

Министерство образования Республики Беларусь
Учреждение образования «Барановичский государственный университет»
Инженерный факультет
Факультет экономики и права

ЭКОНОМИКА, ТЕХНОЛОГИИ И ПРАВО В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ

Материалы Международной научно-практической конференции
факультета экономики и права и инженерного факультета

(Барановичи, 20 октября 2016 года)

Барановичи
БарГУ
2017

УДК 001(063)

В сборнике представлены материалы, затрагивающие широкий круг вопросов, посвященных эффективному экономическому развитию организаций и регионов, маркетингу и менеджменту. Особое внимание уделено проблемам применения и совершенствования национального законодательства. Раскрываются теоретические и практические результаты научного поиска авторов по инженерному профилю, затрагивается проблемное поле современной физики и математики. Материалы носят как теоретический, так и практико-ориентированный характер

Издание предназначено для преподавателей, студентов, магистрантов, аспирантов и научных работников.

Редакционная коллегия:

А. В. Никишова (гл. ред.), Ю. Е. Горбач, В. Н. Кременевская (отв. секретари),
В. Н. Познякевич, О. В. Павловская, Г. Я. Житкевич, М. В. Андрияшко, О. И. Людвигевич, О. И. Наранович,
А. К. Гавриленя, И. Н. Бруй, В. А. Дремук

Рецензенты:

кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры международных экономических отношений Белорусского государственного университета Е. В. Бертош,
доктор технических наук, заведующий лабораторией обработки металлов давлением В. А. Томило

АНАЛИЗ ПРАКТИКИ ПРИМЕНЕНИЯ И ПЕРСПЕКТИВ РАЗВИТИЯ УГОЛОВНОГО, ГРАЖДАНСКОГО, СЕМЕЙНОГО И ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

УДК 349.232

Н. М. Вишцева

Учреждение образования «Белорусский государственный экономический университет», Минск

СОВРЕМЕННЫЕ МОДЕЛИ ОПЛАТЫ ТРУДА И ПЕРСПЕКТИВЫ ИХ РАЗВИТИЯ

Введение. С расширением экономической самостоятельности предприятий неэффективность организации заработной платы на основе централизованного планирования и жесткой тарифной системы стала очевидной. Экономические свободы, полученные предприятиями с началом переходного к рыночной экономике периода, способствовали росту активности в поисках самой рациональной организации труда и ее оплаты. Вместе с тем такие причины, как инфляция, проблемы сбыта, нарушения хозяйственных связей, нестабильность налогового законодательства усложнили работу предприятий настолько, что не всегда они имеют возможность выплачивать всем работникам гарантированную тарифной системой заработную плату. Все это вместе повлекло возникновение и распространение современных моделей организации оплаты труда.

Основная часть. В последние годы на предприятиях стали использоваться так называемые бестарифные и рейтинговые системы заработной платы. В этих системах заработная плата рассматривается как определенная доля фонда оплаты труда или общей прибыли соответствующего подразделения, которая зависит от трех показателей: индивидуального квалификационного уровня работника; коэффициента трудового участия; фактически отработанного времени.

При установлении квалификационного уровня учитывается образование и стаж работника, ответственность за порученное дело, умение творчески работать, инициативность и т. д. Его значение определяется как частное от деления фактического размера заработной платы за данный период на величину минимальной оплаты труда на предприятии [1, с. 343].

Бестарифные системы оплаты труда — это распределительный вид оплаты труда, при котором заработок работника или группы работников ставится в полную зависимость от конечных результатов работы всего коллектива, к которому принадлежит работник. Бестарифная модель оплаты труда соединяет в единое целое личные и коллективные материальные интересы. Индивидуальная заработная плата каждого работника в этом случае представляет собой его долю в заработанном всем коллективом фонде оплаты труда.

Для бестарифного варианта организации заработной платы характерны следующие основные признаки:

– тесная зависимость уровня оплаты труда работников от фонда заработной платы, начисляемой по коллективным результатам работы (в этом качестве бестарифные системы принадлежат к классу коллективных систем оплаты труда);

– присвоение каждому работнику постоянных или относительно постоянных коэффициентов, комплексно характеризующих его квалификационный уровень и определяющих его вклад в общие результаты труда по данным о предыдущей трудовой деятельности — так называемый базовый коэффициент трудового участия;

– присвоение каждому работнику текущего коэффициента трудового участия, дополняющего оценку его квалификационного уровня [3, с. 200].

Однако для успешного применения бестарифной системы необходимо сочетание некоторых условий, таких как заинтересованность всех работников в достижении высоких результатов деятельности коллектива, возможность обоснованно оценивать вклад каждого участника в общий итог труда, зависимость итоговых результатов от количества и качества труда каждого.

Ближе всего к совпадению перечисленных составляющих оказываются коммерческие предприятия с небольшим числом работников и подразделений. Ориентация таких организаций на коммерческий результат, понимание всеми членами коллектива зависимости этого результата от личных усилий обещает высокую эффективность труда и, как следствие, доходов.

Там, где трудно проследить связь между персональными усилиями и финансовыми итогами работы, применение бестарифной системы может оказаться скорее источником недовольства и конфликтов.

Одним из перспективных вариантов нетрадиционных систем оплаты труда руководителей и специалистов подразделений предприятий, взаимосвязи доходов работников и результативности производства является система «плавающих окладов». Ее суть в том, что с учетом итогов работы за месяц в следующем месяце для работников назначаются новые должностные оклады. Размер окладов повышается или понижается за каждый процент роста (снижения) важнейших технико-экономических показателей.

В последнее время, особенно на негосударственных предприятиях (арендных, акционерных и др.), бестарифные модели оплаты труда получают все большее распространение. Они имеют свою специфику и характерные особенности. Кроме уже рассмотренных вариантов бестарифных систем оплаты труда применяется нормативно-долевое распределение на основе экспертной оценки результатов труда подразделений и отдельных работников. Экспертная оценка позволяет оперативно учитывать результативность труда. Экспертные оценки трудового вклада подразделений производятся ежемесячно группами экспертов, сформированными на уровне предприятия или производственного подразделения. В их состав входят руководители, специалисты, передовые рабочие предприятия или его подразделения.

Каждый эксперт самостоятельно выставляет оценку, отражающую с его точки зрения результаты работы производственных подразделений предприятия. По итогам их обобщения утверждается окончательная оценка по пятибалльной системе. Высшая оценка может быть поставлена в случаях перевыполнения заданий, норм, что привело к значительному росту результативности труда. Коэффициент трудового вклада, определенный по шкале, может использоваться для распределения как всего фонда оплаты труда предприятия, так и только дополнительной его части (поощрительного фонда) [2, с. 245].

Отсюда следует, что все рассмотренные варианты бестарифной и других нетрадиционных форм организации оплаты труда имеют свои преимущества. Они относительно просты, способны заинтересовать работников и коллективы в достижении высоких конечных результатов, в реализации внутренних производственных резервов. Модели в целом отвечают условиям самофинансирования и рыночной экономики. Однако они не лишены отдельных недостатков, которые в обобщенном виде можно свести к следующему.

Во-первых, в приведенных здесь вариантах организации оплаты труда при расчете заработка предусматривается использование базовых показателей (например, фактической заработной платы работника за прошлый период, за последние три—шесть месяцев и т. д.) со всеми их недостатками. Как правило, при опоре на «базу» и расчетах «от достигнутого» не учитываются должным образом фактические затраты и реальный результат работника.

Во-вторых, они в большей мере учитывают лишь потенциальные возможности работника, а не его фактический трудовой вклад в общие результаты работы трудового коллектива.

В-третьих, модели сохраняют многообразие различных видов премий, доплат и надбавок, слабо связанных с трудовым вкладом работника, что усложняет механизм их организации и не способствует достижению более тесного соответствия меры труда мере оплаты [2, с. 248].

Бестарифная система в «чистом виде» с полной зависимостью заработной платы всех членов коллектива от конечных результатов применяется сравнительно редко. Чаще встречается ее сочетание с другими формами оплаты труда.

Используя бестарифную систему оплаты труда, есть возможность создать условия для формирования заработной платы, которая сама по себе будет являться для работника значительным и веским мотивационным рычагом к эффективной трудовой деятельности. Эта система оплаты труда не только определяет ритмичность работы предприятия и стабильность повышения его результативности, но и дает возможность работнику самостоятельно влиять на увеличение собственного дохода доступными ему средствами: повышение квалификации, применение передовых методов работы, прогрессивного инструмента, повышением собственной эффективности и т. д.

Заключение. В настоящее время наряду с традиционными тарифными формами оплаты труда все более широкое распространение в мировой практике получают новые бестарифные формы, ориентированные, прежде всего, на усиление заинтересованности работников в результатах труда. Однако бестарифные формы организации заработной платы также имеют свои недостатки, в связи с чем объективно существует необходимость поиска новых подходов к организации оплаты труда с учетом не только отечественного, но и мирового опыта.

Список цитируемых источников

1. Бухалков, М. И. Управление персоналом : учебник / М. И. Бухалков. — М. : ИНФРА-М, 2007. — 368 с.
2. Волгин, Н. А. Оплата труда: японский опыт и российская практика / Н. А. Волгин. — М. : Дашков и К°, 2005. — 506 с.
3. Экономика предприятия (фирмы) : учебник / под ред. проф. О. И. Волкова и доц. О. В. Девяткина. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : ИНФРА-М, 2007. — 601 с.