
Методы поддержания работоспособности персонала на предприятиях

Исраилова Д.К.

К.э.н.

Андижанский машиностроительный институт

Работоспособность — параметр, описывающий уровень ресурсов, которые могут быть использованы при выполнении работы. Когда говорят о работоспособности конкретного исполнителя, выделяют общую (потенциальную) работоспособность — те ресурсы, которые в принципе могли бы быть использованы при максимальном напряжении всех сил, и фактическую (стандартную) работоспособность — те ресурсы, которые обычно используются. Фактическая работоспособность всегда ниже, чем потенциальная.

Говоря о работоспособности персонала, будем иметь в виду те возможности, которые могут быть использованы в деятельности организации:

- эффективные системы оценки и стимулирования труда;
- использование социально-психологических аспектов коллективной деятельности.

Оценка труда — мероприятия по определению соответствия количества и качества труда требованиям технологии производства. Для организации эффективной системы оценки результативности труда работников необходимо:

- установить стандарты результативности труда для каждого рабочего места и критерии ее оценки;
- выработать политику проведения оценок результативности труда;
- обсудить оценку с работником;
- принять решение и документировать оценку.

Основные подходы к оценке труда может быть следующими:

1. Оценка результата (например, полученной прибыли).

Затруднение вызывает оценка сложных, комплексных видов деятельности, затрагивающей множество людей, поскольку возникает проблема оценки вклада каждого в получение результата.

2. Оценка поведения (по критериям, связанным с исполняемой деятельностью). Наибольшая проблема — отделение реального поведения и общих характерологических черт.

3. Рейтинги успешности (по ряду шкал, отражающих поведенческие измерения или измерения черт). Проблемы этого подхода — ошибки обобщений и генерализации, при которых оценки одних шкал необоснованно переносятся на другие.

4. Процедуры ранжирования, дающие возможность установить различия между рядом лиц (по одному или ряду показателей). Однако при использовании прямых рейтингов могут давать ложные (субъективные) результаты.

Значит, для поддержания работоспособности персонала руководитель должен проводить регулярный мониторинг ситуации в организации:

- Для этого важно разработать системы оценки эффективности труда, аттестации.

· Для удержания благоприятной рабочей ситуации в организации важно правильно работать с конфликтной ситуацией.

Список использованных литературы:

1. Теоретические основы менеджмента персонала: Учебное пособие. /Под ред. К.Х.Абдурахманова. — Москва. РЭА, 2000.
2. Армстронг М., Бэрон А. Управление эффективностью работы. Пер.с англ. Москва. НИРРО, 2005.
3. Бухалков М.И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала: /Учебное пособие. — Москва. ИНФРА-М, 2005.