

УДК 338.43

У.О.Аматова – ст.преп.ОшГУ
U.O. Amatova – senior teacher OshSU

СТИМУЛИРОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА В СТРОИТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Используемая в строительных организациях в настоящее время система оплаты труда имеет ряд особенностей, которые нужно приспособить к рыночным условиям и сделать действительно стимулирующим фактором на пути к прогрессу. Хотя работники и получают заработную плату в зависимости от количества и качества труда, она очень слабо увязана с рыночной ситуацией. Размер фонда оплаты труда работников должен определяться уровнем эффективности строительства. Представляется, что указанный ниже порядок внесет определенную ясность в оплате труда, а главное – будет способствовать справедливому учету вклада каждой категории работников.

Ключевые слова: строительные организации, работники, оплаты труда, стимулирующий фактор, номенклатура работ, заказ.

STIMULATION OF LABOR REMUNERATION IN CONSTRUCTION ORGANIZATIONS

Currently used in construction organizations, the pay system has a number of characteristics that need to be adapted to market conditions and make it really a stimulating factor on the way to progress. Although workers receive wages depending on the quantity and quality of their work, it is very weakly linked to the market situation. The size of the wage fund for workers should be determined by the level of construction efficiency. It seems that the order listed below will introduce some clarity in the payment of labor, and most importantly - will contribute to a fair consideration of the contribution of each category of workers.

Keywords: construction organizations, employees, labor remuneration, incentive factor, work nomenclature, order.

Используемая в строительных организациях в настоящее время система оплаты труда имеет ряд особенностей, которые нужно приспособить к рыночным условиям и сделать действительно стимулирующим фактором на пути к прогрессу.

В частности сейчас увеличение или уменьшение размера оплаты труда зависит только от факта выполнения заказов по объему или номенклатуре работ. При этом конъюнктура рынка почти не оказывает влияния на оплату труда. Между тем в строительстве довольно высок разброс цен на строительные материалы и готовую продукцию в течение относительно короткого времени (пол года, год).

Между тем оплата труда также как в советское время производится во многом по устаревшим нормам и порядкам. Хотя работники и получают заработную плату в зависимости от количества и качества труда, она очень слабо увязана с рыночной ситуацией. Приходится это повторять по той причине, что колебания цен на продукцию строительной индустрии слабо увязаны с фондом заработной платы. В то же время механическая увязка его с конъюнктурой рынка вряд ли даст большой эффект.

Размер фонда оплаты труда работников должен определяться уровнем эффективности строительства. Однако конкретный выбор такого уровня представляет некоторое затруднение. Дело в том, что в оплате труда имеет значение не только её размер, но и

стабильность, и уверенность в предстоящем периоде. Поэтому работники должны быть уверены в минимальных гарантированных размерах. Что касается влияния рыночной конъюнктуры, то часть дополнительной оплаты должна производиться сверх минимально гарантированной оплаты. С точки зрения интересов строительной организации в целом предпочтительнее было бы пользоваться индексом эффективности. Хотя этот показатель не учитывает различия условий, в которых приходится работать коллективам различных организаций, но с одной стороны способствовал бы более высокому росту уровня заработной платы в более эффективных организациях, а, следовательно, и привлечению дополнительных трудовых ресурсов и своеобразному оттоку работников, ведущему к улучшению качественного состава кадров организаций. С другой стороны подобный подход побуждал бы отстающие организации бороться за технический прогресс и организационное совершенствование.

Оплата труда в зависимости от индекса эффективности, правда, имеет один недостаток: в этом случае очень слабо стимулируется технический и организационный прогресс организации. Чем ниже технический и организационный уровень предприятия, тем ниже его конкурентоспособность. Преодолеть этот недостаток можно путем планомерного выполнения задания по повышению технического, технологического и организационного уровня. Такая несколько искусственная мера понадобится постоянно, поскольку конкуренция – вещь вполне динамичная и не терпит раскачки и нерасторопности.

Итак, индекс эффективности производства наиболее приемлем в качестве основного стимулирующего показателя. Теперь нужно определить характер функциональной зависимости между значением этого показателя и стимулирующей части оплаты труда. Выше уже формулировался основной принцип, который должен быть положен в основу минимальной оплаты труда. Он учитывает количество и качество труда по определенным нормам и нормативам, принятым в данной организации. Что касается стимулирующей части, то она должна побуждать производственные системы всех уровней к выбору решительных стратегий экономического поведения, к немедленной реализации резервов повышения эффективности производства. Следовательно, стимулирующая часть оплаты труда должна находиться в экспоненциальной зависимости от индекса эффективности производства. При этом подъем должен быть ощутимым для того, чтобы строительные организации активно изучали рынок, передовые методы организации труда и новшества в строительном деле. Но стратегию этого направления определяют и приводят в жизнь далеко не все организации. К тому же в одной и той же организации разные люди в разной степени влияют на эту стратегию. Поэтому было бы целесообразным дифференцировать работников предприятия в зависимости от степени их влияния на стратегию поведения производственной системы. Далее необходимо определить количественно не только характер влияния каждой категории работников на результаты предприятия, но и размеры стимулов там, где возможно и каждого работника в индивидуальном порядке.

В первом приближении работников строительной организации можно разделить на четыре группы:

Дирекция (директор и его заместители, возможно, некоторые из главных специалистов). Эта группа работников по существу, определяет стратегию, располагает достаточной властью для её реализации и несет за неё достаточную ответственность;

Руководители (линейные руководители всех структурных подразделений, прорабы, мастера, начальники отделов и т.д.). Эти работники несут основную ответственность за реализацию выбранной стратегии, за результаты работы вверенных им подразделений, именно от них главным образом зависит выявление и использование внутривыпускных резервов;

Специалисты и технические специалисты (остальные инженерно-технические работники и служащие организации);

Рабочие (основные и вспомогательные).

Было бы неправильным, а главное несправедливым ставить эти группы в равные условия материального стимулирования. У рабочих всех специальностей материальное стимулирование должно зависеть от качества выполненной работы, за внесение новшеств или приемов труда, повышающих производительность труда. В то же время следует избегать создания чрезмерно высокой разницы оплаты труда в отраслевом разрезе. В этом случае может возникнуть массовый неконтролируемый переход рабочей силы из малоэффективных организаций в высокоэффективную, что хотя и соответствует рыночным правилам, но может расстроить общую отраслевую ситуацию. Дело в том, что в период активного внедрения рыночных методов образование чрезмерной разницы в оплате труда работников одной отрасли может быть из-за недоучета ряда объективных факторов. Нередко такие явления придется регулировать уже административным путем. Что касается дифференциации оплаты труда в зависимости от личного вклада, применительно к рабочим в достаточной мере осуществляется за счет сдельной оплаты различного рода стимулирующих форм, доплат за совмещение профессий, коэффициенты трудового участия и т.д. Вместе с тем чрезмерное дробление и введение различных поощрительных форм запутывает саму идею справедливой оплаты. Поэтому поощрительную часть, на наш взгляд, нужно разбить на две части. К первой части относится какая-то доля, определяемая принятым в данном коллективе порядком (при условии, если коллектив заслуживает такой участи). Вторая часть – так называемая тринадцатая зарплата, которая регулирует итоги работы года. Необходимо отметить, что дифференциация обеих частей должна быть достаточной для того, чтобы люди ощущали и реально боролись за обеспечение эффективности работы коллектива в целом.

Следующая группа – специалисты и технические исполнители. Дополнительное начисление к зарплате этих работников стала привычной добавкой в рыночных условиях; его социальное значение с точки зрения сокращения разрыва в уровне зарплаты рабочих и служащих, безусловно, положительно. Однако, с точки зрения стимулирования эффективности производства это, к сожалению, не менее чем на три четверти выброшенные деньги. Во-первых, большинство работников этой категории чрезвычайно слабо влияет на экономическое поведение организации. Следовательно, уравнительный характер распределения дополнительного начисления среди служащих – важный фактор, снижающий действенность стимулов повышения эффективности производства. Поэтому размер дополнительного начисления должен быть сравнительно небольшим по сравнению с другими категориями работников. В то же время большинство специалистов имеет возможность поправить свое материальное положение за счет конкретного усовершенствования технологии строительства, за введение новшества в технике и организации производства и др., которые оцениваются по другим правилам. Что касается индивидуального вклада каждого работника, то следует отметить однородность и рутинность выполняемых ими функций, а поэтому и трудность дифференциации дополнительного начисления. Тем не менее, надежным критерием оценки их работы является факт добросовестного выполнения своих функциональных обязанностей.

Совершенно другая картина стимулирования складывается у руководителей. Эти работники не столько пассивно ждут надбавки, сколько активно её добиваются. Результаты их труда в значительной мере отождествляются с результатами работы вверенных им подразделений. Ведущая роль надбавки для них довольно велика. Именно от этой категории работников главным образом зависит реализация выбранной экономической стратегии организации; они, в конечном счете, определяют результаты работы по выявлению и реализации внутренних резервов. Существует четкая связь между полезностью их труда и эффективностью производства. Наконец, именно эти люди несут полную ответственность за конечные результаты деятельности своих подразделений, они гораздо чаще рискуют своей надбавкой, поэтому нормативы образования дополнительного начисления для этой категории работников в эффективно работающих организациях должны быть существенно увеличены.

Таким образом, уровень заработной платы у линейных руководителей должен быть таков, чтобы привлекать сюда наиболее квалифицированных и энергичных людей, ибо именно на этих постах от них можно ждать максимальной и полезной отдачи.

Наконец, дирекция. Все сказанное о предыдущей категории работников в ещё большей степени относится к этой группе работников – к ключевым людям на ключевых постах. Они определяют выбор стратегии организации, именно от них зависит принятие или не принятие заказов, какую организационную и техническую политику проводить и т.п. Результаты их работы в максимальной степени отождествляются с результатом деятельности организации в целом и могут быть легко оценены не только акционерами, но и заказчиками. Следовательно, дополнительное начисление (надбавка) этой категории работников может быть наиболее действенной. Дело здесь не только в деньгах, сколько в повышении социального престижа руководителей эффективной организации.

Исходя из изложенного выше, месячную оплату труда различных категорий работников можно представить следующим образом:

для рабочих

$$Z_{m(p)} = O_c + K_c O_c + D_n$$

где $Z_{m(p)}$ – месячная оплата труда рабочих, сом.;

O_c – сдельная оплата труда за месяц, сом.;

K_c – коэффициент стимулирования, принятый для данной категории работников;

D_n – дополнительное начисление за особые заслуги.

для специалистов

$$Z_{m(c)} = O_m + K_c O_m + D_n$$

где O_m – месячная оплата труда по тарифу, сом.

для линейных руководителей

$$Z_{m(lp)} = O_m + K_c O_m + D_n$$

4) для работников дирекции

$$Z_{m(d)} = O_m + K_c O_m + D_n$$

В приведенных формулах все параметры за исключением K_c должны быть в принципе известны. Так, сдельная оплата труда определяется умножением объема выполненной работы на стоимость единицы работы. Дополнительное начисление D_n – это надбавка за особые заслуги (например, за звание заслуженный строитель, надбавки, установленные решением коллектива и др.)

Определенную трудность составляет определение величины коэффициента стимулирования K_c для всех категорий работников. По сути он должен отражать вклад каждой категории работников в конечные результаты. Согласно логике рассуждения, которое мы приводили выше, наибольший вклад у работников дирекции и наименьший – у рабочих. В первом приближении $K_c = 1$ можно распределить следующим образом: для работников дирекции – 0,4, для линейных руководителей – 0,3, для специалистов – 0,2 и для рабочих – 0,1.

Представляется, что указанный выше порядок внесет определенную ясность в оплате труда, а главное – будет способствовать справедливому учету вклада каждой категории работников.

Литература:

1. Толмачев Экономика строительства. М. :Юриспруденция 2003 с.120
 2. Фатхутдинов Р.А. Стратегический маркетинг. М. “Бизнес-школа”, “Интеллект – Синтез” 2000 с.74
 3. Чистов Л.М. Экономика строительства: Эффективное управление. Издательство: Питер 2003 с.173
-