

administration. Lack of social activism of citizens negatively affects the efficiency of reforms and the pace of civil society development.

In decision-making process to meet the needs of citizens in various spheres of public life to conform in the state the democratic social and public government it is necessary to increase the participation of civil society using the experience of European countries and the specifics of state structure of a country.

The government should change its policy in all spheres of public life, to support the new institutions of civil society, to develop and to strengthen them and to cooperate with them. Public administration ensures the functioning of universal organizational and legal mechanisms of detection, coordination and implementation of social needs and interests through the use of various legal means, the formation of subjective rights and duties of public processes, the transfer of relationships and interdependencies within the specified relationship.

## ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИОННО-ТЕХНИЧЕСКОГО НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА

Т. Н. Долинина

*Белорусский государственный технологический университет, г. Минск*

Основой организации труда и его оплаты является установление меры (нормы) труда. Организационно-техническое нормирование труда является фундаментом внутрифирменного планирования и построения моделей оплаты труда. Трудовой кодекс Республики Беларусь (ТК) гласит: «нормы труда – нормы выработки, времени, обслуживания, численности, нормированные задания – устанавливаются для работников в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда, а для отдельных категорий работников – также с учетом физиологических и половозрастных факторов».

Следует отметить, что в плановой экономике советского периода вопросы нормирования труда решались централизованно. Предприятиям доводились нормативы для нормирования труда, разработанные по заданию органов управления специализированными организациями. В современных условиях вопросы управления нормированием труда возложены на нанимателя. Наниматель обязан устанавливать нормы труда, обеспечивать их замену и пересмотр с участием профсоюза. Согласно Инструкции о порядке организации нормирования труда, субъекты хозяйствования разрабатывают календарные планы пересмотра норм труда в соответствии с мероприятиями по техническому развитию и совершенствованию организации производства, разрабатывают и совершенствуют местные, внедряют отраслевые и межотраслевые нормы труда, регламентируют затраты труда работников и реализуют организационно-технические мероприятия по их сокращению. При этом наниматель обязан обеспечивать нормальные условия для выполнения работниками норм труда: обеспечение заказов и объемов работ, исправное состояние машин, станков и приспособлений, своевременное обеспечение технической документацией, надлежащее качество материалов и инструментов, необходимых для выполнения работы, и их своевременная подача, своевременное снабжение производства электроэнергией, газом и иными источниками энергопитания, безопасные и здоровые условия труда.

Для однородных работ могут разрабатываться и утверждаться межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда. В этой связи Республиканские органы государственного управления и государственные организации разрабатывают и утверждают

нормативные материалы для нормирования труда по основному виду деятельности и обеспечивают ими подчиненные организации. При ряде министерств функционируют организации, разрабатывающие отраслевые нормативные материалы и оказывающие услуги организациям по разработке и совершенствованию местных норм труда. Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь осуществляет общее нормативно-методическое обеспечение организации нормирования труда и утверждает межотраслевые нормы труда. В целях обеспечения организаций нормативами для нормирования труда на базе подчиненного этому министерству Научно-исследовательского института труда (НИИ труда) создана Автоматизированная информационная система «Республиканский банк норм и нормативов по труду». Банк содержит около 700 сборников, включающих более 20000 норм и нормативов по труду.

Вместе с тем по данным обследования, выполненного НИИ труда, доля работников государственных организаций, труд которых нормируется, находится в диапазоне от 3 до 85 %, охват нормированием труда рабочих со сдельной оплатой труда составляет около 33 %, а уровень выполнения норм труда колеблется от 40 до 220 %, что свидетельствует о несовершенстве применяемых норм и необходимости их актуализации. Доля рабочих с повременной оплатой труда, работающих по нормированным заданиям, также невысока и составляет в среднем 36 % от их численности. Нормированием труда охвачено менее 16 % служащих. Низкий охват работников различных категорий нормированием труда свидетельствует об отсутствии должного внимания к вопросам нормирования труда со стороны органов государственного управления и нанимателей.

В Республике Беларусь периодически формировались отраслевые (региональные) программы (ОРП) по разработке новых и совершенствованию действующих норм труда на 2004–2007, 2008–2012, 2013–2017 гг. и их реализация позволила в некоторой степени актуализировать нормативную базу. Так, если в 1999 г. доля нормативных сборников с допустимым сроком действия до 5 лет составляла 2,1 %, в 2003 г. – 6,4 %, то в 2012 г. – 22,3 %. По данным вышеупомянутого обследования, применяемые межотраслевые сборники норм по труду используются в среднем 22 года, отраслевые сборники – 19 лет, локальные или местные (разработанные организациями) – 12 лет. Организации продолжают использовать в общей сложности более 1600 неактуализированных сборников норм труда, некоторые из которых были разработаны в 1970-е гг. Однако ОРП на 2013–2017 гг. предусматривают совершенствование всего 165 сборников норм и нормативов, обеспечивающее обновление республиканской базы по нормированию труда не более, чем на 10 %. При этом ряд министерств посчитали разработку ОРП на 2013–2017 гг. нецелесообразной в связи с использованием устаревшего оборудования, отсутствием сотрудников и подразделений, которые могли бы сделать эту работу, недостатком средств на ее выполнение и другими причинами. Кроме того, при разработке ОРП не в полной мере учитываются мероприятия инвестиционных программ, планов развития и модернизации организаций. В этой связи зачастую только при наступлении сроков ввода нового оборудования в процессе модернизации предприятий принимались решения о необходимости разработки новых сборников норм труда, ранее не предусмотренных ОРП. Необходимо отметить и то, что мероприятия ОРП далеко не всегда выполняются в срок и в полном объеме, зачастую в связи с отсутствием финансирования. Другой причиной является неточное определение трудоемкости работ на стадии формирования ОРП и недооценка отсутствия специалистов по нормированию труда.

Таким образом, механизм организации нормирования труда, который должен закладывать основу для рационального использования персонала и производствен-

ных ресурсов, роста производительности труда и заработной платы, неэффективен. Нормативно-методическая база по нормированию труда требует тотальной актуализации. Для решения этой задачи необходима организация подготовки специалистов по труду и заработной плате, владеющих современными инструментами и методами нормирования труда.

#### Л и т е р а т у р а

1. Инструкции о порядке организации нормирования труда : утв. постановлением М-ва труда и соц. защиты Респ. Беларусь от 21 марта 2008 г. № 53.
2. Разработать макет отраслевых (региональных) программ по разработке новых и совершенствованию действующих норм и нормативов для нормирования труда и проект соответствующей отраслевой программы Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь на 2013–2017 годы : аналит. зап. по теме / НИИ труда М-ва труда и соц. защиты Респ. Беларусь. – Минск, 2012. – 49 с.
3. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296. – Минск : Амалфея, 2014. – 255 с.
4. Щеткина, М. А. Нормирование труда – основа эффективной работы организаций / М. А. Щеткина // Проблемы упр. – 2015. – № 1 (54). – С. 36–39.

### СТРАТЕГИЧЕСКИЙ ПОДХОД В ИННОВАЦИОННОМ РАЗВИТИИ МОНОПРОФИЛЬНЫХ ГОРОДОВ

О. Я. Емельянова, И. В. Шершень

*Воронежский государственный университет, Россия*

Стратегия муниципального образования представляет собой общественно-согласованную концепцию развития муниципального образования на длительный срок. Таким образом, стратегия определяет вектор развития, в том числе инновационного, муниципального образования, включающего этапы:

- формулирование общей цели;
- определение главных задач в рамках обозначенных актуальных проблем;
- планирование основных мероприятий для решения поставленных задач;
- контроль и выявление возникающих в процессе реализации стратегии проблем.

В анализе монопрофильных городов зарубежными специалистами практикуется подход к оценке города как компании, в силу специфических особенностей городской структуры практически идентичной корпоративной. Моногорода в большинстве своем всецело зависят от градообразующего предприятия, предоставляющего рабочие места жителям и несущего социальную ответственность и финансовое бремя за жизнь города.

Стратегия инновационного развития позволяет определить готовность муниципального образования к реагированию на выявленную динамику факторов влияния внешней среды и мобилизации ресурсов для своевременного изменения бизнес-процессов в актуальном ключе. Долгосрочная стратегия выступает базой для обоснованной разработки схемы территориального планирования, которая служит основой рационального использования территории и ее устойчивого и сбалансированного социально-экономического развития. Только долгосрочная стратегия социально-экономического развития, включающая стратегию внедрения инноваций, позволяет согласованно и эффективно применять всю совокупность экономических, архитектурно-планировочных и административно-правовых методов управления территорией.

Наличие стратегии инновационного развития свидетельствует о способности муниципального образования вести планомерную работу и по привлечению внешних ресурсов для его развития; облегчает руководителям муниципального образова-