

УДК 331.1

ББК 65.24

ОРГАНИЗАЦИЯ И НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА НА МАЛЫХ И СРЕДНИХ
ПРЕДПРИЯТИЯХ

И. В. УСТИНОВИЧ

i.ustinovich@yandex.ru

магистр экономических наук, исследователь,
старший преподаватель кафедры «Бизнес-администрирование»
Белорусский национальный технический университет
Минск, Республика Беларусь

В контексте развития благоприятных условий ведения малого и среднего бизнеса и необходимости выполнения государственных программ рассмотрены вопросы практики применения бестарифной системы оплаты труда. Это позволило: 1) показать, что бестарифная система является наиболее прогрессивной формой регулирования оплаты труда на предприятиях малого и среднего бизнеса; 2) обосновать необходимость ее применения с целью повышения эффективности деятельности на малых и средних предприятиях; 3) усовершенствовать методику расчета заработной платы работника предприятий малого и среднего бизнеса в части применения коэффициента трудового участия.

Ключевые слова: бестарифная система, малые и средние предприятия, коэффициент трудового участия

ORGANIZATION AND REGULATION OF LABOR IN SMALL AND MEDIUM-SIZED
ENTERPRISES

I. V. USTSINOVICH

Master of Economics, Researcher,
Senior Lecturer of the Department « Business Administration»
Belarusian National Technical University
Minsk, Republic of Belarus

In the context of favorable conditions' development for small and medium-sized businesses and the need to implement government programs the practice of the tariff-free system was considered. This allowed: 1) to show that the tariff-free system is the most progressive form of labor remuneration regulation at enterprises of small and medium business; 2) to justify the necessity of its use with the aim of improving the performance of small and medium enterprises; 3) to improve the methodology of calculation the employee's salary at the enterprises of small and average business in terms of using the labor participation rate.

Keyword: non-tariff system, small and medium-sized enterprises, labor participation rate

ВВЕДЕНИЕ

Малые и средние предприятия (МСП) приобретают все большую значимость в различных аспектах экономического развития Республики Беларусь: наблюдается рост основных экономических показатели деятельности субъектов малого и среднего предпринимательства Республики Беларусь, как в абсолютном, так и в относительном выражении [1]; создаются благоприятные условия для ведения бизнеса, что обеспечивает рост позиций Республики Беларусь в рейтинге «Ведение бизнеса» [2]; в основном выполняются

запланированные показатели государственной программы «Малое и среднее предпринимательство в Республике Беларусь» на 2016–2020 годы [3]. Следует отметить, что уровень присутствия среднего и малого бизнеса в Беларуси сопоставим с общемировыми показателями, однако его вклад в рост эффективности экономики значительно ниже уровня других стран [2]. Несоответствие закону диалектики о переходе количественных изменений в качественные имеет место быть в связи с рядом проблем. Принято считать, что все они связаны с кризисными моментами (высокая инфляция, нехватка ресурсов и т. д.). Однако, на наш взгляд, провалы в малом и среднем бизнесе обусловлены следующими моментами: неверный выбор сферы бизнеса; неспособность грамотно оптимизировать масштабы бизнеса; отсутствие навыков оперативного менеджмента производственных процессов и бизнес-технологий; недостаточное внимание уделяется анализу внешней среды на прединвестиционной стадии проектов; непродуманность стратегического менеджмента вывода проектов из кризисных ситуаций; недостаточной проработанностью вопросов организации и нормирования труда на МСП.

РЕЗУЛЬТАТЫ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

Решение вопросов организации и нормирования труда на предприятиях малого и среднего бизнеса осложняется стремлением менеджмента промышленных предприятий получить ряд преференций, обусловленных отнесением их к категории МСП. На практике достаточно часто промышленные предприятия искусственно занижают среднесписочную численность персонала, путем перевода на аутсорсинг таких непрофильных видов деятельности как, на пример, уборка помещений, бухгалтерия, информационно-коммуникационное и юридическое сопровождение, в связи с этим предлагаем учитывать не среднесписочную численность персонала предприятия, а непосредственное количество работников, которые производят продукцию, оказывают услуги или выполняют работы для данного предприятия на постоянной основе (более шести месяцев в году) в качестве количественного критерия отнесения организации к МСП.

Это будет стимулировать организации более эффективно управлять имеющимися трудовыми ресурсами, в том числе путем материального стимулирования творчества и эффективности работ из премиального фонда поощрения, размер, которого зависит от полученного экономического эффекта при обеспечении тесной увязки труда каждого работника с конечными результатами коллектива.

По мнению основоположника «школы научного управления» Ф. Тейлора «при занятии большего числа работников одной и той же работой, и при одинаковых рабочих ставках лучшие люди медленно, но верно сливаются с основной безразличной и инертной массой» [4]. «Экономические силы» способны заставить человека работать с большим напряжением сил. Это в целом верно, однако необходимо определиться с тем, что руководит мотивами работников, чем их можно заинтересовать.

Доктрина школы «человеческих отношений» полагает, что мотивами поступков людей руководят различные потребности, которые могут быть частично удовлетворены с помощью денег. Яркими ее представителями являются А. Маслоу, Э. Мэйо, Ч. Барнард, Р. Оуэн, в частности последний отмечал [5], что для получения прибыли владелец организации должен уделять человеческому ресурсу такое же внимание, как и оборудованию. По мнению Волгина Н. А. [6] интересы трудящихся могут быть направлены на достижение необходимых результатов за счет обеспечения взаимосвязи размеров вознаграждения и трудового вклада.

Материальное вознаграждение должно представлять собой затраты на оплату труда работников. Часть заработной платы при повременной оплате труда является

стабильной и выражается в окладе и оплате за стаж, а вот переменная часть (премия) должна зависеть от результатов приложения усилий конкретного работника или трудового коллектива. Анализ структуры фонда заработной платы показал, что доля тарифной части в зарплате составляет в среднем по экономике Республики Беларусь 58 %, а в отраслях материального производства – 61 %. Удельный вес выплат стимулирующего характера – 29 и 25 % соответственно, почти 10 % коммерческих организаций применяют гибкую систему оплаты труда [7].

Для того чтобы выплаты, согласно разработанной системе организации и нормирования труда, дали результаты, каждый сотрудник должен четко понимать, за что он получил материальное стимулирование и выполнение каких задач позволит ему рассчитывать на него в будущем. Следовательно, необходимо устанавливать показатели стимулирования, связанные с конечным результатом. В противном случае, материальное стимулирование не влечет повышения мотивации, ожидаемого руководством.

С одной стороны, объем средств, выплачиваемых работнику в качестве оплаты его труда, должен зависеть от результативности его труда. Стоимость созданной работником продукции включает в себя, составной частью, затраты, связанные с оплатой труда. Оплата труда не должна превышать не только стоимость созданного продукта, но вклад рабочей энергии в продукт. Иначе не соблюдается принципа социальной справедливости оплаты труда, работодатель, в свою очередь, может остаться без прибыли. С другой стороны, если объем средств, полученных за труд, недостаточен для удовлетворения нужд работника, то в нем будет укрепляться отрицательное отношение к работе, что неминуемо скажется на результатах труда.

С этих позиций, наиболее приемлемой системой оплаты труда для предприятий малого и среднего бизнеса является бестарифная система. Она предполагает, что заработная плата работника определяется размером участия его в конечных результатах работы коллектива и представляет собой его долю в заработанном всем коллективом фонде оплаты труда. Правовая основа использования такого механизма организации и нормирования труда как бестарифная система оплаты труда была заложена Указом Президента Республики Беларусь от 10 мая 2011 г. № 181 [8], который позволяет коммерческим организациям начислять заработную плату без применения Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь, однако обязывает их обеспечивать работников гарантиями в области оплаты труда, предусмотренных законодательством о труде. Так, на пример, ст. 61 Трудового кодекса Республики Беларусь содержит положение, в соответствии с которым оплата труда работников производится на основе часовых и (или) месячных тарифных ставок (окладов), определяемых в коллективном договоре, соглашении или нанимателем. Данная норма требует в обязательном порядке определение нанимателем тарифной части заработной платы. А бестарифная система не устанавливается твердого оклада или тарифной ставки, и как правило, заработная плата определяется на основе присвоенного работнику коэффициента, который зависит от уровня его трудового участия. Следовательно, для развития бестарифной системы оплаты труда необходимо инициировать изменение в законодательство о труде. Пока же выходом из ситуации является применение гибких систем оплаты труда («собственная» тарифная сетка, комиссионные системы оплаты труда, «плавающие» оклады, грейды), которые набирают всю большую популярность в Республике Беларусь. Так, согласно данным мониторинга применения гибких систем оплаты труда Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь [9], 13036 из 143,6 тыс. организаций применяли гибкую систему оплаты труда (по состоянию на 1.07.2017), по сравнению с данными на 01.01.2017 доля таких организаций в общем количестве увеличилась почти в 40 раз. В связи с тем, что основной задачей менеджмента в реальном секторе экономики является разработка механизма материального

стимулирования, который нацеливал бы работников на достижение высоких результатов труда, необходимо расширять сферы применения бестарифной системы оплаты труда. Однако учитывая специфику применения бестарифной системы оплаты труда в Республике Беларусь (периодичность определения КТУ, снижение уровня правовых гарантий, необходимость приспособления программных продуктов под новую систему оплаты труда), повсеместно ее распространять необходимо именно малому и среднему бизнесу. В таком случае, заработная плата конкретного работника (в приведенном случае 5-го работника) может быть определена по формуле:

$$ЗП_5 = \frac{\Phi ОТ \cdot ККУ_5 \cdot N_5 \cdot КТУ_5}{\sum_{i=1}^n ККУ_i \cdot N_i \cdot КТУ_i}, \quad (1)$$

где $ЗП_5$ – заработная плата 5-го работника, руб./мес.;
 $\Phi ОТ$ – фонд оплаты труда, руб./мес.;
 $ККУ_i$ – коэффициент квалифицированного уровня, балл;
 $КТУ_i$ – коэффициент трудового участия, балл;
 N_i – количество отработанных человеко-часов, ч/мес.;
 n – общее количество работников организации, чел.

Квалифицированный уровень определяется как частное от деления фактической заработной платы работника за прошедший период на сложившийся на предприятии минимальный уровень заработной платы за тот же период, он отражает уровень сложности труда, выполняемого работником, его принадлежность к той или иной квалификационно-должностной группе. Наименее квалифицированные работники, соответственно имеют минимальный уровень заработной платы и их коэффициент квалифицированного уровня (ККУ) равен единице. При тарифной системе, даже проявляя упорное усердие в труде и высокий уровень трудового участия, они не могут рассчитывать на заработную плату выше минимального уровня, так как их тарифный коэффициент крайне низок. Применение же бестарифной системы позволит каждому члену коллектива получать доход пропорциональный его вкладу в общий результат работы. Такая система меняет пропорции распределения ФОТ при одном и том же уровне квалификации, разряде. Заработок одних рабочих может увеличиваться, а других – уменьшаться. В результате обеспечивается большая социальная справедливость в распределении заработка между работниками, чего нельзя достичь при тарифной системе. Усовершенствованная методика расчета коэффициента трудового участия [10] предполагает, что коэффициент трудового участия распределялся между работниками предприятия с соблюдением следующих принципов: общая трудоемкость одной стратегической задачи равняется одной условной единице труда; трудоемкость в рамках одной стратегической задачи распределяется пропорционально затратам труда службы предприятия на данную операцию; в случае проектировании новой продукции при распределении трудозатрат учитывалось, что коэффициент весомости сбора информации – 0,3 анализа информации – 0,5 выводов – 0,2 итоговая трудоемкость отдела сокращается пропорционально количеству стратегических задач до величины КТУ отдела.

ВЫВОДЫ

Использование коэффициента трудового участия при расчете заработной платы работника позволяет связывать ее долю в заработанном всем коллективом фонде оплаты труда с конечными результатами работы коллектива. Это позволит: каждому

члену коллектива получать доход пропорциональный его вкладу в общий результат работы, тем самым обеспечивается социальная справедливость в распределении заработка между работниками, чего нельзя достичь при тарифной системе; менеджменту малых и средних предприятий более эффективно использовать трудовые ресурсы.

ЛИТЕРАТУРА

1. Малое и среднее предпринимательство в Республике Беларусь, 2018: стат. сборник [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/publications/izdania/public_compilation/index_9326/. – Дата доступа: 14.08.2018.
2. О результатах Республики Беларусь в отчете Ведение бизнеса [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.economy.gov.by/ru/doing_business-ru/. – Дата доступа: 14.08.2018.
3. Отчет о реализации в 2017 году Государственной программы «Малое и среднее предпринимательство в Республике Беларусь» на 2016 – 2020 годы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.economy.gov.by/uploads/files/gos-programmy/Otchet-2017.pdf>. – Дата доступа: 14.08.2018.
4. Taylor, F. Shop Management / F. Taylor. – N.Y., 1903. – P.30
5. Роберт Оуэн : учеб. пособие / К. И. Вахитов. – М. : Дашков и К, 2004. – 41 с.
6. Волгин, Н. А. Достойная оплата труда как условие и следствие достойного труда в инновационной экономике [Электронный ресурс] / Н.А. Волгин : Режим доступа: http://zaotvet.info/library/volgin_na_dostojnaja_oplata_truda_kak_uslovie_i_sledstvie_dostojnogo_truda_v_innovacionnoj_j. – Дата доступа: 14.08.2018.
7. О мониторинге применения гибких систем оплаты труда [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://mintrud.gov.by/ru/bole-400-specialistov-prinyali-uchastie-v-respublikanskix-nauchno-prakticheskix-seminarax-po-primeneniyu-gibkix-sistem-oplaty-truda>. – Дата доступа: 14.08.2018.
8. О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования в области оплаты труда: Указ Президента Республики Беларусь от 10 мая 2011 г. № 181
9. О мониторинге применения гибких систем оплаты труда [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://mintrud.gov.by/ru/bole-400-specialistov-prinyali-uchastie-v-respublikanskix-nauchno-prakticheskix-seminarax-po-primeneniyu-gibkix-sistem-oplaty-truda>. – Дата доступа: 21.08.2018.
10. Устинович, И. В. Разработка модели эффективного взаимодействия служб организации при управлении процессом освоения нового вида продукции / И. В. Устинович // Управление в социальных и экономических системах : материалы XXII Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 17 мая 2013 г. / редкол.: Н.В. Суша [и др.]; Минский ин-т управления. – Минск: МИУ, 2013. – С. 78 – 79.

REFERENCES

1. Small and medium enterprises in the Republic of Belarus, 2018: stat. collection [Electronic resource]. – Mode of access: http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/publications/izdania/public_compilation/index_9326/. – Date of access: 14.08.2018.
2. The results of the Republic of Belarus in the report doing business [Electronic resource]. – Mode of access: http://www.economy.gov.by/ru/doing_business-ru/. – Date of access: 14.08.2018.
3. Report on the implementation in 2017 of the State program "Small and medium enterprises in the Republic of Belarus" for 2016 – 2020 [Electronic resource]. – Mode of access: <http://www.economy.gov.by/uploads/files/gos-programmy/Otchet-2017.pdf>. – Date of access: 14.08.2018.

4. Taylor, F., Shop Management / F. Taylor. – N. Y., 1903. – P. 30
5. Robert Owen: studies. manual / K. I. Vakhitov. - M.: Dashkov and K, 2004. - 41 p.
6. Volgin, N. A. Decent wages as a condition and consequence of decent work in the innovation economy [electronic resource]/N. A. Volgin: access Mode: http://zaotvet.info/library/volgin_na_dostojnaja_oplata_truda_kak_uslovie_i_sledstvie_dostojnogo_truda_v_innovacionnoj_j_mmm. - Access date: 14.08.2018.
7. About monitoring of application of flexible systems of compensation [Electronic resource]: access Mode: http://mintrud.gov.by/ru/bolee-400-specialistov-prinyali-uchastie-v-respublikanskix-nauchno-prakticheskix-seminarax-po-primeneniyu-gibkix-sistem-oplaty-truda_mmm. - Access date: 14.08.2018.
8. About some measures for improvement of state regulation in the field of compensation: the Decree of the President of the Republic of Belarus of may 10, 2011 No. 181
9. About monitoring of application of flexible systems of compensation [Electronic resource]: access Mode: http://mintrud.gov.by/ru/bolee-400-specialistov-prinyali-uchastie-v-respublikanskix-nauchno-prakticheskix-seminarax-po-primeneniyu-gibkix-sistem-oplaty-truda_mmm. - Access date: 21.08.2018.
10. Ustinovich, I. V. Development of effective the organization model interaction services while managing the process of development of new products / I. V. Ustinovich // Management in social and economic systems : proceedings of the XXII Intern. science.- practice. Conf., Minsk, may 17, 2013 / redkol.: N. In. Land [etc.]; Minsk Institute of management. – Minsk: MEW, 2013. – P. 78 – 79.