

ционных, таможенных, административных и других мер, ориентирующих бизнес на внедрение инноваций. В Великобритании крупные компании списывают на затраты 125% от своих вложений в научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы (НИОКР), а компании малого бизнеса – 150%, Сингапур и Австралия в определенные периоды повышали эту норму до 200%. Приростные экономические инструменты стимулирования инноваций (когда из налогооблагаемой базы вычитаются 50-70% от прироста затрат на НИОКР) широко распространены в странах Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР). Нам тоже необходимо использовать подобный опыт.

Программой социально-экономического развития Беларуси на 2006-2010 годы, а также планом мероприятий по реализации решений третьего Всебелорусского Народного собрания намечено "обеспечить увеличение финансовых затрат за счет всех источников на исследования и разработки в 2010 году не менее, чем в 2,5 -3 раза по сравнению с 2005 годом". В то же время в течение последних лет эта норма программы не выполняется. Хочется верить, что развитие инновационной системы будет способствовать росту финансирования науки.

Президентом Беларуси утверждены приоритеты научно-технической деятельности, учеными и производителями выявлены ключевые макротехнологии, которые будут определять конкурентоспособность страны. В соответствии с этими приоритетами правительство утвердило 11 государственных комплексных целевых научно-технических программ, фактически, сформулировало государственный заказ науке на проведение исследований. В числе приоритетных направлений – энергетика, электроника и оптика, материалы, машиностроение, химические продукты и технологии, развитие села, природопользование, информационные технологии, технологии предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций, здоровье, биологические технологии и биобезопасность. НАН Беларуси по 11 комплексным программам уже к 2010 году позволит создать в стране 84 новых производств, 389 инновационных технологий. Мининформсвязи по 11 комплексным программам уже к 2010 году позволит создать в стране 84 новых производств, 389 инновационных технологий.

Нужно отметить, что Беларусь обладает высоким потенциалом в области инноваций. В то же время, сделанного еще недостаточно для решения задач по модернизации экономики страны на инновационной базе. Предстоит решить еще много задач, в том числе по развитию инновационной инфраструктуры. Только достигнув высокого уровня в развитии инновационной экономики, наша страна сможет достигнуть конкурентного преимущества на мировом рынке.

ЛИТЕРАТУРА

1. Инноватика: Учебное пособие / под ред. Н.Л. Маренкова. – М.: КомКнига, 2005. – 300 с.
2. Инновационная деятельность. Термины и определения. Межгосударственный стандарт. ГОСТ 31279-2004. – Минск, 2005. – с.1-6.
3. Инновационная инфраструктура РБ [электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.tehnpark.by/>, свободный. – Загл. с экрана.
4. Конкурентоспособность Беларуси зависит от качества генерирования новых знаний [электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.panb80.belta.by/>, свободный. – Загл. с экрана.

УДК 65.015.12

Василевич В.И.

АТТЕСТАЦИЯ РАБОЧИХ МЕСТ СЛУЖАЩИХ

*Белорусский национальный технический университет
Минск, Беларусь*

Под аттестацией подразумевается комплексная оценка каждого рабочего места на его соответствие нормативным требованиям и передовому опыту по его технико-

технологическому, организационно-экономическому уровню, по условиям труда и техники безопасности.

Основными целями аттестации, рационализации и учета рабочих мест является повышение эффективности производства, качества выполняемых работ и рациональное использование основных производственных средств и трудовых ресурсов на предприятии за счет:

- ускорения роста производительности труда на основе приведения рабочих мест в соответствие с требованиями научно-технического прогресса;

- сокращения применения ручного труда, нерациональных затрат времени, повышения содержательности и привлекательности труда;

- улучшение использования основных фондов путем ликвидации излишних рабочих мест, концентрации работ на рабочих местах, оснащенных прогрессивным оборудованием, оргнасткой, обеспечение сбалансированности числа рабочих мест и работающих за счет расширения и совмещения функций;

- улучшения условий труда на каждом рабочем месте, повышение культуры производства;

- повышения социальной активности и квалификации рабочих, в том числе привлечение их к оценке достигнутого уровня организации выполнения работ и разработке мер по его совершенствованию.

Учет рабочих мест является исходным этапом работы по их аттестации и предусматривает определение числа рабочих мест, классификацию и группировку их по видам и характеру использования по категориям занятых на них работников.

Для полноты и достоверности учета используют следующие классификационные признаки рабочих мест служащих:

- по категории работников рабочие места подразделяют на рабочие места руководителей, специалистов и технических исполнителей;

- по наименованиям профессий (должностей) работников. Так в соответствии с квалификационным справочником должностей служащих можно выделить рабочие места руководителей предприятий и учреждений, руководителей служб подразделений на предприятиях и в учреждениях; рабочие места специалистов, занятых инженерно-техническими и экономическими работами, специалистов юридической службы; рабочие места технических исполнителей, занятых учетом, контролем, подготовкой и оформлением документации, хозяйственным обслуживанием;

- по количеству работников (индивидуальные, коллективные);

- по дополнительным квалификационным признакам (по виду работ, периодического использования и др.).

Количество рабочих мест согласуется со штатным расписанием предприятия и должно соответствовать численности служащих, занятых в наиболее многочисленную смену. Учитывают рабочие места всех, действующие и неиспользуемые, обеспеченные или необеспеченные рабочей силой на дату проведения учета.

Аттестации рабочих мест служащих предшествует анализ структуры и оперативного управления, технологии документооборота, процедур выполнения работ, положений о структурных подразделениях, систем оценки результатов деятельности, оплаты труда, материально-го и морального поощрения, организации повышения квалификации, условий труда.

Оценка каждого рабочего места служащих должна производиться комплексно по следующим направлениям:

- рациональность планировки рабочего места;

- регламент выполнения должностных обязанностей;

- использование средств механизации труда;

- квалификационный уровень работника и работ, выполняемых на рабочем месте, и использование передовых форм организации труда;

- соответствие санитарно-гигиенических и эстетических условий труда нормальным требованиям.

Оценку по упомянутым направлениям предлагается осуществлять в балловой системе. При полном соответствии показателей условиям, регламентированным организационно-

технической документацией, оценка равна одному баллу, при частичном соответствии – половине балла и при полном несоответствии – ноль балла.

Перечень показателей, используемых при аттестации рабочих мест, и один из возможных вариантов их оценки по всем упомянутым направлениям приведен в таблице.

Таблица — Показатели аттестации рабочих мест служащих и их оценка

Наименование показателей	Условия оценки показателя	Оценка, баллы
1. Рациональность планировки рабочего места		
1.1. Соответствие рабочего места типовому проекту организации труда	при соответствии планировки типовому проекту организации труда;	1
	при несоответствии планировки рабочего места типовому проекту организации труда и возможности доведения до типового проекта;	0,5
	при несоответствии планировки рабочего места типовому проекту организации труда и невозможности доведения до типового проекта	0
1.2. Рациональность планировки рабочего места (при отсутствии типового проекта)	при планировке рабочего места на принципах НОТ;	1
	при планировке рабочего места с несоблюдением принципов НОТ и возможности их выполнения;	0,5
	при планировке рабочего места с несоблюдением принципов НОТ и невозможности их соблюдения	0
1.3. Уровень прогрессивности оснастки рабочего места	при оснащении рабочего места прогрессивной оснасткой;	1
	при оснащении рабочего места морально устаревшей оснасткой	0,5
1.4. Техническое состояние оснастки на рабочем месте	при удовлетворительном техническом состоянии оснастки;	1
	при необходимости ремонта оснастки;	0,5
	при необходимости замены физически изношенной оснастки	0
2. Использование средств механизации труда и информационного обеспечения		
2.1. Использование на рабочем месте средств вычислительной техники	при использовании вычислительной техники и персональных компьютеров;	1
	при неиспользовании вычислительной техники и персональных компьютеров и при необходимости их использования	0,5
2.2. Использование на рабочем месте АСУ	при использовании на рабочем месте АСУ, САПР;	1
	при неиспользовании на рабочем месте АСУ, САПР при необходимости их использования (возможности решения задач на ЭВМ)	0,5
2.3. Оснащение рабочего места средствами связи	при оснащении рабочего места средствами связи в соответствии с нормативами;	1
	при отсутствии на рабочем месте средств связи (необходимость устанавливается по нормативам)	0
2.4. Информационное обеспечение рабочего места	при централизованном информационном обеспечении рабочего места (использование ЭВМ, картотек, регулярное снабжение технической информацией и т.д.);	1
	при отсутствии информационного обеспечения рабочего места	0
3. Регламент выполнения должностных обязанностей		
3.1. Наличие норм времени и норм обслуживания на рабочем месте	при использовании норм времени и норм обслуживания для планирования работ, выполняемых на рабочем месте;	1
	при неиспользовании норм времени и норм обслуживания для планирования работ	0,5

Наименование показателей	Условия оценки показателя	Оценка, баллы
3.2. Соблюдение норм управляемости на рабочем месте	при численности подчиненных в пределах норм управляемости; при численности подчиненных, превышающей нормы управляемости	1 0,5
3.3. Наличие должностных инструкций	при наличии должностной инструкции для работника, работающего на рабочем месте; при отсутствии должностной инструкции для работника, работающего на рабочем месте	1 0
4. Квалификационный уровень работника и работ, выполняемых на рабочем месте и использование передовых форм организации труда		
4.1. Соответствие квалификации работника сложности и характеру выполняемых работ	при соответствии квалификации работника сложности и характеру работ; при несоответствии квалификации работника сложности и характеру работ	1 0,5
4.2. Наличие годовых и текущих планов работ, выполняемых на рабочем месте	при наличии годовых и текущих планов работ; при наличии текущих планов работ; при отсутствии годовых и текущих планов работ	1 0,7 0
4.3. Обеспечение выполнения плановых заданий, работ требуемого качества	при выполнении плановых заданий при требуемом качестве работ; при невыполнении плановых заданий и при качестве выполненных работ требуемого качества; при выполнении работ с уровнем качества ниже требуемого	1 0,5 0
4.4. Обоснованность принимаемых решений	при обоснованности принимаемых решений; при наличии в работе работника необоснованных принимаемых решений	1 0,5
4.5. Совмещение профессий	при наличии совмещения профессий; при отсутствии совмещения профессий, но при наличии возможности внедрения совмещения	1 0
4.6. Напряженность труда	при напряженности труда выше или соответствующей расчетной; при напряженности труда ниже расчетной	1 0,5
4.7. Стимулирование труда	при применении материального и морального стимулирования труда и при нацеленности его на конечные результаты труда подразделения и предприятия; при применении действенного материального стимулирования и при отсутствии морального стимулирования труда; при ненацеленности материального стимулирования труда на конечные результаты труда подразделения и предприятия	1 0,5 0
5. Соответствие санитарно-гигиенических и эстетических условий труда нормальным требованиям		
5.1. Потребная площадь и высота помещения	при площади рабочего места соответствующей или большей нормативной; при площади рабочего места меньше нормативной; при высоте помещения соответствующей или выше нормативной; при высоте помещения ниже нормативной	1 0,5 1 0,5
5.2. Микроклимат на рабочем месте	при соответствии на рабочем месте нормативным уровням температуры окружающей среды, влажности, концентрации пыли, скорости движения воздуха и наличии вентиляции; при несоответствии на рабочем месте микроклимата хотя бы одному нормативу (температуры, влажности, концентрации пыли, скорости движения воздуха) или	1 0

Наименование показателей	Условия оценки показателя	Оценка, баллы
	при отсутствии вентиляции	
5.3. Освещение рабочего места	при соответствии освещения нормативным требованиям;	1
	при несоответствии освещения нормативным требованиям	0
5.4. Уровень шума на рабочем месте	при соответствии уровней звука на рабочем месте нормативным требованиям;	1
	при несоответствии уровней звука нормативным требованиям	0
5.5. Эстетические условия на рабочем месте	при окраске интерьера в соответствии с рекомендациями НОТ и наличии комнатных растений;	1
	при окраске интерьера в соответствии с рекомендациями НОТ и отсутствии комнатных растений;	0,5
	при окраске интерьера в несоответствии с рекомендациями НОТ	0

По рабочим местам руководителей, специалистов и технических исполнителей итоговая оценка по каждому направлению определяется по формуле:

$$K_i = \frac{K_{i1} + K_{i2} + K_{ij} + \dots + K_{in}}{n},$$

где K_i – итоговая оценка по i -му направлению;

K_{ij} – оценка j -го показателя по i -му направлению;

n – количество показателей по i -му направлению.

Общая оценка по всем направлениям аттестации рабочего места составит:

$$K_{\text{общ}} = \frac{\sum_{i=1}^m K_i}{5},$$

где $K_{\text{общ}}$ – общая оценка аттестации рабочего места.

По результатам аттестации каждое рабочее место относится к одной из трех групп.

К первой группе относят аттестованные рабочие места. Это рабочие места, показатели которых полностью соответствуют предъявляемым при их оценке требованиям или превышают их. К этой группе не может быть отнесено рабочее место, у которых хотя бы один из показателей равен нулю, количество показателей с оценкой 0,5 по одному из направлений более 2 и при общей оценке аттестации менее 0,75.

Ко второй группе относят рабочие места, подлежащие рационализации. Это рабочие места, отдельные показатели которых не соответствуют установленным требованиям, но могут быть доведены до уровня этих требований в процессе рационализации.

К третьей группе относят рабочие места, подлежащие ликвидации. Это рабочие места, показатели которых не соответствуют и не могут быть доведены до уровня установленных требований в результате рационализации.