

УДК 332.8

ББК 65.9

РОЛЬ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА: СКВОЗЬ ПРИЗМУ
СТРУКТУРНО-ФУНКЦИОНАЛЬНОЙ ВНУТРИФИРМЕННОЙ
МОДЕЛИ ОПЛАТЫ ТРУДА

Т. Н. ДОЛИНИНА

tdolinina@mail.ru

кандидат экономических наук, доцент,
профессор кафедры «Экономика и управление на предприятиях»
Белорусский государственный технологический университет
Минск, Республика Беларусь

В статье рассмотрены теоретические основы построения внутрифирменной модели оплаты труда на базе структурно-функционального подхода. Модель используется для обоснования фундаментальной роли нормирования в организации труда и заработной платы. Рассмотрены современные проблемы организационно-технического нормирования труда в Республике Беларусь.

Ключевые слова: модель оплаты труда, структурно-функциональный подход, нормирование труда, организация труда.

THE ROLE OF LABOR RATIONING: THROUGH PRISM
STRUCTURALLY-FUNCTIONAL FIRM WAGE MODEL

T. N. DOLININA

PhD in Economics, Associate Professor,
Professor of the Department «Economics and Management at Enterprises»
Belarusian State Technological University
Minsk, Republic of Belarus

In the article theoretical bases of construction of firm wage model on the basis of the structurally functional approach are considered. The model was used to justify the role of rationing in the organization of labor and wages. The modern problems of organizational and technical standardization of labor in the Republic of Belarus.

Keywords: wage model, structural and functional approach, labor standardization, labor organization.

ВВЕДЕНИЕ

В Концепции национальной безопасности Республики Беларусь (Указ Президента Республики Беларусь от 9 ноября 2010 г. № 575) в числе внутренних угроз национальной безопасности рассматривается недостаточная мотивация работников к эффективному труду и хозяйственной деятельности, неоправданные диспропорции в сфере оплаты труда на фоне снижения численности трудоспособного населения. Согласно Национальной стратегии устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2030 года к числу приоритетных задач относится разработка действенных механизмов мотивации труда.

Директивой Президента Республики Беларусь от 31 декабря 2010 г. №4 «О развитии предпринимательской инициативы и стимулировании деловой активности

в Республике Беларусь» для повышения конкурентоспособности белорусской экономики и создания благоприятных условий для ее устойчивого развития было исключено излишнее регулирование рынка труда и предусмотрено расширение прав нанимателей по установлению гибких условий оплаты труда работников, максимально учитывающих результативность вклада каждого работника и финансовые возможности субъектов предпринимательской деятельности. Вместе с тем по результатам мониторинговых исследований менее 10% отечественных предприятий перешли на современные гибкие системы оплаты труда, тогда как большая их часть по-прежнему использует традиционные повременные и сдельные системы оплаты труда. Основные причины этого – низкий уровень нормирования труда, нехватка квалифицированных специалистов, способных организовывать и нормировать труд, разрабатывать и внедрять современные системы оплаты труда, формировать внутрифирменную политику оплаты труда. В стране длительный период (около 25 лет) отсутствовала подготовка подобных специалистов и система образования обязана восполнить этот пробел.

РЕЗУЛЬТАТЫ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

Центральными категориями распределительных отношений в социально-трудовой сфере являются «заработная плата» и «оплата труда», которые как в науке, так и на практике зачастую отождествляются. Однако, на наш взгляд, под *оплатой труда* следует понимать *процесс* формирования заработной платы, ориентированный на поддержание конкурентоспособности организации. *Процесс оплаты труда* представляет собой совокупность последовательных процедур, связанных с установлением условий оплаты труда работников и их соблюдением. В таком случае *заработная плата* – конечный результат процесса оплаты труда. Она представляет собой *объем средств*, выплачиваемых работодателем наемному работнику за использование его человеческого капитала в процессе производства продукции или услуг.

Оплата труда как процесс выполняет ряд *функций*, а именно: воспроизводственную, компенсирующую, регулирующую, стимулирующую, социальную и поддержания конкурентоспособности организации.

Воспроизводственная функция оплаты труда является ключевой, она призвана обеспечить формирование заработной платы, достаточной для удовлетворения физических и духовных потребностей работников различных профессионально-квалификационных групп и членов их семей на необходимом для их воспроизводства уровне. Невыполнение этой функции в полном объеме – предпосылка снижения качества персонала организации и кадрового «голода».

Компенсирующая функция оплаты труда направлена на обеспечение денежной компенсации неблагоприятных условий и режима работы. Ее невыполнение ведет к преждевременному износу персонала и его выбытию по состоянию здоровья.

Регулирующая функция оплаты труда должна обеспечивать перемещение работников туда, где их применение даст наибольший эффект, то есть оптимизировать расстановку и закрепление персонала на рабочих местах в соответствии с его квалификацией. Неэффективная реализация этой функции ведет к нерациональному распределению и использованию человеческого капитала.

Стимулирующая функция оплаты труда направлена на формирование у работников мотивации к эффективному выполнению своих профессионально-должностных обязанностей, высокопроизводительному и инновационному труду, повышению конкурентоспособности организации. Следствием слабой реализации стимулирующей

функции является низкая производительность труда, свидетельствующая о недоиспользовании человеческого капитала организации.

Социальная функция заключается в обеспечении социальной справедливости путем формирования уровня и дифференциации заработной платы в соответствии с реальной стоимостью труда и значимостью роли работников в процессе производства. Выполнение этой функции способствует поддержанию социальной стабильности и благоприятного социально-психологического микроклимата в трудовом коллективе, в противном случае будет иметь место ухудшение профессионально-квалификационного состава работников организации и психологического климата в трудовом коллективе.

Функция поддержания конкурентоспособности организации предполагает оптимизацию затрат на оплату труда, исходя из необходимости обеспечить, с одной стороны, конкурентоспособность продукции организации, а, с другой стороны, возможность выплаты конкурентной заработной платы, достаточной для привлечения и сохранения персонала требуемой квалификации.

Реализация каждой из перечисленных функций осуществляется на уровне субъектов хозяйствования. При этом функции оплаты труда не только взаимосвязаны, но и ранжированы в представленном выше порядке. Эффективная реализация каждой последующей функции становится возможной лишь при условии выполнения предыдущей. Поэтому степень реализации отдельных функций в объективно существующей их «цепочке» может быть как условием, так и препятствием для выполнения всех последующих функций.

С помощью перечисленных выше функций не только точнее выражается содержание процесса оплаты труда, но и возникает упорядоченность в его описании, что позволило автору предложить структурно-функциональный подход к формированию внутрифирменных моделей оплаты труда [1].

Модель оплаты труда – это система взаимосвязанных элементов (институциональных инструментов), призванная обеспечивать эффективное протекание процесса оплаты труда, т. е. выполнение им соответствующих функций. Предлагаемый нами *структурно-функциональный подход* к разработке внутрифирменной модели оплаты труда реализуется посредством системного использования различных институциональных инструментов, отвечающих за реализацию определенных функций и в совокупности формирующих модель оплаты труда (таблица).

Таблица 1 – Структурно-функциональная внутрифирменная модель оплаты труда

Функции оплаты труда	Элементы внутрифирменной модели оплаты труда
Воспроизводственная	Организационно-техническое нормирование труда Тарифное нормирование заработной платы Доплаты за выполнение дополнительных функций
Компенсирующая	Выплаты компенсирующего характера
Регулирующая	Выплаты регулирующего характера
Стимулирующая	Формы и системы оплаты труда Надбавки стимулирующего характера Премии за текущие результаты
Социальная	Выплаты социального характера Социальный пакет
Поддержание конкурентоспособности организации	Премии по специальным системам Бонусы по итогам работы за квартал, год

Выполнение *воспроизводственной функции* обеспечивают базовые элементы модели оплаты труда, а именно *нормирование труда* (установление и применение нормы (меры) труда для конкретного вида работ или определенного рабочего места, исходя из организационно-технических характеристик производства) и *тарифное нормирование заработной платы* (установление нормы (меры) заработной платы в единицу времени в зависимости от содержания и особенностей труда), а также *доплаты за выполнение дополнительных функций* (руководство бригадой, обучение учеников, совмещение профессий и др.). Полную реализацию воспроизводственной функции условно обозначим как $P_v = 1$, неполную реализацию – $P_v < 1$.

Предпосылками эффективного выполнения *компенсирующей функции* ($P_k = 1$) являются полная реализация воспроизводственной функции ($P_v = 1$) и обеспечение дифференциации заработной платы в зависимости от условий труда, его режима и привлекательности посредством применения *выплат компенсирующего характера*, к которым относятся доплаты за работу в особых условиях труда (на тяжелых работах, с вредными, опасными условиями труда, на территориях радиоактивного загрязнения) и доплаты на неблагоприятный режим работы (за разъездной характер работы, ненормированный рабочий день, работу в ночное и сверхурочное время, праздничные и выходные дни и др.) При этом, если ключевая воспроизводственная оплата труда выполняется не в полном объеме ($P_v < 1,0$), то выплаты компенсирующего характера изначально «подключаются» к ее реализации, а лишь затем выполняют свою непосредственную функцию, однако уже по «остаточному» принципу. В таком случае полная реализация компенсирующей функции невозможна ($P_k < 1,0$).

Для полноты реализации *регулирующей функции* ($P_p = 1,0$) необходимым является исходное выполнение воспроизводственной и компенсирующей функций ($P_v = 1,0$; $P_k = 1,0$), а также обеспечение дифференциации заработной платы по критериям, отражающим различия в спросе на труд и его общественной значимости. Инструментами реализации рассматриваемой функции являются *выплаты регулирующего характера*. В отечественных организациях эти выплаты, как правило, представлены контрактными надбавками, доплатами за стаж работы, выслугу лет, непрерывность работы в организации. На практике они скорее нацелены на то, чтобы удержать персонал, а не привлечь работников дефицитных профессий, а формирование конкурентного уровня заработной платы работников дефицитных профессий зачастую осуществляется другим путем – посредством занижения норм труда, ослабления показателей премирования или иными способами, что подрывает эффективность модели оплаты труда. Целесообразным в этом случае представляется преимущественное использование временно устанавливаемых контрактных надбавок, применяемых в случае возникновения дисбалансов на рынке труда (например, для работников строительных профессий в периоды строительного бума), либо в случае возникновения обстоятельств, делающих отдельные профессии приоритетными (например, в период реконструкции или модернизации производства преференции должны быть у инженерно-технического корпуса). Однако, если воспроизводственная и (или) компенсирующая функции оплаты труда выполняется не в полном объеме ($P_v < 1,0$; $P_k < 1,0$), то выплаты регулирующего характера в первую очередь будут «работать» на их реализацию, а лишь затем – на выполнение собственного предназначения. Соответственно в такой ситуации полная реализация регулирующей функции недостижима ($P_p < 1,0$).

Условиями эффективной реализации *стимулирующей функции* ($P_s = 1,0$) является выполнение в должной степени всех перечисленных выше функций ($P_v = 1,0$; $P_k = 1,0$; $P_p = 1,0$) и обеспечение изменения уровня заработной платы в зависимости от индивидуальных и коллективных результатов труда работников. Ее выполнение связано с *формами*

и системами заработной платы, которые, взаимодействуя с нормированием труда и тарифной системой оплаты труда, позволяют применить к каждой группе и категории работников определенный порядок начисления заработной платы в зависимости от затрат и результатов труда. На обеспечение реализации стимулирующей функции оплаты труда направлены и *выплаты стимулирующего характера*. К ним относятся премии за выдающиеся результаты (за текущие результаты деятельности, внедрение новой техники или технологии, экспорт, выполнение особо важных или срочных поручений и др.), стимулирующие надбавки (за профессиональное мастерство, высокие достижения в труде, сложность и напряженность работы, владение иностранным языком и др.).

В отечественной практике зачастую низкие тарифные заработки работников обуславливают применение гипертрофированных выплат стимулирующего характера, призванных на самом деле компенсировать низкий уровень тарифных ставок (другими словами – обеспечивать реализацию воспроизводственной функции). В таких случаях надбавки имеют скорее обязательный, чем переменный характер, и, как правило, слабо способствуют повышению эффективности производства и рациональному использованию ресурсов, а премии за выполнение производственных показателей, являющиеся самым гибким элементом оплаты труда, перестают быть исключительными, поощряющими значимые достижения, и приобретают массовый характер, их выплата скорее только формально связана с показателями премирования. В этом контексте выплаты стимулирующего характера в большей степени ориентированы на тотальное обеспечение работникам приемлемого уровня заработка, обеспечивающего выполнение воспроизводственной, а затем компенсирующей и регулирующей функций, а не на индивидуальное стимулирование выдающихся результатов. В подобных условиях эффективная реализация стимулирующей функции, по-сути, невозможна ($P_c < 1,0$).

Для эффективного выполнения *социальной функции* ($P_{cc} = 1,0$) необходимо выполнение всего перечня уже рассмотренных функций ($P_v = 1,0$; $P_k = 1,0$; $P_p = 1,0$; $P_c = 1,0$) и поддержание обоснованного уровня и дифференциации заработной платы в том числе путем применения социальных выплат (материальная помощь, вознаграждения к юбилейным датам, оплата проживания, питания, транспортных, образовательных, физкультурно-оздоровительных услуг и др.). Естественно, что полная реализация предыдущих функций должна в конечном итоге привести к увеличению размера заработной платы работников, что само по себе уже создаст значительный социальный эффект. В противном случае следует снижение эффективности модели оплаты труда в целом, в том числе вследствие невыполнения социальной функции – $P_{cc} < 1$.

Одной из главных проблем отечественной экономики является снижение конкурентоспособности продукции, в том числе обусловленное несоразмерным ростом заработной платы работников. Последнее свидетельствует о том, что модель оплаты труда не обеспечивает выполнение *функции поддержания конкурентоспособности организации*, которая связана с определением стоимости труда в процессе образования цены продукта. Предпосылками реализации этой функции являются выполнение предыдущих функций ($P_v = 1,0$; $P_k = 1,0$; $P_p = 1,0$; $P_c = 1,0$; $P_{cc} = 1,0$). В качестве основного инструмента реализации данной функции выступают бонусы, связанные с эффективностью функционирования организации (вознаграждения по итогам работы за квартал, год), позволяющие поддерживать необходимые пропорции между темпами роста производительности труда и заработной платы. Эффективная реализация этой функции ($P_{пк} = 1,0$) является «кульминацией» процесса оплаты труда, обеспечивающей оптимальный уровень заработной платы в данной производственной системе.

Функции оплаты труда находятся в строгой взаимосвязи, из которой следует, что если отдельные инструменты оплаты труда не способны обеспечить выполнение тех

функций, для реализации которых они предназначены, то другие инструменты будут вынуждены «отвлекаться» от обеспечения выполнения «своих» функций с тем, чтобы компенсировать их недостаточную эффективность. В формализованном виде этот тезис выглядит следующим образом:

если $P_v < 1,0 \rightarrow P_k < 1,0 \rightarrow P_p < 1,0 \rightarrow P_c \rightarrow 1,0 \rightarrow P_{cc} < 1,0 \rightarrow P_{нк} < 1,0$;
соответственно $F(P_v, P_k, P_p, P_c, P_{cc}, P_{нк}) < 1,0$;
отсюда – модель оплаты труда в целом недостаточно эффективна.

Итак, из наших рассуждений следует, что *первостепенное значение в оплате труда принадлежит организационно-техническому нормированию труда и тарифному нормированию заработной платы*, являющимися базовыми элементами организации оплаты труда. И, если эти элементы обеспечивают выполнение воспроизводственной функции в полной мере, то у других рассмотренных инструментов оплаты труда есть «шанс» обеспечить выполнение «собственных» функций, и, наоборот.

Организационно-техническое нормирование труда является фундаментом внутрифирменного планирования, организации труда и его оплаты, закладывающих основу для рационального использования персонала и производственных ресурсов, роста производительности труда и заработной платы.

Согласно Трудовому кодексу вопросы организации нормирования труда в Беларуси возложены на нанимателя. Он обязан устанавливать локальные нормы труда, обеспечивать их замену и пересмотр в соответствии с мероприятиями по техническому развитию и совершенствованию организации производства, внедрять отраслевые и межотраслевые нормы труда, разрабатываемые для однородных видов работ.

Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь осуществляет общее нормативно-методическое обеспечение организации нормирования труда и утверждает межотраслевые нормы труда. В целях обеспечения организаций нормативами на базе Научно-исследовательского института труда создана Автоматизированная информационная система «Республиканский банк норм и нормативов по труду», содержащая около 700 сборников, включающих более 20 000 норм и нормативов по труду [2, 3].

Кроме того в Беларуси разрабатываются отраслевые (региональные) программы по разработке новых и совершенствованию действующих норм труда (далее – ОРП). ОРП разрабатывались на 2004–2007, 2008–2012, 2013–2017 гг. В 2013–2017 гг. в Беларуси выполнялись двадцать три ОРП, предусматривавших совершенствование 320 сборников норм и нормативов, обеспечивающих обновление пятой части республиканской базы по нормированию труда. При этом ряд республиканских органов государственного управления сочли разработку ОРП на 2013–2017 гг. нецелесообразной в связи с использованием устаревшего оборудования, отсутствием подразделений, которые могли бы сделать эту работу, недостатком средств на ее выполнение и др.

Тем временем многие организации не только малоактивны в разработке локальных норм труда, но зачастую продолжают использовать старые сборники норм и нормативов вплоть до разработанных в далеких 1970-х гг. С тех пор многочисленные изменения коснулись предметов и средств труда, методов производства работ, предъявив новые требования к нормированию труда. В этой связи неудивительны результаты социологических исследований, показывающие, что работники отечественных предприятий не связывают динамику заработной платы с изменением интенсивности и норм труда, подавляющее число рабочих плохо представляют, какой объем нагрузки они могут выполнить за смену, считают, что изменения в нормировании труда ведут к увеличению напряженности в коллективе, увеличению рабочей нагрузки, но никак не уровня оплаты труда [4–7].

ВЫВОДЫ

Следует констатировать, что институт нормирования труда, являющийся базовым в модели оплаты труда, в отечественной экономике недостаточно эффективен, а нормативно-методическая база по нормированию труда требует срочной актуализации. Предполагаемый переход к более высокому технологическому укладу обостряет проблему повышения качества нормирования труда.

Проблемы действующей системы нормирования труда требуют трансформации механизмов нормирования труда на государственном и внутрифирменном уровне. Для интенсификации этого процесса необходимо: 1) постоянное увеличение минимальной заработной платы, ужесточающей требования к нормированию труда и росту его производительности; 2) развертывание системы подготовки специалистов по организации и нормированию труда на базе технических и технологических учреждений высшего технического и технологического образования.

ЛИТЕРАТУРА

1. Долинина, Т. Н. Разработка внутрифирменной модели оплаты труда: структурно-функциональный подход / Т. Н. Долинина // Труды БГТУ. Научный журнал. Экономика и управление. – 2015. – №7 (180). – С. 264–268.
2. Инструкции о порядке организации нормирования труда, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 21.03.2008, № 53.
3. Разработать макет отраслевых (региональных) программ по разработке новых и совершенствованию действующих норм и нормативов для нормирования труда и проект соответствующей отраслевой программы Минтруда и соцзащиты на 2013–2017 годы: аналитическая записка по теме / НИИ труда Минтруда и соцзащиты Республики Беларусь. – Минск, 2012. – 49 с.
4. Щеткина, М. А. Нормирование труда – основа эффективной работы организаций / М. А. Щеткина // Проблемы управления. – 2015. – № 1 (54). – С. 36–39.
5. Мартынов, С. А. О состоянии системы нормирования труда в Республике Беларусь / С. А. Мартынов, Т. Т. Глотова // Нормирование и оплата труда в строительстве. – 2010. – № 7. – С.16–20.
6. Локтев, В. Г. Нормирование труда в современной экономике / В. Г. Локтев // Веснік Беларускага дзяржаўнага эканамічнага ўніверсітэта. – 2016. – № 1. – С. 5–9.
7. Долинина, Т. Н. Проблемы организационно-технического нормирования труда / Т. Н. Долинина // Стратегия и тактика развития производственно-хозяйственных систем: материалы Междунар. науч.-практ. конф., Гомель, 26–27 нояб. 2015 г. – Гомель: ГГТУ им. П. О. Сухого, 2015. – С. 276–278.

REFERENCES

1. Dolinina, T. N. Development of an intra-company model of remuneration: a structural-functional approach / T. N. Dolinina // Proceedings of BSTU. Science Magazine. Economics and Management. – 2015. – №7 (180). – p. 264–268.
2. Instructions on the procedure for organizing labor regulation, approved by the Regulation of the Ministry of Labor and Social Protection of the Republic of Belarus of March 21, 2008, No. 53.

3. Develop a model of sectoral (regional) programs to develop new and improve existing standards and regulations for labor valuation and draft an appropriate sectoral program of the Ministry of Labor and Social Security for 2013–2017: an analytical note on the topic / Institute of Labor of the Ministry of Labor and Social Protection of the Republic of Belarus. – Minsk, 2012. – 49 p.

4. Shchetkina, M. A. Labor Rationing - the Basis of Effective Organization Work / M. A. Shchetkina // Problems of Management. – 2015. – № 1 (54). – p. 36–39.

5. Martynov, S. A. On the state of the labor regulation system in the Republic of Belarus / S. A. Martynov, T. Glotova // Rationing and remuneration in construction. – 2010. – № 7. – P.16–20.

6. Loktev, V. G. Labor regulation in the modern economy / V. G. Loktev // Vesnik of Belaruskaga dzyaruzhanaga ekanamichnaga universitata. – 2016. – № 1. – p. 5–9.

7. Dolinina, T. N. Problems of organizational and technical regulation of labor / T. N. Dolinina // Strategy and tactics of development of production and economic systems: materials of the Intern. scientific-practical Conf., Gomel, Nov. 26–27, 2015.– Gomel: GGTU them. P. O. Sukhoi, 2015. – P. 276–278.