

Сокращение жизненного цикла возможно также путем сокращения опытно-экспериментальной проработки конструкции, если для этой цели в строительной системе будут существовать инновационные резервы и, прежде всего, резервы мощностей предприятий стройиндустрии. Это позволит начинать опытно-промышленное освоение новой конструкции параллельно с выпуском предшествующих ей.

Наконец, оценка жизненного цикла должна базироваться также на учете возможностей предприятий стройиндустрии по переходу на новую продукцию, что связано с оценкой износа бортоснастки заводов и их финансовых возможностей, сроков службы оборудования и т.п.

Сроки жизни строительных решений во многом определяют и продолжительность циклов жизни строительных организаций, их структур и форм управления.

С учетом прогнозов научно-технического развития и на базе экономического прогнозирования определяется жизненный цикл строительной системы, показывающий временные интервалы, в которых принятые организационные структуры и механизмы будут функционировать эффективно. На базе выявленных временных параметров планируются сроки и направления перестройки строительной системы с определением перспективных показателей нововведений. Наконец, на базе жизненного цикла конструкций планируются инновационные резервы, необходимые для освоения нововведений – в основном, резервные мощности предприятий стройиндустрии, предназначенные для подготовки к серийному производству новых видов конструкций и деталей.

ПРИНЦИПЫ ОПЛАТЫ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА В СТРОИТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ И ТРЕБОВАНИЯ К СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ “ЗАРПЛАТОЕМКОСТЬЮ” СТРОИТЕЛЬНОЙ ПРОДУКЦИИ

Саливончик Е.

Демократизация в экономике и политике, реформирование отношений собственности и системы хозяйствования объективно повышают роль личных материальных интересов. Формой их реализации являются различные стимулы, к числу которых относятся различные виды доходов работника.

Особая, центральная роль в структуре доходов работника принадлежит заработной плате. Она и в настоящее время и в ближайшие годы остается для подавляющего числа трудящихся основным источником их доходов, а значит, заработная плата и в перспективе будет наиболее мощным стимулом повышения результативности труда и производства в целом.

Нельзя глубоко научно и объективно рассматривать свойства, структуру какого-либо процесса или явления, не уяснив их сущность и понимание с учетом конкретно-

исторических условий. Это положение в полной мере относится к познанию сущности и содержания заработной платы применительно к новым экономическим условиям.

Прежний подход к выявлению сущности заработной платы в большей мере отражает этап экстенсивного развития экономики, когда на оплату труда централизованно выделялись значительные средства из государственного бюджета без точного учета их связи с результатами труда конкретного трудового коллектива. Необходимость уточнения источника заработной платы, а также ее определения в целом связана с переходом трудовых коллективов на самофинансирование и рыночные отношения.

С учетом отмеченного можно сформулировать и предложить следующее определение данной категории. *Заработная плата, как форма стоимости, цены рабочей силы - это основная часть фонда жизненных средств работников, распределяемая между ними в соответствии с количеством и качеством затраченного труда, реальным трудовым вкладом и зависящая от конечных результатов работы предприятия.* Данная формулировка в большей мере характерна лишь для сферы производительного труда.

Роль заработной платы может повышаться только на основе более глубокого познания ее стимулирующей функции. Поскольку именно заработная плата пропорционально связана с непосредственно затраченным трудом, ее стимулирующее воздействие на развитие общественного производства является определяющим. Умелое использование этой функции превращает заработную плату в один из важнейших рычагов повышения результативности производства.

Понятия “*стимулирующая (мотивационная) функция*” и “*стимулирующая роль*” заработной платы еще обстоятельно не раскрыты в экономической литературе, хотя оба они упоминаются многими авторами. Часто стимулирующую функцию и стимулирующую роль отождествляют.

По нашему же мнению, “*стимулирующая функция*” и “*стимулирующая роль*” понятия однопорядковые, но их нельзя полностью отождествлять. *Стимулирующая функция заработной платы - ее свойство направлять интересы трудящихся на достижение требуемых результатов труда (большего его количества, более высокого качества и т.д.) за счет обеспечения взаимосвязи размеров вознаграждения и трудового вклада.* *Стимулирующая роль заработной платы проявляется в обеспечении взаимосвязи размеров оплаты труда с конкретными результатами трудовой деятельности работников.* Можно сказать, что *степень реализации стимулирующей функции пропорционально уровню стимулирующей роли заработной платы.*

Ошибочно полагать, что стимулирующий потенциал заработной платы определяется в основном и только размерами вознаграждения за труд. Повышение уровня стимулирующей роли заработной платы зависит от ряда факторов.

Среди всего многообразия факторов повышения стимулирующей роли заработной платы доминирующее ключевое значение имеют внутренние факторы, то есть ее организация. В этой связи важно разобраться, какими же принципами организации заработной платы следует руководствоваться для превращения ее в действенный стимул

роста результативности труда и производства, тем более что данная проблема в теоретическом плане разработана явно недостаточно.

Учитывая, что *принципы организации заработной платы всегда объективны, ибо они отражают действия объективных законов, а требования - субъективны, поскольку их определяют люди*, и исходя из важности в теоретическом и практическом планах единого понимания принципов организации заработной платы можно предложить такое их определение: *принципы организации заработной платы - это объективные, научно обоснованные положения, отражающие действие экономических законов, и направленные на более полную реализацию функций заработной платы.*

Соответственно можно выделить наиболее характерные принципы организации заработной платы:

- неуклонный рост номинальной и реальной заработной платы;
- соответствие меры труда мере его оплаты;
- материальная заинтересованность трудящихся в достижении высоких конечных результатов труда;
- обеспечение опережающих темпов роста и производительности труда по сравнению с темпами повышения заработной платы.

В начальный период экономических реформ Республика Беларусь была одной из первых республик бывшего Советского Союза, которая предприняла попытку создать единую систему оплаты труда работников всех отраслей народного хозяйства.

Центральным звеном реформы оплаты труда является республиканская тарифная система. Она состоит из Единой тарифной сетки и рассчитываемых на ее основе тарифных ставок и окладов по профессионально-квалификационным группам, а также тарифно-квалификационных справочников.

Единая тарифная сетка работников Республики Беларусь содержит шкалу, которая состоит из 28-и тарифных разрядов и соответствующих им коэффициентов, в том числе в производственных отраслях - из 23-х тарифных разрядов. Различные отрасли народного хозяйства делятся на 9 групп по сложности труда рабочих с коэффициентами 1.00-1.90. Для руководителей, специалистов и служащих предусмотрены 3 категории сложности труда с коэффициентами 1.00-1.20. Строительная отрасль по сложности труда, как рабочих, так и руководителей, специалистов, служащих относится к 3 группе.

Тарифная ставка 1-го разряда определяется на основе минимальной заработной платы. Она рассчитывается на базе минимального потребительского бюджета, который в свою очередь, вычисляется на основе минимальной "потребительской корзины". Поиск оптимального варианта Единой тарифной сетки привел к шестикратному ее пересмотру за период с 1992 по 1998 год. В декабре 1990 года удельный вес заработной платы в минимальном потребительском бюджете составлял 78%, а в октябре 1997 года только 9.5%. В Республике Беларусь законом "О предприятии РБ" и в Кодексе Законов о Труде предусмотрено, что формы, системы и размеры оплаты труда определяются предприятиями самостоятельно и записываются в коллективном договоре. Строитель-

ный трест №8 г.Бреста устанавливает свою ставку 1-го разряда, исходя из собственных экономических условий, расчет остальных разрядов производится по республиканской сетке. В строительном комплексе РБ применяются сдельная и повременная формы организации заработной платы, первая является наиболее распространенной, ею охвачено около 90% общей численности рабочих занятых в строительстве. Заработная плата при сдельной форме оплаты находится в прямой зависимости от количества и качества выполненных работ. Оплата труда инженерно-технических работников и служащих производится по месячным должностным окладам, которые дифференцируются в зависимости от характера работы, требуемого уровня квалификации и степени ответственности должностных лиц, а также от фактической среднечасовой заработной платы рабочих-сдельщиков (вместе с премиальными выплатами), приведенной к первому разряду, и фактически отработанного в данном месяце времени.

Кроме заработной платы как рабочие так и руководители, специалисты и служащие могут получить премиальные доплаты. За выполнение задания по объемам работ у рабочих премия составляет 25%. Величина премиальных доплат за выполнения задания по прибыли составляет как рабочих, так и для ИТР 30%.

С целью материальной заинтересованности руководителей, специалистов и служащих в обеспечении высокоэффективной работы бригад стройтрест №8 с июня 1996 года проводит любопытный эксперимент. Заработная плата мастера или прораба зависит от средней заработной платы бригады (бригад), которой он руководит.

Заработная плата руководителей, специалистов и служащих определяются в зависимости от средней заработной платы в целом по строительному управлению. Порядок определения заработной платы руководителей, специалистов и служащих следующий:

- определяется средняя заработная плата по всем рабочим -сдельщикам;
- определяется средний разряд рабочих сдельщиков;
- рассчитывается фактическая ставка первого разряда;
- ставка первого разряда умножается на тарифный коэффициент руководителя, специалиста или служащего и получается расчетная заработная плата.

Учитывая финансовое состояние организаций, величину экономии по накладным расходам (перерасхода), расчетная заработная плата может иметь на начальной стадии внедрения ограничивающие коэффициенты. Так, например стройтрест №8 ввел коэффициент для мастеров и прорабов 2.0, для остальных руководителей, специалистов и служащих - 1.8.

При невыполнении плана по объекту СМР собственными силами (выпуску продукции заводом ЖБИ) за месяц линейным работникам, аппарату структурных подразделений и аппарату треста начисленная зарплата умножается на коэффициент выполнения плана.

Коэффициент, учитывающий выполнение плана не может быть ниже 0.6 независимо от уровня выполнения плана. Коэффициент принят с учетом принятой в тресте

ставки 1-го разряда и обеспечивает заработную плату примерно на уровне республиканской тарифной сетки.

При анализе и оценке уровня и динамики затрат на заработную плату надо учитывать следующее. Уровень оплаты труда во всех сферах экономики в прошлом сложился с учетом того, что большая часть расходов трудящихся на жилье, медицинское обслуживание и т.п. покрывалась из общегосударственных фондов потребления. В условиях новой системы экономических отношений эти блага и услуги должны оплачиваться преимущественно из заработной платы. Естественно, что ее размер объективно должен возрасти. Соответственно должна быть выше и доля заработной платы в составе издержек производства продукции в любой отрасли, в том числе и в строительстве.

Следует заметить, что в развитых странах (США, Германия и др.) даже при более высоком уровне технического оснащения труда, более совершенной технологии производства строительного-монтажных работ заработная плата в их себестоимости достигает 40 %. В то время как у нас эта характеристика колеблется в пределах 20 %.

Сказанное свидетельствует о том, что одной из важнейших составляющих современного менеджмента строительного-монтажных организаций является управление расходами на заработную плату при выполнении строительного-монтажных работ.

Для этого сформулируем следующие принципы и требования к системе управления величиной затрат на заработную плату в составе строительного-монтажных работ:

единство расчетов и учета заработной платы на всех уровнях планирования и управления строительным производством (СМО, строительного участка, объекта строительства, бригады и т.д.);

единство норм и нормативов, используемых при планировании, нормировании и учете расходования заработной платы хозяйственного управления, планирования и управления строительным производством;

объективность отражения реально применяемых проектно-конструкторских решений зданий и сооружений, технологий, методов и способов производства строительного-монтажных работ, учет их технологичности в монтаже и переработке.

Указанным принципам и требованиям отвечала бы такая система управления «зарплатаемкостью» строительной продукции, которая основывалась бы на формируемых строительными-монтажными организациями каталогах строительного-монтажных работ. Входящие в их состав организационно-технологические карты по своему содержанию являются развитием ранее существовавших и применявшихся на практике технологических карт.

Представляется, что одной из важнейших составляющих таких карт, их выгодным параметром должна быть выдომость затрат труда, времени работы машин, использования нормокомплектов механизированного и ручного строительного инструмента, других средств технического и организационного оснащения. Именно знание реальных нормативных затрат труда с учетом его сложности (разрядности), времени работы строительных машин, механизмов в соответствии с принятыми экономически целесообразными технологиями, методами и способами производства СМР позволяют опре-

делить требуемые затраты на заработную плату в составе звеньев на выполнение СМР на всех уровнях управления, а также в разрезе конкретных подрядных контрактов, договоров.

Потребная сумма затрат на заработную плату при выполнении строительномонтажных работ на уровне их строительнотехнологических комплексов или конструктивных элементов зданий и сооружений определяется по формулам:

$$Z_{nl}^{стк} = \frac{\sum_j V_i \cdot q_{ij} \cdot C_{ij}}{t_{см}}, \quad (1)$$

$$Z_{yo}^{стк} = \frac{\sum_j V_i \cdot q_{ij} \cdot C_i}{t_{см} \cdot C_k} \quad (2)$$

где $Z_{nl}^{стк}$ - сумма заработной платы на выполнение k -го строительнотехнологического комплекса строительномонтажных работ, k -ой части или конструктивного элемента зданий и сооружений;

$Z_{yo}^{стк}$ - «зарплатоемкость» строительномонтажных работ на k -ом строительнотехнологическом комплексе, k -ой части или конструктивного элемента зданий, сооружений;

V_i - объемы i -ых видов работ, входящих в состав k -ых строительнотехнологических комплексов работ по возведению конструктивных элементов или частей зданий и сооружений;

q_{ij} - затраты труда рабочих j -го разряда, требующиеся для выполнения единицы объема работ i -го вида, чел-час.;

C_{ij} - рыночная стоимость одного чел-дня рабочего j -го разряда;

$t_{см}$ - продолжительность рабочего дня, час.;

C_k - сметная стоимость строительномонтажных работ по k -му строительнотехнологическому элементу, части здания или сооружения.

На уровне строительных объектов «зарплатоемкость» строительномонтажных работ определяется по формуле:

$$Z_{yo}^r = \frac{\sum_k Z_{nl}^{стк} + Z_{op} + Z_{yo}}{C_{об}}, \quad (3)$$

где Z_{yo}^r - «зарплатоемкость» строительномонтажных работ по r -му строительному объекту;

Z_{op} - потребная заработная плата на выполнение общеплощадочных работ, включая горизонтальный и вертикальный транспорт строительных материалов и конструкций, утепление и отопление помещения в зимнее время, обустройство и содержание строительной площадки, временных коммуникаций к ней;

$Z_{\text{пр}}$ - заработная плата работников по техническому руководству и управлению работами на объекте;

$C_{\text{об}}$ - сметная стоимость строительного-монтажных работ по объекту.

Если объем конечной продукции строительства на объекте может быть измерен в натуральных показателях (одно скотоместо в свинарнике, один куб. метр емкости склада и т.п.), то с использованием значения $Z_{\text{пл}}^r$ может быть определена «зарплатоемкость» потребительской единицы строительной продукции:

$$Z_{\text{пе}}^r = \frac{Z_{\text{пл}}^r}{M}, \quad (4)$$

где M - мощность (вместимость) γ -го объекта.

Как видно формул (1)-(4) связующим звеном в них выступает «зарплатоемкость» строительного-технологических комплексов работ, конструктивных элементов, частей зданий и сооружений в соответствии с принятыми технологией, методами и способами производства строительного-монтажных работ.

Обратим внимание, что секретом строительного-монтажных организаций становятся не показатели себестоимости строительного-монтажных работ, прибыли, рентабельности и др., а применяемые проектно-конструктивные решения зданий и сооружений, определяющие ресурсоемкость, в том числе и «зарплатоемкость», конечной строительной продукции.

Литература

1. Волгин Н.А., Николаев С.В. Доходы работника и результативность производства (проблемы, реалии, перспективы). - Москва, 1994.
2. Иваровский П.Н. Единая система оплаты и стимулирования труда рабочих, специалистов и служащих в строительстве. - Брест, 1997.
3. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от №1752 от 30.12.97 "О совершенствовании механизма оплаты труда в отраслях экономики".
4. Фурман Б.А. Управление уровнем оплаты труда. // Экономика строительства. № 1, 1998.