

выбирает область профессиональной деятельности во многом полагаясь на счастливый случай.

2 этап. Профессиональная ориентация в процессе приобретения профессии

На данном этапе необходимо обратить особое внимание более тесной взаимосвязи учебного процесса с практической деятельностью предприятий, функционирующих в сферах, где будут работать будущие выпускники. Основными формами данной работы могут быть такие, как:

- приглашение в качестве преподавателей специалистов-практиков;
- изменение графиков проведения практики студентов, введение различных видов практики на каждом курсе обучения;
- создание при учебных заведениях учебных фирм, где будущие специалисты могли бы более детально познакомиться с будущей профессией, определить основные требования к специалистам в той или иной конкретной области деятельности;
- включение в учебные планы подготовки специалистов такой дисциплины, как «Самомаркетинг на рынке труда». Самомаркетинг – целенаправленное и последовательное использование испытанных наукой и практикой методов маркетинга в повседневной жизнедеятельности для того, чтобы наилучшим образом использовать свое время и свои способности для достижения поставленных жизненных целей. Самомаркетинг, в известной мере, можно рассматривать как своеобразный способ самопрезентации самого себя. Для того, чтобы эта самопрезентация была успешной, необходимо четко знать основные требования к специалистам данного профиля. В процессе мониторинга рынка труда будущий специалист приобретает навыки ориентироваться в специальностях того или иного профиля, имеет возможность выбрать то, что в наибольшей степени соответствует не только его желаниям, но и его возможностям. В рамках самомаркетинга разработана достаточно эффективная технология поиска работы, определены ее основные этапы и правила. Начальным этапом данного технологического процесса является познание самого себя. Здесь можно провести аналогию с услугами, которые оказывает Центр профессиональной и психологической консультации. Помимо этого, в рамках курса изучаются правила прохождения индивидуального собеседования, проведения телефонных разговоров, подготовки резюме и т.д. Как

правило, подобные нюансы редко рассматриваются в рамках стандартного учебного процесса, но они чрезвычайно важны не только при поиске работы, но и в рамках процесса адаптации к будущей профессиональной деятельности.

3 этап. Профессиональная ориентация и адаптация в процессе трудовой деятельности

Как отмечают специалисты, качественный уровень профориентационной работы – одно из условий успешности трудовой адаптации работников [2]. Профориентация, в том числе профинформация и профконсультирование, позволяет формировать взаимосвязи работников и организаций еще на стадиях, предшествующих непосредственной адаптации. Это дает возможность обеспечить наибольшую сопряженность требований профессии и свойств личности.

Еще одним из условий успешной адаптации работников является престиж и привлекательность профессий и специальностей в обществе. Престиж характеризует оценку какого-либо вида деятельности в соответствии с принятой в обществе шкалой ценностей. Привлекательность определяет желательность приобретения профессии и специальности тем или иным потенциальным работником. Чем выше престиж и привлекательность профессии, тем сильнее стремление работника в ней закрепиться.

Заключение. В любой экономической системе работодатель заинтересован в максимальной эффективности персонала его предприятия. Чем быстрее проходит процесс адаптации вновь принятых работников, тем выше эффективность труда на предприятии, тем выше степень устойчивости предприятия на рынке. В этом случае адаптация персонала в совокупности с четко организованной системой профориентационной деятельности являются одним из важнейших способов достижения желаемой цели – повышения эффективности деятельности предприятия, укрепления его рыночного и финансового положения.

СПИСОК ЦИТИРОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Кибанов, А.Я. Основы управления персоналом: учебник. – 2-е изд., перераб и доп. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 447 с. – (высшее образование).
2. Управление персоналом организации: учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА – М, 2005. – 512 с.

Материал поступил в редакцию 11.07.11

MEDVEDEVA G.T. Perfection of process of adaptation of the personnel at the enterprise

The article characterizes the process of personnel adaptation, its types and conditions of successful implementation. It also analyses the interrelation between the effective adaptation and the initial professional orientation.

УДК 338.45:69

Иваровский П.Н.

ПРОБЛЕМЫ РОСТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Введение. На IV Всебелорусском национальном собрании рассмотрена программа социально-экономического развития Беларуси на 2011–2015 годы. Основными положениями программы предусматривается повышение реальных денежных доходов в 1,7–1,76 раза, т.е. денежные доходы должны приблизиться в эквиваленте к 1000 долларов США. Рост ВВП должен увеличиться на 62–68% при росте производительности труда на 63–68%. Опережающий рост заработной платы над ростом ВВП и ростом производительности труда может привести к снижению конкурентоспособности нашей экономики.

Требуется напряженная работа всех организаций страны, всего аппарата управления на улучшение работы по разнообразным направлениям деятельности. Переход к рыночным отношениям изменил сущность такой важнейшей категории, как оплата труда и заработная плата. При централизованной системе планирования

единственным способом обеспечения трудящихся материально-жизненными благами являлось их распределение на основе принципа прямого обмена квалификации и времени наемного работника на основе принципа эквивалентности меры труда и меры потребления каждого члена общества.

При рыночной системе эти блага не распределяются с единого центра, а определяются в каждом конкретном случае.

В рыночной экономике заработная плата не часть национального дохода (как определялось при плановой экономике), выделяемая государством для оплаты труда, а часть дохода нанимателя, расходуемая для оплаты наемного работника в соответствии с условиями найма (трудовым договором или контрактом) и результатами труда.

Следовательно, оплата труда – это обязанность нанимателя по выплате наемному работнику заработанных им средств за выпол-

Иваровский Павел Никитич, профессор кафедры экономики и организации строительства Брестского государственного технического университета.

Беларусь, БрГУ, 224017, г. Брест, ул. Московская, 267.

Экономика

ненные работы или оказанные услуги в соответствии с условиями найма. Оплата труда в широком смысле – это форма вознаграждения за определенное количество и качество труда.

Для нанимателя заработная плата работников – это расходуемые им средства на использование привлекаемой рабочей силы, что составляет одну из основных статей затрат в себестоимости продукции. Наниматель, естественно, заинтересован в возможном снижении удельных затрат рабочей силы на единицу объема работ или услуг.

Иногда целесообразно увеличить расходы на рабочую силу в целях повышения ее качественного уровня и закрепления кадров, если это позволит увеличить прибыль организации за счет стимулирования трудовой и творческой инициативы работников. Уровень оплаты труда оказывает существенное воздействие на поведение работника и нанимателя. Внедрение инновационных технологий, новых производств может обеспечивать более высокую производительность и заработную плату.

Однако поступательный рост заработной платы может быть обеспечен на любом производстве путем:

- предоставления широких прав субъектам хозяйствования в выборе форм и систем оплаты труда;
- установления прямой зависимости повышения заработной платы от показателей эффективности производства, качества и производительности труда.

1. Производительность труда. Производительность труда измеряется количеством продукции, произведенной в единицу времени. В силу большого разнообразия видов работ определить количество выполненных объемов работ в натуральном измерении по строительно-монтажным организациям весьма сложно. При планировании и анализе работы за производительность труда принимают выработку на одного работающего на основном и вспомогательном производстве в денежном выражении. Я остановлюсь на проблемах роста производительности труда в строительной отрасли, где я проработал более пятидесяти лет.

В строительно-монтажных организациях выработка в денежном выражении определяется исходя из сметной стоимости выполненных работ.

В планируемом периоде могут применяться дорогостоящие или дешевые материалы и конструкции, что может вызвать увеличение выработки в денежном выражении, без увеличения объемов работ, либо наоборот – уменьшение.

В сметной документации имеется трудоемкость и стоимость работ. Поэтому, при изменении структуры работ, необходимо определять трудоемкость в отчетном и планируемом годах. Затем рассчитать возможный рост или снижение выработки по не зависящим от организации причинам.

Для повышения производительности труда необходимо заниматься научной организацией труда (НОТ).

Сущность, задачи и история развития НОТ. Для получения достойной заработной платы труд работника должен быть организован так, чтобы была максимальная производительность. При тяжелом монотонном труде рабочий быстро устает, теряет трудоспособность, в результате чего уменьшается производительность и заработная плата.

Труд необходимо организовать так, чтобы была высокой производительность труда, заработная плата и чтобы здоровью работника не наносил ущерб. Этим вопросом занимается специальная наука – научная организация труда.

К сожалению, в учебных заведениях нет специальной дисциплины или курса по НОТ, а поэтому руководители всех рангов организуют труд исходя из своих соображений без основательной теоретической подготовки.

В современных условиях научной следует считать такую организацию труда, которая основывается на достижениях науки и передовом опыте, систематически внедряемом в производство, позволяет наилучшим образом соединить технику и людей в едином производственном процессе, обеспечивает эффективное использование материальных и трудовых ресурсов, непрерывное повышение производительности труда, способствует сохранению здоровья работника.

Идеи научной организации труда необходимо использовать во всех отраслях экономики. Особенно важно применять НОТ в строи-

тельно-монтажных организациях. Отсутствие определенного рабочего места с постоянным температурным режимом, изменение объектов, видов строек, применение новых материалов и изделий, новых технологических решений требует постоянного внимания к правильной организации труда на научной основе.

НОТ – дело творческое, требующее участия всех работающих в строительной организации. Для того, чтобы участие работников в этом деле было эффективным и целеустремленным, необходимо, чтобы все работающие знали содержание НОТ и порядок его осуществления.

НОТ – высшая по сравнению с существующей системой организация труда. Организация труда в настоящее время отстает от уровня быстрого развития техники и технологии. Это серьезно тормозит рост производительности труда и заработной платы.

Дальнейшее развитие общества возможно лишь при гармоничном развитии каждого человека, а это предполагает его физическое и духовное развитие. Физическое развитие не может осуществляться при изнурительном труде.

Большие нервно-эмоциональные нагрузки на специалистов также препятствуют гармоничному развитию человека. Необходимо решать весьма сложную задачу гармонизации труда – оптимального сочетания физической и умственной нагрузки. Эти проблемы решаются при внедрении НОТ.

Работа по НОТ имеет не только узкопрактическое значение, эта работа также на перспективу, работа огромного социального и экономического значения, создающая условия для дальнейшего развития и совершенствования трудовых коллективов.

Впервые в мире НОТ занялся американец Фредерик Тейлор (1836 г.р.). С 14 лет он начал работать подсобным рабочим на фордовских заводах. Работая на тяжелой работе, он начал задумываться над тем, как облегчить труд. Исследования по научной организации труда в дальнейшем принесли ему мировую известность.

В конце января 1921 г. состоялась первая Всероссийская инициативная конференция по научной организации труда и производства. 24 августа Совет Труда и Обороны принял декрет о создании Центрального института труда (ЦИТ). Первым и единственным директором ЦИТ был Алексей Капитонович Гастев.

Сотрудники ЦИТ не только разрабатывали программу НОТ, но и изучали имеющийся передовой опыт во всех отраслях народного хозяйства и внедряли передовое и новое на всех родственных предприятиях. Внедрение планов НОТ позволило разрушенному хозяйству России после первой мировой и гражданской войн в короткие сроки добиться значительных успехов.

В памятке ЦИТ написано:

«Мы проводим на работе лучшую часть своей жизни. Нужно научиться работать так, чтобы работа была легка и чтобы она была постоянной жизненной школой. Прежде чем браться за работу, надо ее продумать, продумать так, чтобы в голове окончательно сложилась модель готовой работы и весь порядок трудовых приемов. Большинство работ не удается потому, что с самого начала не были хорошо продуманы. Обычно за работу, как говорят, «хватаются». Практически же лучше немного поmedлить, но, во всяком случае, свободно себя чувствовать в работе».

К сожалению, в тридцатых годах, нашлись «доброжелатели», которые утверждали, что при внедрении НОТ может появиться безработица, что противоречит принципам социализма. Гастев был признан врагом народа и посажен в тюрьму. Труды Гастева изымались из библиотек, а ячейки НОТ на предприятиях были закрыты.

На протяжении более тридцати лет НОТ в нашей стране никто не занимался. Однако жизнь требовала научных исследований и практического применения НОТ. Строительно-монтажные организации начали самостоятельно в 1964-65 годах разрабатывать отдельные разделы НОТ.

В 1967 г. состоялось всесоюзное совещание строителей по научной организации труда. На этом совещании были разработаны основные направления НОТ с учетом особенностей строительного производства, большинство из которых являются актуальными и в настоящее время.

Рассмотрим наиболее важные направления НОТ.

Разделение и кооперирование труда. Разделение труда в системе Министерства архитектуры и строительства производится на

уровне трестов. Созданы генподрядные тресты и специализированные тресты по выполнению сантехнических, электромонтажных работ, работ по монтажу оборудования, по теплоизоляции. Для строительства панельных зданий имеются домостроительные комбинаты или объединения.

На уровне генподрядных трестов произведена специализация по строительным подразделениям. Имеются генподрядные и субподрядные управления, выполняющие отделочные работы, нулевые циклы, управления механизации.

На уровне строительных управлений также должно производиться разделение и кооперирование труда с применением максимальной специализации. Здесь подход к решению задачи в разных трестах не одинаковый. Например, в ОАО «Строительный трест № 25» бригады отделочников комплексные, выполняющие все отделочные работы: штукатурные, малярные, облицовочные. В ОАО «Строительный трест № 8» отделочные бригады специализированные, т.е. отдельно имеются штукатурные бригады, отдельно малярные и бригады облицовщиков.

Какая система в приведенном примере лучше? Специализированные бригады или звенья, обеспечивающие наибольшую выработку и качество работ. Но они выгодны тогда, когда имеется большой фронт работ. На небольших объектах, а также при ремонтных работах больше выработка получается в комплексных отделочных бригадах. Меньше тратится времени на многочисленные перебазировки бригад.

В генподрядных управлениях работают в основном комплексные бригады. Каким образом достичь специализации у них? До начала строительства объекта необходимо рассчитать оптимальный численный и квалификационный состав звеньев и бригад с обеспечением рационального совмещения между исполнителями. Однако бригады строят разнообразные объекты, где требуется не одинаковый численный и квалификационный состав. Что делать в этом случае?

Можно провести комплектовку бригад путем перестановки с одной бригады в другую нужных рабочих. В этом случае меняется состав бригады, что приведет к падению выработки. Исследования американских ученых говорят о том, что на «сработку» рабочих в бригаде требуется не менее шести месяцев. Примерно столько бригада работает на возведении коробки здания. Постоянные изменения в бригадах не дадут положительный результат.

Как выход из положения – необходимо в комплексных бригадах учить рабочих смежным профессиям. Например, каменщиков – плотницкому мастерству и наоборот, плотников учить профессии каменщика. Постоянная комплексная бригада, как правило, обеспечивает максимальную выработку.

Обеспечение высокой выработки бригадами возможно при постоянном обеспечении нормальных условий труда и быта.

Улучшение условий труда и быта рабочих. Необходимо систематически изучать и анализировать по каждой профессии состояние рабочих мест, принимать меры к более правильному их планированию, обеспечивать рациональную организацию и механизацию технологического процесса.

Следует внедрять строго регламентированное обслуживание рабочих мест, обеспечивающее наладку и ремонт оборудования, доставку и заточку инструмента, своевременную поставку материалов и конструкций.

30 лет тому назад каждый строительный трест рассчитывал для своих бригад нормоконспект, в который входил весь перечень инструмента и приспособлений, необходимый для работы данной бригады. Например, в стройтресте № 8 г. Бреста было изготовлено 110 специальных вагончиков, наполненных инструментом и приспособлениями в соответствии с технологическими картами на производство соответствующих видов работ. Специально был создан участок малой механизации, который пополнил нормоконспекты, заточивал инструмент и содержал его в исправном состоянии.

Внедрение многих элементов научной организации труда позволяло тресту № 8 неоднократно быть победителем в республиканском и Всесоюзном соревновании с занесением на Доску Почета ВДНХ СССР.

Многие строительные профессии имеют еще достаточно тяжелый ручной труд. Например, труд каменщика не удается механизировать несколько столетий. Изменилась система подачи материалов, система подмащивания, приготовления и перемешивания раствора, а непосредственно труд каменщика полностью остается ручным.

В настоящее время крупной строительной техникой организации обеспечены полностью. Средствами малой механизации, электротранспортом, комплектация бригад ведется не на должном уровне.

В области оздоровления труда необходимо обращать особое внимание на создание нормальных условий работы, исключающих наличие сквозняков, плохую освещенность, отсутствие тепла в бытовых помещениях, отсутствие нормальных теплых туалетов с холодной и теплой водой.

Необходимо строить бытовые городки для строителей, рассчитанные в соответствии с проектом производства работ. К сожалению, многие строительные организации, начиная стройку, даже не заглядывают в проект производства работ, где строго рассчитаны необходимые гардеробные, сушилки, душевые, столовые, комнаты для обогрева рабочих.

Правильный режим труда и отдыха, хорошо подобранные графики сменности способствуют высокой производительности труда и сохранению здоровья рабочих.

Улучшение труда вспомогательных рабочих. Производительность труда по строительно-монтажной организации определяется с учетом количества рабочих, как на основном производстве, так и в подсобных производствах и обслуживающих подразделениях. В каждом строительном управлении имеется служба главного механика и энергетика, в которой занимаются содержанием, ремонтом, эксплуатацией средств малой механизации, автотракторной техники, электрооборудования. Рабочие здесь непосредственно строительно-монтажные работы не выполняют, но на выработку влияют существенно.

Руководители организаций, как правило, на работу вспомогательных рабочих меньше обращают внимания. Они план не дают. Численность рабочих составляет здесь 15-20% всех рабочих в строительстве.

Необходимо заниматься механизацией труда слесарей, электриков, организовывать ремонт машин и механизмов в мастерских. Мастерские должны быть оборудованы подъемными механизмами, соответствующими приспособлениями и инструментом. Бытовые помещения следует предусматривать в зависимости от численности рабочих и обязательно с душевыми помещениями или саунами.

Количество вспомогательных рабочих должно определяться расчетом. Для машинистов строительной техники – в зависимости от количества техники и сменности ее работы. Для слесарей и электриков количество определяется по нормативам обслуживания строительной техники и электрооборудования.

Улучшение труда руководителей, специалистов и служащих. Нагрузка на руководителей с каждым годом все возрастает. Меняются законодательные акты, налогообложение, условия оплаты труда работников, коллективные договоры, появляются новые машины и механизмы, материалы, изделия и конструкции. Восьмичасового рабочего дня ни у одного руководителя не бывает. Ежедневный 10-12 часовой режим работы руководителей в строительных организациях стал нормой. Нет и положенных выходных дней. Условиями контракта предусматривается нормальная сорокачасовая неделя. Однако о нормальной неделе руководители только мечтают. Появилась проблема подбора кадров на должность начальника, главного инженера строительных управлений, а также на руководящие должности трестов. Работа на износ не даст положительных результатов.

В настоящее время руководители до половины своего рабочего времени занимаются вопросами финансирования. Ранее стройбанк аккумулировал все средства заказчиков и кредитовал строителей под 2 процента годовых. Руководители, после заключения договоров строительного подряда, финансовыми вопросами не занимались.

Как уменьшить нагрузку на руководителя? В первую очередь должно соблюдаться законодательство всеми участниками строительного процесса: проектными организациями, заказчиками, банками, местными исполнительными органами. Нужен жесткий контроль исполнения обязательств по договору строительного подряда и экономические санкции за его не исполнением. Причем санкции должны начисляться автоматически.

В последние годы широко внедряется компьютерная техника, организационная техника, современные средства связи. Многие трудоемкие операции можно выполнять оперативно и без большого труда. Компьютеризация рабочих мест специалистов создает и не-

малые трудности в работе. Меньше становится свободного места в кабинетах, повышается утомляемость при продолжительной работе. Необходимы научные разработки организации рабочего места специалиста, уточнение норматива площади на одного специалиста, нормативы труда и отдыха.

Необходимо научно обоснованное разделение труда специалистов и служащих, работников аппарата управления строительных подразделений и треста, исключающее дублирование и параллелизм в работе. В каждой строительной организации годами складываются обязанности отделов и служб. Обязанности следует периодически пересматривать в связи с происходящими изменениями нормативных документов.

Повышение квалификации и трудовой дисциплины. Все работники строительного-монтажных организаций должны быть хорошо подготовлены к выполнению своих функциональных обязанностей. Для поддержания профессиональной формы важно и в последипломный период повышать свою квалификацию. Непрерывность учебы можно обеспечить как путем организованного обучения, так, и это самое главное, – путем самостоятельного изучения.

Организованное обучение осуществляется путем проведения семинаров, выездных коллегий, в университетах. В университетах руководитель или специалист обучается раз в пять лет. Следовательно, в пятилетний период приходится заниматься самообразованием.

Весь характер самостоятельного обучения принципиально отличается от того, что было в вузе, где в основном, стараясь наполнить память знаниями. Само по себе это нужно и полезно. Но на всю трудовую жизнь этого мало. Пополнять знания необходимо весь трудовой период.

Исторически сложилось так, что руководителя или специалиста не учат методологии самостоятельного повышения квалификации. Одно дело умение заучить учебный материал и, не расплескав, донести его до экзаменов. Совсем другое дело – способность самостоятельно творчески изучать, более того самостоятельно решать актуальные задачи.

Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 14 октября 2002 г. № 1418 требует от руководителей организаций обеспечение непрерывного повышения квалификации. Небольшая часть строительных трестов организовали четкое выполнение постановления правительства.

Например, в ОАО «Строительный трест № 8» г. Бреста непрерывное обучение производится следующим образом:

- в аппарате треста и во всех подведомственных хозяйствах по составленной на квартал тематике проводятся один раз в неделю занятия со специалистами, служащими и руководителями подразделений и треста. Занятия проводят руководители треста, структурных подразделений, а также ученые технического и педагогического университетов;
- занятия с линейными работниками (прорабы, мастера, механики) проводятся один раз в месяц. Каждую третью среду месяца так называемый «день мастера»;
- в учебном пункте треста ежегодно обучаются новым профессиям или повышают свою квалификацию 1100–1200 чел.;
- предусмотрено также систематическое самостоятельное обучение. При аттестации сотрудников учитывается постоянное повышение квалификации и возможность досрочного присвоения категории.

Примерно такая схема непрерывного образования введена в тресте почти сорок лет тому назад, только название ее было «политическое и экономическое образование трудящихся».

В быстро меняющейся экономической обстановке, в связи с бурным развитием техники, технологии, новых строительных материалов и конструкций невозможно нормально работать и повышать производительность труда без постоянного обучения кадров всех уровней.

Широкое внедрение планов НОТ должно сопровождаться воспитательной работой рабочих и специалистов по точному соблюдению выполнения тех или иных трудовых процессов и улучшению трудовой дисциплины.

НОТ не допускает недисциплинированности, неряшливости, халатности, потери чувства ответственности за порученное дело. Следует учитывать, что воспитательная работа дает лучшие результаты

там, где сама производственная обстановка способствует высокой дисциплине труда.

Нормирование труда. В новых условиях хозяйствования и почти полной самостоятельности строительно-монтажных организаций предстоит усилить заинтересованность работников в наилучших результатах, преодолеть уравнильность, руководствоваться принципом оплаты труда по его количеству и особенно качеству, не допускать такого положения, когда можно нормально жить при плохой работе.

Главным требованием к системе оплаты труда в каждой организации, отвечающим как интересам работника, так и интересам нанимателя, является обеспечение необходимого роста заработной платы при снижении ее затрат на единицу продукции и гарантии повышения оплаты труда работников по мере роста эффективной деятельности организации в целом.

Соблюдение этих требований при разработке конкретного механизма оплаты и стимулирования труда должно побуждать руководителей и специалистов в максимальной степени использовать имеющиеся научные, технические, организационно-экономические и социальные резервы повышения эффективности производства.

К сожалению, большинство руководителей строительной отрасли не знают основ технического нормирования и оплаты труда. Это от них совершенно не зависит. В средних специальных учебных заведениях с момента их образования изучается предмет «техническое нормирование и сметы». В высших учебных заведениях только 12 лет тому назад был введен 38 часовой курс «техническое нормирование и организация труда».

Совершенствование организации труда, внедрение новшеств, связано с нормированием труда по всем планируемым мероприятиям. На типовые виды работ имеются разработанные нормативы. На новые виды работ, на внедряемые новые технологические процессы, на новые применяемые материалы и изделия нормативы следует разрабатывать. Требуется заблаговременная разработка норм труда.

Этот вопрос является весьма актуальным во всех отраслях экономики. В некоторых министерствах и ведомствах были сокращены отделы труда и заработной платы. Например, в Министерстве архитектуры и строительства при его создании из пяти министерств и ведомств был полностью ликвидирован отдел труда и заработной платы, а также центральная нормативно-исследовательская станция. Министерство пятнадцать лет работало без важнейшего координирующего отдела по организации и оплате труда. И только пять лет тому назад создан сектор труда.

Большое внимание нормированию труда уделяет и Министерство труда и социальной защиты. Оно рекомендует для специалистов по труду, по организации труда и нормировщикам повышать тарифный разряд на одну единицу по отношению к существующей единой тарифной сетке Республики Беларусь.

Чтобы внедрять передовое, новое должны быть разработаны такие нормативы, которые бы заинтересовывали как организацию, так и непосредственно рабочих. Тогда будет расти и производительность труда и заработная плата.

Внедрение новшеств. Развитие рационализаторства и изобретательства. Организации должны разрабатывать план внедрения технического прогресса и повышения эффективности строительного производства. План состоит из четырех разделов:

- повышение уровня индустриализации, применения эффективных материалов, конструкций изделий, повышения степени их заводской готовности, развитие рационализации и изобретательства;
- комплексная механизация строительно-монтажных работ на основе улучшения использования имеющейся техники и внедрения высокопроизводительных средств механизации;
- совершенствования технологии и организации производства;
- совершенствования организации труда, внедрение бригадного подрада.

До 1991 года составление плана было обязательным для всех трестов, каждое мероприятие было под определенным шифром и под строгим контролем министерства за его исполнением.

В настоящее время планы в усеченном варианте составляют тресты, но контроль за их исполнением практически не ведется. Во многих трестах сокращены технические отделы. Они отбирали новинки из отечественного и зарубежного опыта, выносили на рассмотрение технического совета, совместно с экономическими служ-

бами определяли экономическую эффективность, контролировали исполнение принятых мероприятий.

Недостаточно ведется работа по развитию рационализаторства и изобретательства. При проведении занятий с руководителями и главными бухгалтерами трестов в Министерстве архитектуры и строительства я спросил, определяются ли лучшие строительные управления по рационализации, есть ли победители в соревновании рационализаторов. Актовый зал молчал. Следовательно, напрашивается вывод об отсутствии смотров-конкурсов на лучшего рационализатора, нет материального поощрения, нет работы в этом важнейшем направлении.

Некоторые главные инженеры говорят, что в настоящее время нет места для рационализации, что велосипед давно изобретен. С этим нельзя согласиться. Например, в Японии техника развита значительно лучше нашей, но у них в среднем на рабочего приходится 20 заявлений на рационализацию. От реализации рационализаторских предложений японцы получают до 20 млрд. долларов в год.

За неполные двести лет существования велосипеда выдано более двадцати тысяч патентов. Казалось, что это предел улучшения. Нет, в 1898 году внесено новое решение в совершенствовании велосипеда. До 20 века переднее колесо было большим, а заднее колесо – меньшим. Итальянские изобретатели сделали наоборот. Главное преимущество нового велосипеда: когда раскрутишь заднее колесо, то легко добавлять скорость.

Опять предел совершенства? Нет! В 1990 году появилось сообщение о том, что конструктор из Флоренции изобрел складной велосипед новой конструкции: практически исчезла рама. Ее заменили тонкие тросы.

Новое рождается из недр старого, в борьбе. В процессе дискуссии на техническом совете рождаются новые аспекты освещения темы, выявляются новые проблемы и, самое главное, используется коллективный опыт и происходит обучение специалистов.

Один мыслитель сказал: «Опыт – учитель, который очень дорого берет за уроки, но никто не научит лучше его».

2. Повышение эффективности производства. Строительное производство имеет свои особенности, резко отличающиеся от промышленного производства. В строительстве активная часть основных производственных фондов постоянно находится в движении. Переменяются с объекта на объект краны, бульдозеры, экскаваторы, штукатурные станции и т.д.

Рабочие и линейные работники, построив один объект, переходят на другой. Причем объемы и виды работ на разных объектах не одинаковые.

Работа происходит в основном на открытом воздухе, т.е. в дождь, ветер, зной или мороз. Сложно и дорого создать все необходимые бытовые помещения для работников на стройке. Поэтому организовать нормально производство в строительстве в разы труднее, чем на любом промышленном предприятии.

Строительная продукция (полностью законченный объект, пусковой комплекс или очередь, подготовленные к выпуску продукции или оказанию услуг) создается продолжительное время. Срок строительства объектов может быть от нескольких месяцев до 2–3-х лет и более.

Промышленная продукция может создаваться за несколько часов или даже минут в оборудованных закрытых помещениях. Она не зависит от времени года.

В строительстве очень сложно производить в зимний период земляные работы, кровельные работы, работы по благоустройству территорий, монолитные бетонные работы, штукатурные и малярные работы на фасадах.

При планировании и организации работ на один год весьма сложно, а иногда и невозможно подобрать экономически выгодный вариант производства работ с полной загрузкой генподрядных и субподрядных бригад. Планирование работ должно быть таким, чтобы было не только равномерное освоение средств, но и были учтены климатические условия.

В зимний период должно быть минимальное количество заделов. Если по производственной необходимости требуется производить заделы, то следует заранее подготовить площадку для работы в зимний период: утеплить или вспахать грунт, подготовить бытовые помещения, проложить сети водоснабжения и электроснабжения.

Это можно выполнить тогда, когда имеется непрерывное двухлетнее планирование. Для снижения стоимости строительства и максимальной загрузки строительных организаций необходимо двухлетнее планирование. Оно в законодательном порядке предусматривалось и действовало с 1976 по 1991 г.

При резком падении работ в последующие годы и при преобразовании строительных министерств в одно Министерство архитектуры и строительства вопросами непрерывного двухлетнего планирования перестали заниматься. И только два года тому назад в одном из постановлений министерства предусматривается непрерывное двухлетнее планирование. Но этого постановления мало. Необходимо Постановление Совета Министров, обязывающее заказчиков, подрядчиков и проектные организации заниматься двухлетним планированием.

На планируемый год должен составляться детальный план и графики производства работ. На последующий год составляются прогнозируемые объемы работ с примерным распределением их по кварталам. По окончании планируемого года составляется детальный план на последующий год и прогнозируемые объемы работ на год вперед.

Двухлетнее планирование обеспечивает возможность научно обоснованной работы с инвесторами. При поступлении предложений на строительство, при участии в тендерах строительно-монтажные организации могут заранее определить время начала и окончания объекта с максимальной пользой для себя и инвестора.

На объектах должны быть рабочие календарные линейные или сетевые графики с точным указанием начала и окончания основных видов работ, с датой сдачи под монтаж и из-под монтажа. Для их осуществления должна работать система недельно-суточного планирования.

Выполнение работ в строительстве производится в основном бригадами, но заработная плата должна быть индивидуальной. При ежедневном определении КТУ и на его основе среднемесячной величины не получается так называемой обезлички. Желательно КТУ определять пропорционально выполнению норм выработки. Тогда заработная плата каждого рабочего получится в точно такой сумме, если бы каждому рабочему наряд закрывали отдельно.

Практика внедрения недельно-суточного планирования в трех разных строительных управлениях и в целом в стройтресте № 8, которую я проводил, показала на огромные резервы в повышении производительности труда и заработной платы. За два года внедрения удавалось обеспечить рост выработки не менее чем на 50 процентов. Это происходило за счет правильного обеспечения рабочих фронтом работ, материалами, механизмами и постоянным контролем за ежедневным исполнением доведенных заданий.

В настоящее время не все тресты работают по недельно-суточному планированию, а в некоторых трестах только формально идет отчет о внедрении. А это кропотливая напряженная работа, дающая огромный экономический эффект.

На эффективность производства существенное влияние оказывает сокращение затрат по накладным расходам, на машины и механизмы, на материалы.

Основную роль в сокращении затрат по статье «накладные расходы» играет сокращение сроков продолжительности строительства. При этом полностью сокращаются расходы по содержанию строительной площадки (содержание бытовых помещений, сторожевая охрана, охрана труда и техника безопасности), по заработной плате линейных работников и отчислений на социальное страхование и т.д.

В структуре накладных расходов самый большой удельный вес занимает основная и дополнительная заработная плата административно-хозяйственного аппарата и линейных работников. Постановлением Министерства архитектуры и строительства от 16 января 2008 г. № 1 утверждена структура накладных расходов, у которой из 30 статей всех расходов на заработную плату и отчисление на социальное страхование предусмотрено 47,79%.

Необходимо ежегодно производить расчет численности руководителей, специалистов и служащих. Их количество и заработная плата должны быть такими, чтобы не превышать суммы, полученной в накладных расходах на оплату труда.

Эксплуатация машин и механизмов может приносить убытки за счет следующих факторов:

- использование техники большей грузоподъемности, чем предусмотрено в проектно-сметной документации;

- неправильный подбор состава бригад под ведущую строительную технику, в результате чего техника фактически работает больше положенного времени;
- техника используется не полный рабочий день;
- стоимость применяемой техники выше средневзвешенной областной цены.

Ежемесячно следует производить детальный анализ причин убыточности и принимать соответствующие меры по снижению и недопущению убытков по статье «машины и механизмы».

По автомобильному транспорту убытки могут быть допущены из-за заказа автомашин в хозяйствах, где их цена выше средневзвешенной областной цены.

По статье «материалы» перерасход или экономия может быть из-за фактора норм или фактора цен. При неправильном складировании, небрежном хранении и нерациональном использовании будет перерасход материалов. При применении материалов с ценами выше средневзвешенных будет перерасход по ценовому фактору.

Необходимо весь коллектив строительного-монтажных организаций направлять на решение задач экономии и бережливости. Есть проверенный десятилетиями путь подключения всех рабочих к этому вопросу. Это внедрение и развитие бригадного подряда.

В бывшем министерстве промышленного строительства бригадный подряд был внедрен во всех трестах. Например, в 1985 году в целом по министерству охват бригадной формой организации труда было охвачено 88,3% всех рабочих, а в тресте № 8 – 95,4%, в тресте № 6 – 92,9%, в объединении Гроднопромстрой – 92,0%.

Из-за внедрения бригадного подряда в целом по министерству сокращение сроков продолжительности строительства составило 11067 календарных дней, экономия затрат составила 5175 тыс. руб., работникам выплачено 1692,5 тыс. руб., что составляло в среднем на одного рабочего 38,8 руб.

Для удобства читателей отчетные данные Минпромстроя БССР переведем в цены января 2011 года. Экономия затрат составила 29,9 млрд. руб., работникам выплачено 8,17 млрд. руб., что составляет в среднем на одного рабочего 182,9 тыс. руб. (в эквиваленте – 60 дол. США).

Огромная инфляция в 1992–1994 годах, достигавшая до 50% в месяц, не давала возможности заранее определить стоимость выполняемых бригадой работ и продолжать бригадный подряд. Эта важнейшая работа не ведется и сегодня, когда прогнозная инфляция небольшая и почти полностью совпадает с реальной величиной.

Заключение. Повышение производительности труда и заработной платы может быть в первую очередь за счет комплексного внедрения планов НОТ, т.е. внедрения по всем направлениям, изложенным в первом разделе.

В каждой строительной организации должен быть создан Совет НОТ, возглавляемый главным инженером. Должны быть разработаны мероприятия по каждому управлению с точным указанием объекта внедрения, времени внедрения и конкретных должностных лиц, отвечающих за внедрение.

Требуется постоянная кропотливая работа по снижению издержек производства. Постановления Совета Министров Республики Беларусь по рационализации и изобретательству, а также по совершенствованию проектных решений имеются. Следует их изучить, разработать свои мероприятия и внедрять в жизнь. На должной высоте должна находиться постоянная переподготовка кадров по всем направлениям: самоподготовка, проведение семинаров, занятия в коллективах, в университетах.

Необходимо возобновить работу по экономии и бережливости по всем составляющим сметной стоимости. Полагаю, что необходимо подкорректировать положение по бригадному подряду и внедрять его в производство.

Экономия по статьям затрат дает экономию прошлого труда. Например, при экономном расходовании кирпича его меньше надо изготавливать, меньше грузить и перевозить, т.е. в целом по стране трудозатраты уменьшаются.

Повышение производительности труда дает возможность повысить заработную плату в пропорциональной зависимости. Снижение издержек производства повышает рентабельность, прибыль и фонд потребления. Фонд потребления распределяется в соответствии с коллективными договорами и является фактически фондом для увеличения заработной платы.

СПИСОК ЦИТИРОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Гастев, А.К. Познания рабочего удара. – Москва, 1971.
2. Воронков, В.Д. НОТ в условиях научно-технической революции. – Москва, 1975.
3. Иваровский, П.Н. Анализ деятельности строительного-монтажной организации. – Брест, 2004.
4. Иваровский, П.Н. Планирование в строительных организациях. – Брест, 2000.
5. Кириллов, Н.К. НОТ на стройках России. – Москва, 1968.
6. Постановления Совета Министров Республики Беларусь от 14 октября 2002 г. – № 1418.
7. Экономическая газета № 97. 17.12.2010.

Материал поступил в редакцию 05.07.11

IVAROVSKIJ P.N. Problems of growth of wages

In clause the major factors allowing to raise a level of wages in building organizations are considered the concrete measures directed on realization of these factors are offered.

УДК 332.146:330.322 (476.7)

Будурян Т.А., Довыденко Н.А.

ОСОБЕННОСТИ РЕГИОНАЛЬНОГО ОПЫТА ИНВЕСТИЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ НА ПРИМЕРЕ БРЕСТСКОЙ ОБЛАСТИ

Введение. В XXI веке инвестиции – одно из обязательных условий развития экономики, ставшей на инновационный путь развития. Инвестиции являются важнейшим фактором экономического роста во всех регионах и отраслях народного хозяйства. Инвестиции позволяют совершенствовать технологии производства, дают возможность снижения издержек, повышения производительности труда и роста конкурентоспособности предприятий с учетом изменения де-

мографической ситуации. Именно поэтому, инвестиционной активности предприятий отведено исключительное место в процессе проведения как экономических, так и социальных преобразований, направленных на создание благоприятных условий для устойчивого экономического роста. Таким образом, проблема повышения инвестиционной активности, улучшения инвестиционного климата является для регионов Республики Беларусь основной.

Будурян Т.А., старший преподаватель кафедры менеджмента, магистр экономических наук Брестского государственного технического университета.

Довыденко Н.А., ассистент кафедры менеджмента, магистр экономических наук Брестского государственного технического университета.

Беларусь, БрГТУ, 224017, г. Брест, ул. Московская, 267.