста оформляется Паспорт трудовой деятельности (квалификационный аттестат), в его соответствующие разделы заносятся все внедренные мероприятия и полученный от них экономический эффект. По результатам творческой работы за год проставляется сумма фактически полученных баллов, размер надбавок и премирования, формы морального поощрения.

7. В Паспорт трудовой деятельности заносятся результаты аттестации и переаттестации специалиста за период его трудовой деятельности в данной организации.

Внедрение в практику управления производством основных форм творческой работы специалистов будет способствовать формированию современного менеджмента и конкурентоспособности организаций.

Поступила в редакцию 06.12.2008 г.