

Второй подход является наиболее эффективной и перспективной формой управления государственными научно-техническими программами в низкотехнологичных отраслях. Однако, необходимо учитывать специфику развития стран с переходной экономикой, в которых государство играет значительную роль в жизни общества, а административный ресурс выступает гарантом выполнения программ. Мировой опыт показал, что резкое изменение институциональных основ далеко не всегда приводит к позитивным результатам. В стране должны быть созданы соответствующие условия, чтобы передовой зарубежный опыт мог быть эффективно применен для решения поставленных задач.

Подводя итог можно заключить, что для развития в стране высоких технологий необходимо формирование крупных интегрированных с финансовым сектором структур, которые будут обладать достаточным научно-техническим и экономическим потенциалом для успешного конкурирования на международных рынках. Только в этом случае появиться возможность реализовывать масштабные долгосрочные проекты, вести разработку сразу нескольких альтернативных нововведений, объединять ученых и специалистов разных научных дисциплин для выполнения сложносоставных программ. Однако, это не препятствует развитию мелкого бизнеса и конкуренции в низкотехнологичных отраслях, где исследования и внедрения разработок не требуют больших капиталовложений и в основном ориентированы на усовершенствование имеющихся технологий и продуктов. В этом случае, возникает необходимость создания управляющей компании целью которой будет достижение заданных показателей с наименьшими затратами для бюджета.

УДК 658.53

ПРОБЛЕМЫ И ВОЗМОЖНЫЕ РЕШЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА

*И.П. Сысоев, Н.И. Горюшкина
УО «Витебский государственный технологический университет»,
г. Витебск, Республика Беларусь*

Современное состояние нормирования труда на предприятиях отраслей текстильной и легкой промышленности крайне неблагополучное.

Работа по совершенствованию нормирования труда возлагается на работодателей, наиболее заинтересованных в рациональном использовании рабочей силы. В то же время и сами работники заинтересованы в объективной оценке их труда.

Нормирование труда представляет собой непрерывный процесс. Это подтверждается опытом зарубежных стран с развитой рыночной экономикой, где нормирование труда традиционно рассматривается в качестве важнейшей функции внутрифирменного управления. Необходимость нормирования труда вызвана потребностью в постоянной работе по выявлению резервов снижения производственных затрат и разработке на их основе графиков производства продукции, загрузки оборудования, решению задач гуманизации труда. За счет рациональной организации производства и труда можно удвоить объем промышленной продукции без дополнительных капитальных вложений.

Все теоретические и методические разработки в области нормирования труда должны базироваться на использовании экономических составляющих финансово-хозяйственной деятельности: планомерного пропорционального развития, закона рыночной стоимости в условиях конкуренции, неуклонного повышения производительности труда и его распределения, возмещения затрат рабочей силы. Действующие и вновь разрабатываемые нормы труда, являясь мерой труда, должны способствовать – росту его производительности при оптимальном напряжении человеческой силы; равномерному

распределению физической и нервно-эмоциональной нагрузки на людей в течение всего рабочего дня без ущерба для здоровья; позволять быстро восстанавливать рабочую силу. Следовательно, нормы труда должны быть всесторонне (технически, экономически, физиологически и социально) обоснованными.

Проведенные исследования в этой сфере выявили достаточно неожиданные на первый взгляд тенденции и проблемы в этой сфере. Так, вопреки ожиданиям, вместо того чтобы целенаправленно сокращать издержки производства в интересах повышения эффективности, предприятия начали активно повышать цены на выпускаемую продукцию в отрыве от фактических затрат на ее производство, благо такая возможность существовала, поскольку у потребителей отсутствовали другие источники получения продукции.

Опрос ведущих специалистов предприятий показал, что:

1) сокращается удельный вес работников, труд которых нормировался (если в 1998 г. на предприятиях он составлял 97%, то в 2008 г. – 82%). Такое состояние объясняется тем, что перестал нормироваться труд рабочих с повременной оплатой труда и служащих, а также перевод рабочих со сдельной оплатой на повременную оплату;

2) большинство специалистов предприятий (98,5%) отметили, что нормативы по труду 1975 – 1980 г., которыми они были вынуждены пользоваться, не отвечают современному техническому и организационному уровню производства;

3) на многих предприятиях службы по труду были либо значительно сокращены, либо ликвидированы.

4) 67% специалистов по труду на этих предприятиях имели высшее или среднее специальное образование (для сравнения в 1998 г. – 85%). В этой ситуации надо отметить, что специалисты, занимающиеся нормированием, имели высшее технологическое образование, а не экономическое (экономист-организатор) и работа по повышению квалификации и переподготовке соответствующих кадров не проводилась.

В настоящее время отмечен выход страны из глубокого системного социально-экономического кризиса. Предприятия все более адаптируются к рыночным условиям, увеличение прибыльности за счет роста цен перестает вписываться в новый экономический контекст. В связи с этим приходит понимание необходимости максимального использования внутренних ресурсов предприятий для повышения их конкурентоспособности. Значимость решения вопросов нормирования труда начинает осознаваться на всех уровнях управления.

Переход к рыночной экономике предоставил предприятиям широкую самостоятельность, однако использовалась она неэффективно, что определялось комплексом внешних и внутренних, объективных и субъективных факторов. Социально-экономический кризис, порожденный не только самим переходом, сколько его методами, побил все мировые рекорды по длительности. То, что произошло с нормированием труда на производстве, - в сущности, лишь частное проявление более общих проблем, с которыми столкнулась экономика страны.

Сокращение объемов производства повлекло и уменьшение численности работников, в том числе и специалистов по нормированию труда, что способствовало падению качества нормирования труда. Однако на экономике данных предприятий это не отражалось т.к. положение на рынке позволяло им диктовать цены на свою продукцию и услуги.

Невозможность решить за достаточно короткий период в условиях стабилизации экономики хотя бы самые насущные вопросы нормирования труда, сохраняются и в более благоприятной социально-экономической ситуации. К их числу следует отнести:

а) многие предприятия страны решают свои проблемы не столько за счет сокращения затрат на производство, сколько посредством диктата цен на свою продукцию и услуги в силу отсутствия реальной конкуренции;

б) в коллективных договорах практически отсутствуют положения, касающиеся организаций и нормирования труда (по результатам опроса 60 %). Это свидетельствует о

том, что профсоюзные организации не участвуют в решении наиболее актуальных социально-экономических вопросов производства, прямо увязанных с жизненно важными интересами работников. Такое положение определяется не только позицией администрации, но и слабой профессионально-квалификационной подготовкой представителей профсоюзной стороны. В рыночных условиях решение вопросов нормирования труда на предприятиях усложняется, превращаясь из чисто технической в задачу более высокого уровня.

Обследования показывают, что не только рядовые члены профорганизаций, но и их руководители плохо разбираются в экономике предприятий, не в состоянии грамотно обосновать включение вопросов нормирования труда в коллективный договор.

В начале 80-х годов по инициативе специалистов в области экономики труда была утверждена новая специальность 1753 "Организация и нормирование труда", по которой готовились специалисты в рассматриваемой области в 15-ти вузах бывшего Советского Союза). Началом радикальных преобразований эта работа была прекращена из-за отсутствия у предприятий потребности в таких специалистах и сокращения соответствующего бюджетного финансирования.

За прошедшие годы наложенная система их подготовки, по существу, была разрушена, и решать эту проблему придется заново. Сегодня все большее число предприятий ощущают настоятельную потребность в специалистах такого рода.

Решение такой проблемы видится: в открытии в вузах специальности в области организации и нормирования труда; в создании Научно-образовательного центра по нормированию и организации труда на базе вузов, задача которого способствовать возрождению и дальнейшему развитию системы нормирования труда на предприятиях. Основная работа должна быть направлена на:

- оценку существующего положения дел с нормированием труда на предприятиях;
- выбор наиболее рациональных форм и систем управления нормированием труда в зависимости от масштаба и организационной структуры предприятия и других факторов;
- анализ охвата нормированием труда различных категорий работников и возможностей расширения сферы нормирования труда в целях определения степени загруженности каждого работника, его вклада в общий результат;
- анализ качества действующих норм затрат труда в целом по предприятию и на каждом рабочем месте с учетом степени их напряженности;
- изучение имеющихся методических рекомендаций и нормативно-информационных материалов, применяемых для измерения затрат рабочего времени и установления оптимальных затрат труда (по времени и численности);
- оценку эффективности использования компьютерных технологий для нормирования и проектирования трудовых процессов;

превращение Центра в базовую структуру в области повышения квалификации и переподготовки руководящих работников профсоюзных организаций предприятий.

Особенностью современного менеджмента в сфере нормирования трудовых процессов является создание программ по нормированию труда, основанных на системном подходе.

Разработка программ предполагает предварительное финансово-экономическое обоснование совершенствования нормирования труда тех или иных групп или категорий работников. При этом в качестве основного показателя, как правило, используется размер прибыли на единицу затрат. Затем определяется весь комплекс работ, очередность и сроки их выполнения, возможности использования современных методов и технических средств, программного обеспечения решения поставленных задач и т.п.

Применение нормированных заданий позволяет повысить эффективность труда работников за счет возможностей конкретизации и рационального распределения работ между ними, а также объективно оценить результативность труда каждого, что в свою очередь повышает экономическую заинтересованность исполнителя в расширении зоны

обслуживания, совмещении профессий и должностей при соответствующей мотивации трудовой деятельности.

В то же время нормирование труда представляет собой вид деятельности по решению вопросов нормирования труда в конкретных производственных условиях. Результаты работы по нормированию труда в значительной степени определяются профессиональным уровнем специалистов по труду, их опытом и, что не менее важно, умением контактировать с работниками в процессе нормирования и организации их труда.

Организация нормирование труда (как проблема) является неотъемлемым элементом функционирования предприятия. Сокращение трудовых затрат одновременно обеспечивает снижение затрат на единицу продукции (услуг) по другим видам производственных ресурсов - затрат на основные фонды, топливо, энергоносители, а в совокупности все это влияет на себестоимость производства продукции (услуг).

Поэтому необходимо выработка на уровне Министерства труда единой Концепции по совершенствованию организации нормирования труда, которая должна учитывать основные аспекты проблемы: совершенствование законодательной и нормативно-правовой базы нормирования труда; демократизация управления нормированием труда; социально-экономическое обоснование норм труда; индивидуализация норм труда; регламентация вопросов нормирования труда и социальное партнерство.

УДК 347.61 / 64

РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРИЕМНЫХ РОДИТЕЛЕЙ

Н.В. Тарасюк

НЦЗПИ г. Минск, Республика Беларусь

Одной из форм устройства детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, согласно ст. 118 Кодекса Республики Беларусь о браке и семье (далее - КоБС) [1] является приемная семья. Среди ученых нет единого подхода к определению правовой природы приемной семьи. Одни видят в ней форму устройства на воспитание детей, оставшихся без попечения родителей [2, с. 338]. Другие – одну из социальных моделей, обладающую всеми признаками семьи [3, с. 3]. Третьи усматривают в приемной семье гибридную форму, содержащую некоторые черты опеки, детского учреждения и усыновления [4, с. 336]. Стоит согласиться с мнением Д.С. Выголовского, отмечающего, что «с одной стороны, приемная семья обладает всеми признаками семьи как таковой, ибо это общность совместно проживающих лиц, объединенных правами и обязанностями, предусмотренными семейным законодательством, с другой – она имеет свои, лишь ей присущие особенности, отличающие ее от усыновления, опеки (попечительства)». По его мнению, в случае приемной семьи можно говорить о «суррогатной семье, где сложно переплетаются проблемы педагогического и правового характера» [5, с. 92 - 93].

Согласно п. 3 Положения о приемной семье, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь 28 октября 1999 г. № 1678 [6], приемная семья создается на основании следующих видов договоров: 1) договора о передаче ребенка на воспитание в семью, заключаемого между органом опеки и попечительства и приемными родителями. По своему характеру данный вид договора является гражданско-правовым; 2) трудового договора в пользу третьего лица, заключаемого между управлением (отделом) образования местного исполнительного и распорядительного органа, с одной стороны, и физическими лицами (лицом) – с другой. Право получить воспитание, уход по данному договору приобретает третье лицо – ребенок, оставшийся без попечения родителей.