

Эталонные значения компонент приводятся в тарифно-квалификационных справочниках (ТКС), должностных инструкциях, профессиональных требованиях и других документах. Однако в каждом конкретном предприятии необходимо выработать критерии оценки и выявления резервов реализации человеческого капитала.

Обобщение имеющихся тестов и методик позволило нам осуществить оценку сотрудников УП «Агрокомбинат «Ждановичи»» по различным признакам. Основное внимание было уделено показателям здоровья, образования и профессионализма. Расчеты показали, что индекс развития человеческого капитала в среднем по предприятию составил 0,6804 (при максимально возможном 1), обоснованы показатели уровня развития человеческого потенциала для подразделений и отдельных работников. Эти данные являются базой для выявления резерва роста производительности труда в целом по предприятию (на 9,19 %), на каждом рабочем месте, для разработки индивидуальных планов профессионального роста, обоснования подходов к организации стимулирования труда. При разработке мероприятий по повышению качества персонала основным ограничением явился возможный минимум суммарных затрат на проведение соответствующих мероприятий при соблюдении положения о том, что человек составляет основу организации, ее сущность и ее основное богатство, и от того, в какой мере она сможет задействовать его потенциал, существенно зависит ее успех в конкурентной борьбе.

Представляется, что такого рода оценка должна стать неотъемлемой составляющей мониторинга состояния и развития человеческого капитала предприятия и будет служить основой для оптимизации расстановки кадров, планирования мероприятий по коррекции социально-психологического климата, структуры подчинения, стиля управления и мотивирования сотрудников, оптимизации взаимодействия внутри и между подразделениями.

С.В. Шевченко

НИИ труда Минтруда и соцзащиты (Минск)

ПРОБЛЕМЫ ТАРИФНОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА В БЮДЖЕТНОЙ СФЕРЕ

В 1992 г. в Республике Беларусь в целях создания национальной системы тарифной оплаты труда работников организаций, финансируемых и получающих дотации из бюджета, впервые была разработана ЕТС.

В течение 1990-х гг. в ЕТС неоднократно вносились изменения. В настоящее время действующая ЕТС состоит из 27 разрядов, диапазон ее тарифных коэффициентов 1:7,84. При названном количестве разрядов

ЕТС для первых шести разрядов установлена межразрядная разница в 10—16 %, для остальных разрядов — 7 %.

Несмотря на то, что ЕТС является обязательной к применению во всех организациях республики, тарифные условия оплаты труда работников бюджетной сферы имеют особенности.

Прежде всего, если коммерческие организации имеют право самостоятельно устанавливать тарифную ставку первого разряда, руководствуясь Инструкцией ее повышения, то для бюджетных организаций ставка первого разряда утверждается правительством исходя из возможностей государственного бюджета. В результате, по состоянию на 1 января 2005 г., ставка первого разряда, утвержденная правительством Республики Беларусь, была равна 48 тыс. р., в реальном же секторе экономики большинство организаций использовало ставку первого разряда на уровне 50—70 тыс. р., во многих коммерческих организациях ставка первого разряда применялась в размере 160—180 тыс. р. и выше.

Более низкий уровень тарифной ставки первого разряда в организациях бюджетной сферы является причиной необоснованной дифференциации в оплате труда работников, тарифицируемых одними и теми же разрядами ЕТС, но занятых в разных секторах экономики.

Кроме того, в отличие от организаций реального сектора экономики в бюджетных организациях используются так называемые корректирующие коэффициенты: с 1 по 11 разряд применяются повышающие коэффициенты, с 12 по 27 — понижающие. Использование корректирующих коэффициентов существенно ухудшило параметры ЕТС в бюджетной сфере. Прежде всего, сократился диапазон ЕТС до 1:3,44; исчезла системность на множестве соотношений коэффициентов смежных тарифных разрядов в ЕТС. Значения этих соотношений после применения корректирующих коэффициентов оказались в диапазоне от 0,2 до 7,0 %, при этом последовательность их в ЕТС вообще не имеет закономерности.

В бюджетной сфере сегодня по сравнению с условиями тарифной оплаты труда, которые заданы в ЕТС без корректирующих коэффициентов, заработная плата 60 % наиболее квалифицированных работников дифференцированно занижена, а за счет сэкономленных при этом средств повышена заработная плата 40 % менее квалифицированных работников бюджетных организаций.

Следующая особенность тарифной оплаты труда в бюджетной сфере состоит в том, что применяемая сегодня в Республике Беларусь редукция труда работников бюджетных организаций в основном базируется на методологии, заложенной еще во времена Советского Союза. Особенность методологической платформы редукации труда того времени состояла в том, что, с одной стороны, была поставлена политическая задача сближения умственного и физического труда, с другой стороны, в советский период обучение и повышение квалификации осуществлялись за счет государства. Поэтому редукция труда не в полной мере учитывала разницу по сложности труда преимущественно физического и умственного. Следствием этого явилось определенное обесценивание творческого труда,

обязательно требующего высшего образования и постоянного поддержания или даже повышения уровня квалификации работника.

В современных условиях, когда все большее развитие в республике получают рыночные отношения и для большинства граждан платным становится не только второе, но и первое высшее образование, редукция труда, основанная на старой методологической платформе, искажает соотношение в оплате простого и сложного труда, и в связи с этим дифференциация заработной платы не учитывает в полной мере качество труда и потому является неправомерной.

Труд, который необходимо затратить на получение среднего специального и тем более высшего образования, является трудом напряженным, длительным и хотя физически не тяжелым, но требующим огромной затраты нервной энергии. Чтобы выполнить определенную работу, требующую применения сложного труда, необходимо затратить предварительно определенное время на получение необходимой специальности. В одном астрономическом часе сложного труда всегда заключено определенное количество труда, затраченного на приобретение квалификации.

Совершенство тарифной оплаты труда в немалой степени зависит от того, как в ней учитывается качество труда. Редукция сложного труда при построении тарифной оплаты труда обязательно должна осуществляться исходя из задач ценообразования. Затраты как живого, так и прошлого труда, необходимые на приобретение квалификации, требующейся для осуществления сложного труда, следует учитывать полностью.

Дифференциация заработной платы по сложности труда должна не только покрывать затраты труда, которые несет работник на приобретение квалификации, но и обеспечивать материальное поощрение получения и повышения квалификации, иначе снижается качество подготавливаемых специалистов, что ухудшает состояние баланса квалифицированной рабочей силы в стране. В результате общество несет колоссальные убытки от того, что недостаточно эффективно осуществляется деятельность, например, в таких отраслях экономики, как здравоохранение, социальное обеспечение, образование, наука и научное обслуживание.

Н.Ф. Яковенко

ПФ БГЭУ (Пинск)

КАЧЕСТВО ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ И СОЦИАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ

Для оптимизации государственного регулирования качества жизни населения на макро- и микроэкономических уровнях необходимо в первую очередь выработать единые терминологические стандарты, регламентирующие соподчиненность следующих взаимозависимых социально-экономических категорий: качественных характеристик населения,