

ЭФФЕКТИВНОСТЬ И ОПЛАТА ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИЯХ ТУРИЗМА

Содержание статьи направлено на построение эффективной политики оплаты труда в организациях туризма, основанной на принципах коммерческого расчета и научно обоснованных норм труда. Предлагается алгоритм действий туристического предприятия по выбору и построению эффективной системы оплаты труда.

The article is intended to build up an effective policy of work payments in tourism organizations based on commercially calculated principles and scientifically proved labor norms. The author provides the algorithm of tourism enterprise activities aimed at selecting and building up an effective system of work payments.

Эффективность — это одна из главных характеристик хозяйственной деятельности человека. В классическом понимании эффективность характеризует отдачу, результативность производства, т.е. свидетельствует о стабильности экономического роста. Эффективность — это закономерный, устойчивый, объективный процесс функционирования экономики. Она носит многоаспектный и многоуровневый характер. Выделяют эффективность внешнеэкономических связей, мировой экономики, всей национальной экономики страны, отдельных ее отраслей, предприятий и деятельности отдельного работника. При этом различают эффективность процесса воспроизводства в целом и отдельных его фаз: производства, распределения, обмена и потребления. Кроме этого эффективность важно разделять с позиции *экономической* (достижение производством наивысших результатов при наименьших затратах) и *социальной* значимости (степень соответствия результатов производства социальным нуждам и интересам общества, бизнеса, отдельного работника). Логично, что на разных уровнях должна действовать комплексная система показателей, призванных стать измерителями эффективности. Насколько эффективно используется и оценивается труд работников сферы туризма? Ведь туризм является довольно емкой сферой приложения общественного труда и выполняет важные социально-экономические функции. Согласно данным ЮНВТО, каждый 15-й человек в мире занят в индустрии туризма, в Республике Беларусь только в туризме работает около 1 % экономически активного населения [1]. Результатом труда в сфере туризма является товар, имеющий форму туристического продукта (услуги). Он нематериален: его нельзя складировать; в отличие от товаров материального производства теряется навсегда; нельзя получить в собственность и т.д. Тем не менее труд в туризме имеет много общих свойств с трудом в других отраслях материального производства. Это дает основание утверждать, что к оценке эффективности труда в туризме и разработке мероприятий по рациональному использованию трудовых ресурсов могут быть применены некоторые общие подходы. Однако было бы неправомерно отождествлять труд в системе туризма с трудом в материальном производстве, а методы измерения эффективности труда в материальном производстве механически переносить на сферу услуг, в том числе туризм, поскольку туризм как вид экономической деятельности имеет ряд отличительных особенностей. Они прежде всего и определяют характер и содержание труда, без изучения которого невозможно научно обосновать способы измерения его эффективности в системе туризма. Достижение этой цели позволит впоследствии определить и организовать на предприятиях туризма эффективную систему оплаты труда.

Содержание и характер труда в туризме обусловлен спецификой производственного процесса. Несмотря на особенности выпускаемого продукта (услуги) труд работников сферы туризма находит общественное признание, а значит, выгоден и приносит прибыль. Доход в ВВП национальной экономики Республики Беларусь от туризма составляет сегодня примерно 0,8 % [1]. Таким образом, методология измерения эффективности труда в сфере туризма должна основываться на всестороннем раскрытии его содержания. В материальном производстве оценка эффективности многих видов индивидуального труда осуществляется по показателям его производительности, т.е. путем сопоставления объемов выполненных работ (количества произведенной продукции) с затратами рабочего времени. Объемные показатели являются основой оценки эффективности труда предприятия, отрасли. В системе туризма подобные методы имеют ограниченное применение — лишь при оценке эффективности тех видов труда, по которым можно непосредственно определить экономический результат. В большинстве случаев индивидуализировать общественно значимый эффект не представляется возможным из-за многофакторности и многоступенчатости его формирования. В связи с этим важное значение для системы туризма имеет классификация показателей эффективности на прямые и обратные, непосредственные, промежуточные и конечные. Такой подход позволяет обоснованно наметить направления использования трудовых ресурсов. Так, конечные результаты труда работников сферы туризма воплощаются в удовлетворении разнообразных видов потребностей посетителей. Непосредственные результаты труда выражаются в объеме предоставляемых услуг. Оценка эффективности по промежуточным результатам важна, поскольку в туризме временной разрыв между затратами труда и конечным результатом весьма значителен.

Использование показателя производительности труда в туристических организациях весьма актуально в механизме оптимизации соотношения роста производительности труда и заработной платы. Как известно, обеспечение экономически обоснованных соотношений между темпами роста средней заработной платы и производительностью труда является одним из важнейших условий эффективности хозяйствования организаций различных организационно-правовых форм. Нарушение этого объективного требования оказывает негативное воздействие на пропорции меры труда и его оплаты.

В основе эффективной организации труда и производства лежит нормирование труда. Оно способствует высокой производительности труда, оптимизации численности работников, сокращению материальных, финансовых и трудовых затрат. Как показали наши исследования, в системе туризма нормирование труда практически не осуществляется. Поэтому необходимы исследования с целью разработки рекомендаций по научно обоснованным нормам и нормативам для организаций системы туризма. Проведение такой работы важно по той причине, что без расчета норм времени на организацию и оказание туристической услуги, определения стоимости одного часа услуг специалиста (организатора, руководителей туристической группы, экскурсовода) невозможно сформировать экономически обоснованную цену.

В силу отсутствия научных исследований по оценке эффективности труда в туризме и методических разработок, содержащих показатели ее расчета, туристические организации испытывают определенные трудности в плане оценки каждого специалиста по вкладу в реализацию производственной программы и выплате заработной платы. Это подтверждают результаты проведенного нами в 2014 г. опроса менеджеров туристических организаций (98,7 % опрошенных).

Как эффективно организовать ведение туристического бизнеса в условиях высококонкурентного рынка и отсутствия методических разработок?

В нынешних условиях предприятия и организации национальной экономики, независимо от формы собственности на средства производства и другое имущество, действуют на принципах коммерческого расчета. Это метод эффективного ведения хозяйства,

основанный на соизмерении в денежной форме затрат и результатов хозяйственной деятельности, возмещения расходов собственными доходами. Как известно, механизм коммерческого расчета базируется на принципах:

- хозяйственной самостоятельности;
- самокупаемости и рентабельности;
- материальной заинтересованности;
- экономической ответственности [2].

Реализация принципов коммерческого расчета предусматривает:

- регламентацию прав и обязанностей каждого специалиста, структурного подразделения;
- предоставление им необходимой оперативной хозяйственной самостоятельности и маневрирования производственными ресурсами;
- установление обоснованных заданий специалисту, структурному подразделению, обеспечивающим выполнение задач, стоящих перед организацией;
- создание системы материального стимулирования специалистов, коллектива;
- разработку системы экономической ответственности специалиста, подразделения за причиненный материальный ущерб другим подразделениям организации;
- организацию достоверной системы учета результатов хозяйственной деятельности и контроля за использованием производственных ресурсов.

Все принципы коммерческого расчета находятся в тесной взаимосвязи и взаимообусловленности. Так, обеспечение экономической ответственности требует наличия у предприятий собственных средств. Объективно самофинансирование предполагает самокупаемость и рентабельность, что достигается в условиях хозяйственной самостоятельности. Такая форма коммерческого расчета позволяет контролировать и управлять внутренними процессами в подразделении, а также внешними — в отношениях с учредителями, партнерами, государством.

Коммерческий расчет на практике означает сложную систему расчетов, включающую материальные затраты, расходы на оплату труда, налоги, уровень рентабельности производства и др. Реализация принципа материальной заинтересованности коммерческого расчета, например, предусматривает организацию на предприятиях эффективной системы оплаты труда. В условиях либерализации экономических отношений в сфере оплаты труда наниматели коммерческих организаций, в том числе туристических, получили широкие права и возможности в выборе гибких систем оплаты труда. Гибкая система оплаты труда должна быть направлена на усиление материальной заинтересованности работников в повышении производительности труда, максимально учитывать сложность выполняемых работ, уровень квалификации сотрудника, эффективности, качества и условий труда, а также вклад каждого работника в общие результаты деятельности.

К гибким системам оплаты труда, которые могут быть использованы в организации в сфере туризма, относятся:

- 1) система оплаты труда на основе тарифной сетки, разработанной в организации. Эта система зависит от сложности и напряженности труда, его условий, уровня квалификации;
- 2) оплата труда на основе комиссионной системы. Размер заработной платы ставится в зависимость от роста объема реализованных услуг;
- 3) система оплаты труда на основе «плавающих окладов». Предусматривает установление нанимателем размеров тарифных ставок (окладов) в текущем месяце по итогам работы за предыдущий месяц с учетом личного вклада каждого конкретного работника в результаты труда;
- 4) система оплаты труда на основе «грейдов». Это балльная оценка значимости профессии (должности), которая зависит от сложности и напряженности труда, его усло-

вий, уровня квалификации. Методология балльной оценки сложности труда и грейдинга была одобрена МОТ еще в 70-е гг. XX в. и рекомендована к широкому применению. Она позволяет выстраивать тарифную систему оплаты труда в организации, учитывать специфику производственно-хозяйственной деятельности и ценность каждого рабочего места. При выборе системы оплаты труда в организациях туризма необходимо исходить из того, что необходимо:

- не допускать снижения размеров заработной платы работников на момент введения новых условий труда;
- обеспечить материальную заинтересованность работников в повышении производительности труда, качества предоставляемых услуг, эффективности использования факторов производства;
- быть экономически обоснованными, т.е. обеспечить экономический эффект, получаемый вследствие их применения, который бы превышал размер выплачиваемого вознаграждения;
- соответствовать условиям производственного процесса, формам организации труда;
- обеспечить гарантии для работников в области оплаты труда, в том числе уровень оплаты труда не ниже минимальной заработной платы.

При этом должны соблюдаться принципиальные требования, предъявляемые к системам оплаты труда, — усиление ее зависимости от результатов деятельности как отдельного работника, так и хозяйствующего субъекта в целом.

Алгоритм действий нанимателя туристической фирмы по выбору и организации эффективной системы оплаты труда, по нашему мнению, должен состоять из следующих этапов:

- 1) создание рабочей группы;
- 2) анализ целей и задач, определенных учредительными документами; особенностей производственного процесса, его организации;
- 3) анализ кадрового потенциала;
- 4) изучение методической базы в области оплаты труда, опыта других организаций;
- 5) разработка модели новой системы оплаты труда;
- 6) апробация, мониторинг;
- 7) внедрение системы, т.е. составление локального нормативного правового акта.

Согласно ст. 1 Трудового кодекса РБ (далее — ТК), к таковым относятся: коллективный договор, соглашение, правила внутреннего распорядка и иные принятые в установленном порядке акты, регулирующие трудовые и связанные с ними отношения у конкретного нанимателя. В организациях туризма, большинство которых относится к субъектам малого предпринимательства, это может быть Положение об оплате труда (далее — Положение).

В Положении определяется состав заработной платы работников организации, порядок ее начисления, формы и системы оплаты труда. В одной организации можно использовать две и более системы оплаты труда применительно к различным категориям работников.

Примерная структура Положения об оплате труда туристической организации:

Общие положения.

1-й раздел. Состав заработной платы.

2-й раздел. Тарифная часть заработной платы.

3-й раздел. Надтарифная часть заработной платы.

4-й раздел. Премирование.

Заключительные положения.

Применение любых гибких систем оплаты труда согласно ст. 61 ТК, в обязательном порядке требует определения тарифной части заработной платы работников [3]. Поскольку в настоящее время законодательство не регламентирует деятельность коммер-

ческих организаций в обязательном установлении понятий, касающихся элементов тарифной части заработной платы, наниматель должен самостоятельно их определить в Положении. В этом же документе необходимо оговорить иные условия труда работников, в том числе установить порядок формирования других составляющих заработной платы: стимулирующие и компенсирующие выплаты; оплата за неотработанное время; денежные компенсации. Особое внимание в Положении следует уделить перечню выплат стимулирующего характера, так как они — основа материальной заинтересованности работника в повышении производительности труда, качестве обслуживания потребителей, проявлении инициативы.

Порядок исчисления заработной платы работников туристических организаций в рамках той или иной гибкой системы оплаты труда регламентирован формами и системами оплаты труда. В настоящее время в коммерческих организациях применяются две формы оплаты труда: сдельная, повременная с множественными системами. Их выбор осуществляется организацией самостоятельно с учетом специфики производимого товара, оказываемой услуги и закрепляется в локальном нормативном правовом акте. Формы и системы заработной платы — это способ установления зависимости между количеством и качеством труда, т.е. мерой труда и потребления. Для этого используются различные показатели, отражающие результаты труда и фактически отработанное время. От того, какая форма труда используется в организации, зависит структура заработной платы. В туризме используется в основном сдельная форма оплаты труда. По своей экономической природе она основана на прямой материальной заинтересованности работников в результатах своей деятельности. Обязательным условием ее эффективного применения является высокий уровень организации нормирования труда, количественные показатели выработки, объективно отражающие затраты труда и дающие возможность их измерить с достаточной точностью.

Таким образом, заработная плата работников организаций туризма тесно связана с производительностью труда. Будучи основным источником дохода работников, заработная плата является как формой вознаграждения за труд, так и формой материального стимулирования. Поэтому она должна быть направлена на мотивацию достижения желаемого уровня производительности труда. Рост производительности труда как одного из индикаторов увеличения эффективности производственно-экономической деятельности в туристических организациях может использоваться для повышения тарифных условий оплаты труда независимо от того, какая из этих гибких систем оплаты труда применяется. Эффективно организовать оплату труда в туристических организациях возможно на основе принципов коммерческого расчета и научно-обоснованных норм труда.

Л и т е р а т у р а

1. Туризм и туристические ресурсы : стат. сб. / Нац. стат. ком. Респ. Беларусь ; под ред. В. И. Зиновского. — Минск, 2014.
2. Экономика предприятий туризма : учеб.-метод. пособие / З. М. Горбылева. — Минск : РИПО, 2014.
3. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 20.02.2012 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2012.

Статья поступила в редакцию 22.12.2014 г.