

Т. Ю. Чернявчик

Научный руководитель

Н. Я. Скорик

*Белорусский торгово-экономический
университет потребительской кооперации
г. Гомель, Республика Беларусь*

СОВРЕМЕННЫЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

Заработная плата представляет собой один из основных факторов социально-экономической жизни каждой страны, коллектива, человека. С одной стороны, она является главным источником доходов, которые на 30–70% состоят из вознаграждения за труд.

Современный подход к решению затронутых проблем предполагает отказ от традиционных систем оплаты труда и замену их на гибкие системы, где ставки, оклады определяются исходя из конъюнктуры рынка труда в регионе, характера, целей и задач бизнеса, кадровой политики руководства.

По данным Американской ассоциации менеджмента, в США гибкие системы используют 72% компаний. Число жалоб работников при этом снижается на 83%, количество прогулов – на 84%, текучесть кадров – на 70–75%, прибыльность организаций повышается на 5–50%, а доходы сотрудников возрастают на 3–30%.

Наиболее распространенными являются системы оплаты труда Хэлси, Тейлора, Меррика и Ганта, которые названы по именам своих авторов.

Система Хэлси – система сдельно-регрессивной оплаты труда, в которой устанавливается норма времени. При выполнении работы меньше установленной продолжительности работник получает из расчета фактически затраченного времени и процент от величины сэкономленного. При этом заработная плата изменяется линейно: прирост производительности труда на 1% сопровождается приростом заработной платы на 0,3 или 0,5% в зависимости от принятой фирмой схемы.

Система Тейлора предполагает дифференцирование сдельной ставки: при невыполнении норм ставка составляет 80%, при выполнении и перевыполнении – от 110 до 130%. В соответствии с системой Меррика, при выполнении задания в объеме до 60% работнику грозит увольнение, при выработке в размере 61–83% задания он получает оплату в размере 81–100% ставки, более 100% – 1,2 ставки. Система Ганта предполагает комбинирование повременной и сдельной оплат. При выполнении задания менее чем на 100% применяется повременная оплата по низким ставкам, при перевыполнении – сдельная оплата по повышенной расценке.

В США широко применяются коллективные системы премирования. Для примера можно рассмотреть систему «Скенлон», при которой между администрацией и работниками заранее определяется норматив доли заработной платы в общей стоимости условно чистой продукции. В случае прибыльной работы и образования экономии заработной платы создается премиальный фонд, 25% которого направляется в резервный фонд. Из оставшейся суммы 25% направляется на премирование администрации фирмы, 75% – на премирование рабочих. В конце года резервный фонд полностью распределяется между работниками.

Систему оплаты труда французских фирм отличает индивидуализация результатов труда конкретного работника и дифференциация заработной платы, основанная на специфичной системе оценки труда. Ее содержание заключается в применении балльной оценки эффективности труда работника (от 0 до 120 баллов) по шести показателям: профессиональные знания, производительность труда, качество работы, соблюдение правил техники безопасности, этика производства, инициативность. По каждому из критериев работник оценивается в диапазоне 20 баллов, путем последующего суммирования результатов выводится общий итог, на основании которого определяется максимальный размер оплаты труда.

В Великобритании в настоящее время существуют системы оплаты труда, основанные на участии работников в прибылях, капитале фирмы, трудовом долевом участии.

Участие в прибыли состоит в распределении ее дополнительной величины (т. е. выше запланированной). При этом до 75% ее может доставаться персоналу. Такие выплаты осуществляются ежемесячно, чтобы работники могли видеть конкретные результаты своих усилий.

Долевое участие в капитале предполагает внесение части личных сбережений работников в обмен на акции или облигации фирмы с использованием указанных средств на приобретение основных фондов и оборотных средств. Долевое участие в капитале влечет за собой передачу

участникам корпорации части прибыли, в том числе в виде дивидендов или процентов, выплату пособий или премий фирмы.

При трудовом долевым участии работник фирмы получает доход по трем направлениям: основная заработная плата, доля от участия в прибыли на основе труда, доля от прибыли на основе вложенного им капитала.

В течение двух лет после внедрения таких систем производительность труда возрастает в среднем на 10–15%, а количество рабочих мест увеличивается на 13%.

К достоинствам новых систем оплаты труда следует отнести их простоту и гибкость, доступность для понимания механизма начисления. Но в то же время существует сложность в определении размера гарантированного минимального заработка работника.

Вышеизложенные системы, разработанные в западных странах, эффективно внедряются в постсоветских государствах. Поэтому можно предположить, что их применение возможно и в нашей стране, что положительным образом может повлиять на увеличение производительности труда и материальной заинтересованности работников, а вместе с тем повысит эффективность деятельности как отдельных фирм, так и национальной экономики в целом.