

УДК 330

А.А. Левин

магистрант. Дальневосточный федеральный университет

г. Владивосток, Россия.

alevin1986@mail.ru

В.В. Соколенко

доктор экономических наук, профессор

Дальневосточный федеральный университет

г. Владивосток, Россия.

val.sokolenko@mail.ru

С.В. Лим

доцент. Дальневосточный федеральный университет

г. Владивосток, Россия.

psue_fL@mail.ru

К ВОПРОСУ ОБ АДАПТАЦИИ ИНДЕКСНО-РЕЙТИНГОВОЙ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ИНСПЕКЦИЙ ТРУДА В РЕГИОНАХ

[Levin A.A., Sokolenko V.V., Lim S.V. On the adaptation of index-rating system of evaluation of state labor inspectorates employees in the regions]

Work is done to improve the methodological tools of regional management mechanism of labor inspections and oversight. Scientific novelty lies in the need to develop methodological substantiation innovative approach to the evaluation of methodological support staff of the regional inspectorates control (supervision) and the application of labor transformed index-rating system, now used in a number of public educational institutions of higher education. The kinds of activities of staff sections inspections under the functions and responsibilities have been defined, which developed specific indicators and qualitative criteria for assessing labor, consistent with the principles of social systems management. The practical significance is to improve methods of index-rating system and its implementation algorithm for assessing the contribution and motivation of employees of state governance structures in the regions to improve the efficiency impact of their activities on an example of regional inspectorates control and supervision of labor legislation.

Key words: labour inspection, control, inspection, stimulation of innovation activity, labour relations, assessment employee's activity, state-owned institutions.

В решении задач создания целостной, непротиворечивой и когерентной институциональной системы обеспечения динамически устойчивого социально-экономического развития регионов России не последняя роль принадлежит внедрению инновационных подходов в деятельность государственных структур, осуществляющих не только разработку новых «правил поведения» субъектов хозяйствования в рыночной среде, разработку социальных стандартов, но и методов оценки деятельности тех структур, что осуществляют контроль и надзор за их исполнением. Без государственных структур рынок не в состоянии справедливо регулировать социальные отношения, особенно в области здравоохранения, образования, занятости экономически активного населения, соблюдения трудового законодательства и т.д.

Одной из таких структур является Федеральная служба по труду и занятости (Роструд), территориальные государственные инспекции труда в регионах. Постановление Правительства Российской Федерации от 1 сентября 2012 г. № 875 «Об утверждении Положения о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права», утвердило соответствующее Положение, в котором обобщена нормативная база, регламентирующая деятельность названных органов, утверждены нормы трудового права, перечислены ответственные должностные лица, уполномоченные осуществлять федеральный государственный надзор в сфере труда. Иначе говоря, деятельность инспекций Роструда регулирует на рынке труда как месте пересечения различных экономических и социальных функций и интересов при помощи административно-правовых методов отношения между работодателями и носителями рабочей силы разной квалификации, способностей, мотивацией к труду и иных ее характеристик.

Регулятивную роль и методологические вопросы деятельности государственной службы занятости и контроля на рынке труда проанализировала по этому аспекту работы Р.Пошевнева, С. Рикка, А. Гатвинский, А. Дадашев в своей диссертации Мелехина Н. А. [4]. По ее мнению, ранее «исследования ... не носили самостоятельного и системного характера. При этом мало внимания уделялось социальным аспектам инновационных процессов, социальным инновациям, проблемам инноваций субъектов как рыночных социальных институтов» [4]. Ею отмечена недостаточная проработанность вопросов,

посвященных роли инновационных подходов в регулировании социально-трудовых отношений. Вместе с тем следует подчеркнуть и слабую проработанность влияния этих подходов на социальные вопросы в стимулировании деятельности сотрудников самих инспекций, которые могут быть разрешены, благодаря активному внедрению принципов формирования собственной инновационной политики в таких государственных структурах.

С точки зрения экономической теории и закономерностей развития общественно-экономического строя любой страны, инновационная институциональная надстройка, как правило, способствует наращиванию темпов развития экономики, активному разрешению возникающих в ней проблем и улучшению качества жизни населения.

Будучи одним из элементов целостной системы рыночных институтов, составляющих надстройку общественно-экономического уклада, государственные инспекции труда в регионах на данном переходном этапе сдерживают социальное напряжение, защищая интересы граждан по трудовым спорам, нарушениям, невыплатам заработной платы и т.д. Тем самым деятельность инспекций косвенным образом влияет на экономическую трансформацию, т.е. демонтаж теперешней ресурсной экономики и постепенный переход к новому, «современному» технологическому укладу, основанному на нанотехнологиях, инновационной активности участников рынка [3].

К тому же, разделяя мнение Исмаилова Т.А. и Гамидова Ш.С., реализация политики по формированию эффективной инновационной экономики требует реформирования всех сфер общественной жизни и насыщения инновационной активности через всю совокупность взаимосвязанных, взаимодополняющих соответствующих, наряду с производственно-техническими системами организационно-управляющих систем, структур, организаций, включая территориальные государственные органы управления и контроля, к коим относятся инспекции по труду и занятости.

В связи с целевыми установками в экономической и социальной сферах на ближайшее десятилетие сохраняется актуальность оценки функциональной деятельности государственных институтов управления в регионах и инспекций по труду (Роструд), с одной стороны, как инновационного потенциала общества, а с другой, – инструмента в механизме, способствующем в полной мере использовать этот потенциал. Это подтверждает опыт развитых

ведущих стран мира, где основополагающим фактором формирования постиндустриальной экономики, инноваций, мировых информационных систем, новых знаний, научных достижений явился человеческий потенциал [8].

Осуществление федерального надзора за соблюдением трудового законодательства о труде и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, – не единственное направление деятельности Роструда. На его территориальные органы – инспекции труда возложены полномочия по регулированию правовых отношений в сфере занятости населения, альтернативной гражданской службы, трудовой миграции, соблюдения государственных стандартов социального обслуживания населения. Кроме того, инспекции осуществляют надзор за реализацией прав работников на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, за назначением, исчислением и выплатой пособий по временной нетрудоспособности за счет средств работодателей; контролируют деятельность органов опеки и попечительства в отношении совершеннолетних недееспособных или не полностью дееспособных граждан; участвуют в урегулировании коллективных трудовых споров и пр. Как видно из перечня направлений деятельности, регламентированных Постановлением Правительства Российской Федерации от 1 сентября 2012 г. № 875, спектр направлений довольно широк и, главное, – значим в формировании справедливого гражданского общества. Эти обстоятельства усиливают актуальность разработки методического обеспечения оценки деятельности сотрудников региональных инспекций труда и занятости для мотивации к инновационным подходам в организации их работы с целью повышения результативности использования их труда.

Эффективность функциональной деятельности инспекций по труду во многом зависит от кадровой обеспеченности и наличия у сотрудников качеств:

- профессионализма, который базируется на добросовестном и квалифицированном обслуживании обратившихся в инспекцию труда граждан;
- конструктивности, ясности и четкости в разработке рекомендаций и предписаний работодателям в соответствии с законодательством Российской Федерации при рассмотрении дел об административных правонарушениях;

- способности анализировать обстоятельства и причины выявленных нарушений, принимать меры по их устранению и восстановлению нарушенных трудовых прав граждан;
- гибкости исполнителей и руководителей, обеспечивающей приспособление к изменениям требований рынка внесенных поправок в трудовое законодательство, либо формирование предложений для внесения поправок в законодательные органы;
- организованности в работе по направлению в установленном порядке соответствующей информации в федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления, правоохранительные органы и в суды;
- последовательности и строгости в осуществлении надзора и контроля за реализацией прав трудящихся на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также за назначением, исчислением и выплатой пособий по временной нетрудоспособности за счет средств работодателей;
- настойчивости в умении грамотно запрашивать у федеральных органов исполнительной власти и их территориальных органов, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, органов прокуратуры, судебных органов и других организаций и получать от них информацию, необходимую для выполнения возложенных на нее задач.

Не последнюю роль в инновационной активности специалистов инспекций труда играет наличие современных технических средств, умение в применении которых ускоряет сбор и обработку информации, поступающей как со стороны граждан, так и работодателей, органов региональной и муниципальной власти.

Для повышения эффективности функциональной деятельности инспекций по труду, на наш взгляд, необходима комплексная система оценки результатов деятельности сотрудников, позволяющая вычислить рейтинг каждого из них за отчетный период времени (квартал, полугодие, год), а также определить индекс – нормированный показатель, демонстрирующий достижения в работе каждого, для дальнейшего назначения поощрений (благодарностей, премий, иных материальных и нематериальных вознаграждений).

Системный подход к стимулированию труда госслужащих инспекций составляет основу применения методики оценки деятельности сотрудников инспекций. К тому же, применение универсального параметра «индекса гармонии» позволяет сбалансировать значимость оцениваемых показателей результатов их деятельности, создает инструмент для распределения премиального фонда. В совокупности это обеспечивает мощный катализатор инновационной активности сотрудников, что является важной мотивацией к добросовестному, качественному, с точки зрения профессионализма, труду.

Внедрение этой системы является стимулом и к выявлению более четких ориентиров для профессионального роста и, что не менее важно, для всестороннего развития сотрудников. Достижение этой цели позволит существенно повысить качество работы специалистов отделов инспекций путем формирования эффективной соревновательной среды в коллективе, создающей для ее участников моральные и материальные стимулы. Помимо этого система позволит за счет более полного учета достижений в работе каждого эффективнее выявлять талантливых сотрудников, которые будут составлять кадровый резерв для более высоких должностей в сфере госслужбы.

Алгоритм индексно-рейтинговой системы сравнительной оценки деятельности сотрудников инспекций труда и занятости представляет собой трансформированную ранее известную «Систему материального стимулирования профессорско-преподавательского состава вуза» (АИС «СМС ППС») [2], подтвердившую свою эффективность [6] и зарекомендовавшую себя успешно в некоторых государственных учреждениях, в частности, ФГБОУ ВПО «Ухтинском государственном техническом университете» [5].

В отличие от алгоритма системы, представленной в работе К.В. Рочева и А.В. Моданова, для оценки деятельности сотрудников госучреждений властных структур, организаций федеральных служб, в частности, инспекций труда, достаточно выделить следующие разделы:

1. «профессиональная деятельность», включающая результаты исполненных функциональных действий сотрудников инспекций с соответствующими весовыми коэффициентами по каждому направлению, прописанному в обязанностях должностных инструкций территориальных органов контроля (надзора) труда и занятости;

2. «организационно-управленческая и общественная деятельность», связанная с участием в подготовке материалов для совещаний, обучающих семинаров, информационных и рекламных сведений по трудовому законодательству для населения региона. К этому же разделу можно отнести и совершенствование методов работы с представителями органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, органов прокуратуры, судебных органов и других организаций;
3. «образовательная, научная и инновационная деятельность», направленная на повышение и совершенствование квалификации сотрудников, поиска новых методов работы с населением по защите прав трудоспособной и занятой части от незаконных действий работодателей. Научная и инновационная деятельность должна быть связана с анализом практической деятельности инспекций в динамике и с разработкой рекомендаций для внесения поправок в трудовое законодательство и нормативные акты;
4. «культурно-нравственная, спортивная деятельность», способствующая гармоничному развитию личности каждого сотрудника, воспитанию их коммуникационных качеств, формированию доброжелательной деловой и конкурентной среды коллектива.

Для реализации учета перечисленных выше показателей на первом этапе необходимо сформировать и отладить саму автоматизированную информационную модульную индексно-рейтинговую систему с «плавающей» базой, которая позволяет автоматически выгружать сведения сравнительной оценки деятельности сотрудников за отчетные периоды.

Далее, в нее периодически вносится информация за установленные отчетные периоды и по накопленным сведениям о количественных и качественных показателях достижений сотрудников за промежуточный или итоговый отчетный период для каждого из них рассчитывается итоговый индекс, т.е. интегральный показатель эффективности деятельности. Наконец, индексы анализируются и подводятся итоги.

Практика применения системы подтверждает позицию авторов, что алгоритм допускает любую «...корректировку и модификацию набора разделов, показателей и их весов, которые могут потребоваться по итогам эксплуатации системы» [5].

Это преимущество системы позволяет обеспечить ее применение соответствующей теорией и практикой системного подхода к управлению коллективом по всем принципам, а именно: объективность оценки результатов труда каждого сотрудника инспекций; адекватность вознаграждения качеству и разнообразию деятельности; открытость и прозрачность информации за счет просмотра индекса и других данных, на основании которых ведутся расчеты и выводы.

Таким образом, применение системы материального стимулирования повышает интерес сотрудников к созданию соревновательной среды, стремление получить более высокие позиции в индексе, а также претендовать по объективным данным на получение более высокого материального дополнительного вознаграждения (премии) в отличие от «уравнительного» или субъективного подходов со стороны руководителей инспекций в распределении премиального фонда, который зачастую сохраняется до сих пор.

Моральный и материальный стимулы интенсифицируют сотрудников инспекции по всем направлениям функциональной, общественной, управленческой деятельности, развивают возможность непрерывного совершенствования системы стимулирования и, что весьма важно, повышают эффективность и качество выполняемых функциональных обязанностей сотрудниками, осознанно воспринимая ими научный подход в управлении организацией, соответствующей некоторым идеям статьи К.О. Сафоновой, отметившей, что внутренне мотивированный работник гораздо более ценен «по сравнению с теми, кто приходит на работу лишь для получения зарплаты» [7]. Более того, применение компьютерных информационных систем упрощает принятие управленческих решений, одновременно предусматривает регистрацию изменений факторов внутреннего развития (методы управления организации, систему контроля и регулирования деятельности сотрудников инспекций).

Применение трансформированной индексно-рейтинговой системы сравнительной оценки деятельности сотрудников инспекций труда и занятости позволяет определить направления совершенствования трудовых отношений в подобных государственных структурах, так как меняется ситуация в использовании труда, когда требуются специалисты для освоения инноваций, что требует новых подходов в оценке и стимулировании их труда. Кроме того, обозначилась потребность в обеспечении условий для дальнейшего развития работника, постоянного обновления его знаний, соблюдения правил

охраны труда и здоровья работника. «В этих условиях необходимы иные инструменты в механизме регулирования трудовых и производственных отношений по сравнению с действующими» [1]. Нельзя не согласиться с мнением С. Белозеровой, что характер этих изменений должен полнее отражать состояние материально-технической базы и степень преобразования технологий управления в институциональных структурах как составной части общественной надстройки формирующегося нового экономического базиса.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Белозерова С.* Человек и труд. 2011. №1. <http://www.dissercat.com/content/innovatsionnaya-deyatelnost-v-sfere-regulirovaniya-zanyatosti-naseleniya-v-sovremennoi-rossii#ixzz2Hf1UB6u1>
2. *Данилов Г.В., Цхадая Н.Д., Эмексузян А.Р.* Материальное стимулирование профессорско-преподавательского состава на основе университетской индексной системы. Университетское управление: практика и анализ. 2007. № 3.
3. *Исмаилов Т. А.* Инновационная экономика - стратегическое направление развития России в XXI веке [Исмаилов Т. А., Гамидов Г. С. Инновационная экономика - стратегическое направление развития России в XXI веке] // Инновации. 2003. № 1. <http://www.mag.innov.ru/>
4. *Мелехина Н.А.* Инновационная деятельность в сфере регулирования занятости населения в современной России: региональный аспект. Дисс. к.с.н. по ВАК 22.00.03. Саратов, 2006.
5. *Рочев К.В.* Индексно-рейтинговая система сравнительной оценки деятельности и стимулирования студентов вуза / [Рочев К.В., Моданов А.В.] Индексно-рейтинговая система сравнительной оценки деятельности и стимулирования студентов вуза // Управление экономическими системами. 2013. №1 (49). <http://ucnip.ru>
6. *Рочев К.В., Цхадая Н.Д., Данилов Г.В.* Эффективная система материального стимулирования профессорско-преподавательского состава вуза как катализатор формирования конкурентной среды в преподавательском коллективе. «Key instruments of human co-existence organization: economics and law»: materials digest of the XIIth

International Scientific and Practical Conference (Kiev, London, October 27 – November 1, 2011). Odessa: InPress, 2011.

7. Сафронова К. О. Человеческий фактор в функционировании «думающего предприятия» (lean Thinking) // Современные системы управления. 2013. №4 (28). <http://sovman.ru/all-numbers/archive-2013/april2013/item/167-the-human-factor-in-the-functioning-of-lean-thinking.html>.
8. Шагалов И.Л., Скопина И.В. Человек: ресурс или потенциал развития в экономике? // Современные технологии управления. 2012. №5 (17). <http://sovman.ru/all-numbers/archive-2013/april2013/item/167-the-human-factor-in-the-functioning-of-lean-thinking.html>.

REFERENCES

1. Belozeroва S. Person and work. Number 1. 2011. <http://www.dissercat.com/content/innovatsionnaya-deyatelnost-v-sfere-regulirovaniya-zanyatosti-naseleniya-v-sovremennoi-rossi#ixzz2HfIUB6u1>
2. Danilov G.V., Tskhadaya N.D., Emeksuzyan A.R. Material incentives for faculty of the university based on university system index. University Management: Practice and Analysis. 2007. Number 3.
3. Ismailov T.A. Innovation Economy – Russia's strategic direction in the XXI century [Ismailov TA, Hamidov GS Innovative Economy – Russia's strategic direction in the XXI century] // Innovations, 2003. Number 1. <http://www.mag.innov.ru/>
4. Melekhina N.A. Innovative activity in the regulation of employment in modern Russia: a regional perspective. Diss. candidate of sociological sciences WAC on 22.00.03. Saratov. 2006.
5. Rochev K.V. Indexed ranking system and comparative evaluation of the incentives for students of high school / [Rochev KV, Modan AV] Index ranking system and comparative evaluation of the incentives for students of high school // Management of economic systems. Number 1 (49), 2013. <http://ucnip.ru>

6. *Rochev K.V., Tskhadaya N.D., Daniel G.* An effective system of material incentives for the faculty of the university as a catalyst for creating a competitive environment in the teaching staff. «Key instruments of human co-existence organization: economics and law»: materials digest of the XIIth International Scientific and Practical Conference (Kiev, London, October 27 - November 1, 2011). Odessa: InPress, 2011.
7. *Safronova K.O.* human factor in the functioning of " thinking enterprise » (lean Thinking) / / Modern control systems. № 4 (28), 2013. <http://sovman.ru/all-numbers/archive-2013/april2013/item/167-the-human-factor-in-the-functioning-of-lean-thinking.html>.
8. *Shagalov I.L., Skopina I.V.* Man: resource or development potential in the economy? / / Modern control technology. Number 5 (17). 2012. <http://sovman.ru/all-numbers/archive-2013/april2013/item/167-the-human-factor-in-the-functioning-of-lean-thinking.html>.

12 апреля 2014 г.
