

УДК 331.225:78
JEL F02, F42

Мохаммад Кхир Фалах щ Алькайдех, аспирант
ХНУРЭ

УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕТОДИКИ РАСЧЕТА НАДБАВОК СПЕЦИАЛИСТАМ СТРОИТЕЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ ЗА СЧЕТ РЕГЛАМЕНТАЦИИ ИХ ТРУДОВЫХ ПРОЦЕССОВ

В статье рассмотрены теоретические основы организации и нормирования труда специалистов в работах отечественных и зарубежных авторов. Также основные виды материальной и нематериальной мотивации труда специалистов, выявлены наиболее эффективные тенденции развития системы управления трудовыми процессами специалистов. В статье определен порядок расчета надбавки «за высокие достижения специалистов в труде» с помощью использования межотраслевых нормативов и компьютерных технологий для снижения потерь рабочего времени специалистов, роста производительности труда и повышения заинтересованности работников в труде.

Ключевые слова: норма, межотраслевые нормативы, методика расчета надбавки, трудовые процессы специалистов, нормирование труда, мотивация труда.

Постановка проблемы. Труд специалистов любого направления подготовки и квалификации всегда был, и будет оставаться ключевым вопросом повышения эффективности деятельности предприятия. Каждый руководитель понимает, для того чтобы работали слаженно все структурные подразделения предприятия, для развития его конкурентоспособности на рынке, в первую очередь, необходимо иметь совершенную систему стратегического управления. А для того чтобы с полной самоотдачей работали специалисты, они должны четко осознавать объем работы, знать размер вознаграждения за выполненную работу и прозрачную систему мотивации их труда, что и обуславливает актуальность темы исследования.

Анализ последних публикаций. Большое количество работ отечественных и зарубежных ученых посвящены вопросам нормирования и мотивации труда специалистов. Необходимо выделить работы Абрамова В. М. [1], Багровой И. В. [2], Данюка В. М., Дюжева Г. В., Гриненко А. М., Кибанова А. Я. [4], Перервы П. Г. [3], Погорелова Н. И.

В работах данных ученых очень аргументированно рассмотрены существующие системы мотивации труда специалистов на предприятии, но требует конкретизации и доработки методика расчета надбавок работникам.

Частично нерешенные проблемы. Большинство специалистов машиностроительных предприятий работают по повременной форме оплаты труда, получают должностной оклад за отработанное время, но доля потерь рабочего времени (непродуктивная работа, нерегламентированные перерывы, вызванные нарушением трудовой дисциплины и тому подобное) очень большая вследствие снижения заинтересованности в работе, отсутствия мотивации

специалистов со стороны руководства [1, с. 208]. Поэтому необходимо: мотивировать специалистов для снижения потерь рабочего времени, разработать такую систему мотивации, которая бы позволила повысить степень заинтересованности работников к труду. Премирование также не имеет смысла, поскольку на многих предприятиях в положении о премировании записано, что премия работникам начисляется только при условии выполнения или перевыполнения плана (производства, сбыта), а это в большей степени зависит от рабочих, чем от специалистов [2, с. 212]. Значит, специалистов нужно мотивировать с помощью системы надбавок, например, «за высокие достижения специалистов в труде (до 100% от должностного оклада)».

Исходя из того, что основной целью роста производства является повышение производительности труда, а это зависит от повышения социально-экономической эффективности трудовых процессов, которая проявляется в первую очередь в сокращении потерь рабочего времени работников [3, с. 588]. Автор предлагает усовершенствовать систему мотивации труда специалистов, внедрив методику расчета надбавки за высокие достижения специалистов в труде.

Целью данной статьи является развитие теоретических аспектов нормирования и мотивации труда специалистов и практических рекомендаций по расчету надбавок специалистам предприятий с использованием компьютерных технологий.

Результаты исследования. Методика расчета надбавки «за высокие достижения специалистов в труде» учитывает максимальное количество факторов, которые влияют на длительность (степень выполнения) трудового процесса (вида работы):

- характер работ, составляющих содержание труда;
- квалификация специалиста и способность применять знания в процессе труда;
- стаж работы специалиста;
- индивидуальная интенсивность труда;
- уровень умственной активности специалиста [4, с. 509];

уровень владения и использования компьютерной техники конкретным специалистом. Перечисленные факторы и будут определять размер надбавки, которую получит специалист за выполненную работу. Итоги работы специалистов отдела за определенный промежуток времени отражаются в индивидуальном таблице учета выполненных работ. Суммарный месячный фонд полезного рабочего времени каждого специалиста ($\Phi_{\text{сп}}$) рассчитывается автоматически в конце табеля [5].

Основанием для начисления надбавки «за высокие достижения специалистов в труде» является соблюдение уравнения: $\Phi_{\text{сп}} > \Phi_{\text{п}}$ [6, с. 42]. Предельный (минимальный) месячный фонд рабочего времени ($\Phi_{\text{п}}$) – это минимальное количество человеко-часов, специалист обязан отработать для получения надбавки (в каждом месяце по-разному в зависимости от количества фактически отработанных дней и часов с учетом коэффициента $K_{\text{п}}$ ($K_{\text{п}} = 1,02$), который будет учитывать время перехода от одного вида работы к другому).

Например, если в месяце 30 дней, из которых 8 выходных и 1 праздничный день и 1 день предпраздничный – рабочий день, который короче обычного на 1 час, тогда минимальное количество часов, которое должен специалист «покрыть» производительным трудом, составит: $K_p \times (8 \times (30 - 8 - 1) - 1) = 0,91 \times (168 - 1) = 0,91 \times 167 = 151,97$ (часов). Это количество часов является граничным для получения надбавки абсолютно для всех специалистов (с разной квалификацией, с определенным опытом работы и т. д.). Исключением, конечно же, будет отсутствие специалиста на работе по уважительной причине, тогда предельная норма времени будет снижена.

Формулам расчет Φ_n можно выразить следующим образом:

$$\Phi_n = D_{рм} \times \overline{T_{рд}} \times K_p - T_{уп}, \quad (1)$$

где Φ_n – предельная месячная трудоемкость, чел.-час.;

$D_{рм}$ – количество рабочих дней в расчетном месяце, дней;

$\overline{T_{рд, ср}}$ – средняя продолжительность рабочего дня, часов;

$T_{пп}$ – количество отработанных специалистом часов по уважительным причинам.

Количество рабочих дней в расчетном месяце определяется как разница количества дней расчетного месяца и количество выходных и праздничных дней соответственно в расчетном месяце согласно действующего законодательства Украины [7, с. 21].

Количество рабочих дней в расчетном месяце рассчитывается по следующей формуле:

$$D_{рм} = D_m - D_v - D_p, \quad (2)$$

где D_m – количество дней расчетного месяца, дней;

D_v, D_p – количество выходных и праздничных дней соответственно в расчетном месяце согласно действующего законодательства Украины о труде и правил внутреннего трудового распорядка, действующих на предприятии, дней;

Средняя продолжительность рабочего дня определяется следующим образом:

$$\overline{T_{рд}} = \frac{D_{прм} \times T_{прд} + D_{нрм} \times T_{срд}}{D_{рм}}, \quad (3)$$

где, $D_{прм}$ – количество полных рабочих дней месяца, дней;

$T_{прд}$ – продолжительность полного рабочего дня, часов.

Зная максимальное и минимальное значение определенного фактора (Y) имеем возможность найти шаг (количество человеко-часов, из которых состоит один интервал) и граничные значения интервалов:

$$H_{KB} = \frac{Y_{нч, \min} - Y_{нч, \max}}{n_{KB}}, \quad (4)$$

где H_{KB} – шаг, количество человеко-часов между двумя предельными значениями интервалов;

n_{KB} – количество степеней градации баллов из данных факторных балльных оценок по конкретным факторам.

$$L_{KB, j} = \Phi_{KB, j-1} + H_{KB}, \quad (5)$$

где, $L_{KB, j}$ – предельные значения i -х интервалов, человеко-часов.

$\Phi_{KB, j-1}$ – предельное значение интервала, предшествующего i -м, человеко-часов.

Формула расчета количества баллов специалистам по i -му фактору имеет следующий вид:

$$B_i = \frac{(P_i - P_{\min}) \times \Phi_{BO_i}}{H_i}, \quad (6)$$

где, B_i – количество баллов по i -му фактору конкретному специалисту;

P_i – значение i -го показателя любой шкалы измерения;

P_{\min} – минимальное значение i -го показателя

$\Phi_{BO_{i,1}}$ – факторная балльная оценка специалиста по i -му фактору 1-й степени градации баллов;

H_i – шаг, количество баллов между двумя предельными значениями интервалов [8, с. 146].

Также в процессе расчета надбавок могут быть учтены другие влиятельные факторы. Так, авторы предлагают учитывать количество баллов, которое специалисты могут получить за предупреждение конфликтов и сокращение непродуктивных затрат времени в процессе выполнения трудового процесса, которые влияют на результативность труда, снижают эффективность работы специалистов, ухудшают социально-психологический климат коллектива.

Для расчета надбавок целесообразно использовать компьютерные ресурсы. В качестве примера предлагается использовать алгоритм расчета, который целесообразно создать в Microsoft Excel .

Разработанный научно-методический подход к применению норм труда в системе материального стимулирования специалистов при расчете надбавки «за высокие достижения в труде» может быть использован работе строительного предприятия. Экспертным путем установлено, что за счет повышения заинтересованности специалистов в результатах труда возможно повышение производительности труда на 15,4 %, снижение текучести кадров.

Графически методика расчета надбавки «за высокие достижения специалистов в труде» представлена на рис. 1.

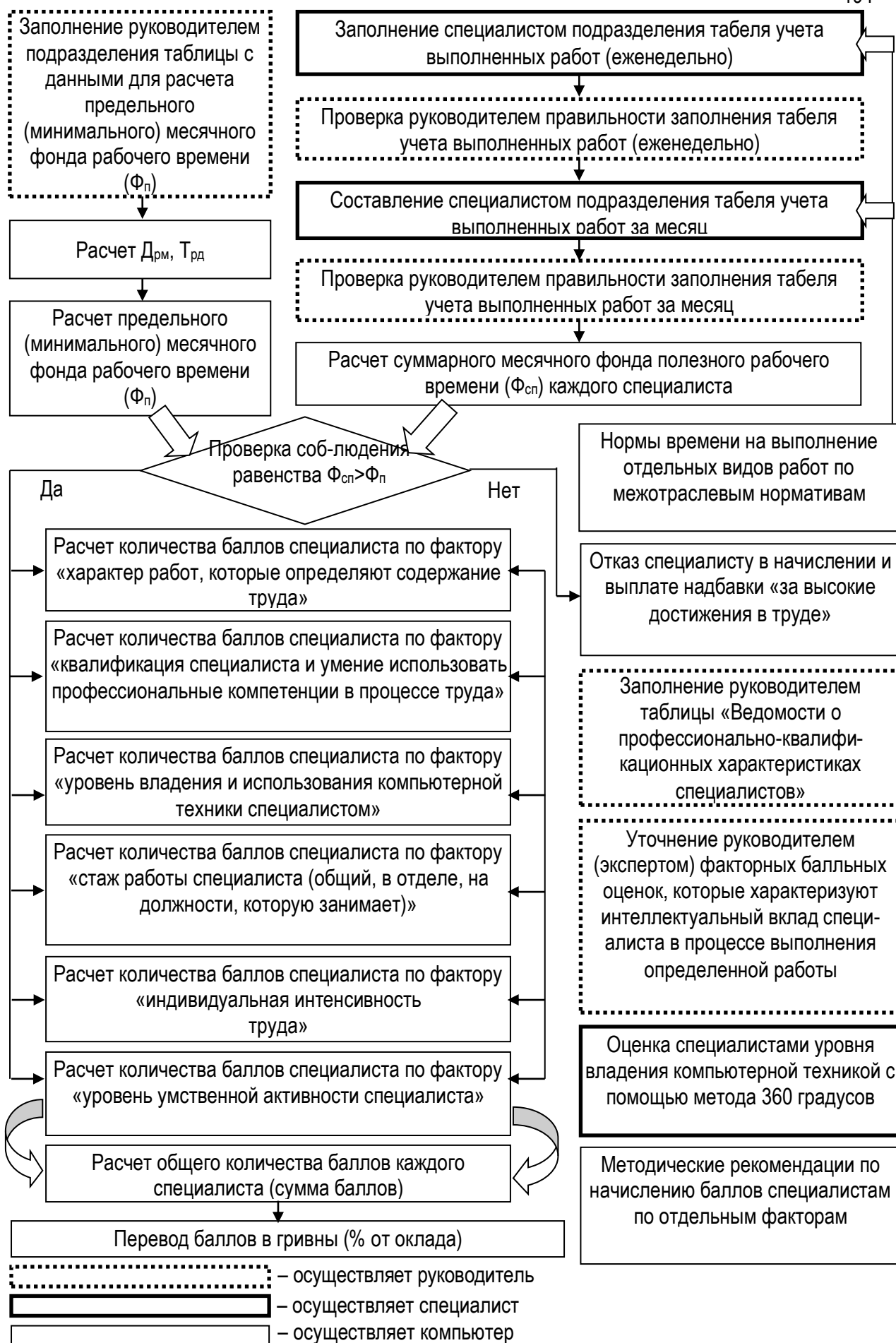


Рис. 1. Методика расчета надбавки «за высокие достижения в труде»

Перевода количества баллов в гривны происходит путем определения доли баллов, которые получит специалист за всеми факторами от максимального количества баллов за факторными балльными оценками и умножения этой доли на размер должностного оклада специалиста.

Выводы. В данной работе проанализированы различные подходы к нормированию и мотивации труда специалистов предприятий, определены факторы, которые влияют на длительность (степень выполнения) трудового процесса и предложена методика начисления надбавок за помощью использования межотраслевых нормативов и компьютерной техники.

Литература.

1. Абрамов В. М., Данюк В. М., Гриненко А. М. и др. Нормування праці: Підручник / За ред. В. М. Данюка і В. М. Абрамова. К.: Кондор, 1995. – 208 с.
2. Багрова І. В. Нормування праці: Навч. посіб. – К.: Центр навчальної літератури, 2003. – 212 с.
3. Перерва П. Г., Погорелов Н. И., Дюжев Г. В. Экономика и организация труда: Учеб. пособие. – Х.: НТУ «ХПИ», 2006. – 588 с.
4. Кибанова А. Я. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А. Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 509 с.
5. Клейнер Г. Б. Предприятие в нестабильной экономической среде: риски, стратегии, безопасность / Г. Б. Клейнер, В. Л. Тамбовцев, Р. М. Качалов. – М. : ОАО «Изд. «Экономика», 2003. – 287 с.
6. Киселев В. А. С чего начинается эффективное управление предприятием? / В. А. Киселев // Управление персоналом. – 2003. – № 5. – С. 42–44.
7. Костюченко И. Нормирование труда: практические советы / И. Костюченко // Баланс. – 2009. – № 83. – С. 21–23.
8. Мамченко В. Нормирование труда / В. Мамченко, Л. Черно-брывец // Сборник систематизированного законодательства. – 2005. – № 5. – С. 146–154.

References.

1. Abramov V. M., Danyuk V. M., Grinenko A. M. i dr. Normuvannya pratsi: Pidruchnik / Za red. V. M. Danyuka i V. M. Abramova. K.: Kondor, 1995. – 208 s.
2. Bagrova I. V. Normuvannya pratsi: Navch. posib. – K.: Tsentr navchalnoyi literaturi, 2003. – 212 s.
3. Pererva P. G., Pogorelov N. I., Dyuzhev G. V. Ekonomika i organizatsiya truda: Ucheb. posobie. – H.: NTU «HPI», 2006. – 588 s.
4. Kibanova A. Ya. Upravlenie personalom organizatsii: Uchebnik / Pod red. A. Ya. Kibanova. – M.: INFRA-M, 2000. – 509 s.
5. Kleyner G. B. Predpriyatye v nestabilnoy ekonomicheskoy srede: riski, strategii, bezopasnost / G. B. Kleyner, V. L. Tambovtsev, R. M. Kachalov. – M. : OAO «Izd. «Ekonomika», 2003. – 287 s.
6. Kiselev V. A. S chego nachinaetsya effektivnoe upravlenie predpriyatiem? / V. A. Kiselev // Upravlenie personalom. – 2003. – № 5. – S. 42–44.
7. Kostyuchenko I. Normirovanie truda: prakticheskie sovety / I. Kostyuchenko // Balans. – 2009. – № 83. – S. 21–23.
8. Mamchenko V. Normirovanie truda / V. Mamchenko, L. Chernobryivets // Sbornik sistematizirovannogo zakonodatelstva. – 2005. – № 5. – S. 146–154

Мохаммад Кхир Фалах ш Алькайдех,
аспірант кафедри економічної
кібернетики та управління економічної
безпекою ХНУРЕ

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕТОДИКИ РОЗРАХУНКУ НАДБАВОК СПЕЦІАЛІСТАМ БУДІВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ ЗА РАХУНОК РЕГЛАМЕНТАЦІЇ ЇХ ТРУДОВИХ ПРОЦЕСІВ

У статті розглянуто теоретичні засади організації і нормування праці фахівців в роботах вітчизняних та зарубіжних авторів. Також основні види матеріальної та нематеріальної мотивації праці фахівців, виявлено найбільш ефективні тенденції розвитку системи управління трудовими процесами фахівців. У статті визначений порядок розрахунку надбавки за високі досягнення фахівців у праці за допомогою використання міжгалузевих нормативів та комп'ютерних технологій для зниження втрат робочого часу спеціалістів, зростання продуктивності праці та підвищення зацікавленості працівників в праці.

Ключові слова: норма, міжгалузеві нормативи, методика розрахунку надбавки, трудові процеси фахівців, нормування праці, мотивація праці.

Mohammad Khier Falah sh Al-qaaydeh,
postgraduate student of the Department of economic
Cybernetics and management of economic
security KNURE

IMPROVEMENT OF METHODS OF CALCULATION OF ALLOWANCES THE SPECIALISTS OF CONSTRUCTION ENTERPRISES BY REGULATING THEIR WORKING PROCESSES

The article considers the theoretical bases of the organization and regulation of labor specialists in the works of domestic and foreign authors. Also, principal material and non-material motivation of the specialists identified the most effective trends in the development of the system of management of labor process of professionals. The article limits the procedure for calculating allowances "for high achievements of specialists in labor" through the use of inter-industry standards and computer technology to reduce losses of working time of specialists, growth of productivity and increase employees 'interest in work.

Key words: norm, cross-sectorial standards, methods of calculating the allowance, the working processes of professionals, the regulation of labor, labor motivation.