

для всех отраслей экономики тарифной ставки I разряда. В этом случае ФЗП, включаемый в себестоимость продукции, работ и услуг, будет включать: оплату труда сдельщиков по сдельным расценкам за выполненный объем работ (при уровне выполнения норм до 110 %), оплату труда повременщиков по тарифным ставкам за отработанное время и оплату труда специалистов и руководителей по установленным должностным окладам. Кроме этого, указанная часть ФЗП рассчитывается с учетом повышающих коэффициентов по технологическим видам работ, производствам, отраслям, а также с учетом повышающих коэффициентов за увеличение экспорта продукции.

Единый подход к включению средств на оплату труда, определенный на основе минимальных социальных гарантий для работников всех отраслей экономики будет учитывать реально сложившиеся общественно-необходимые затраты труда при формировании цен на производимую продукцию, обеспечит равную оплату за равносложный труд и справедливое распределение гарантированной части заработной платы работников производственной и бюджетной сфер.

ОБ УСИЛЕНИИ ЗАВИСИМОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА ОТ РЕЗУЛЬТАТОВ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

О.М. Бузуверова

БТЭУ

В последнее время много говорится об усилении взаимосвязи заработной платы и результатов труда. Тесное сопряжение динамики оплаты труда с динамикой результата включает в работу опыт, знания, стремление качественно выполнять работу, обеспечивает при меньших затратах производственных ресурсов повышение эффективности производства. Ориентация на такой подход в оплате труда в республике реализована посредством принятия ряда постановлений правительства, направленных на усиление стимулирующей роли заработной платы в повышении эффективности работы предприятий.

Как свидетельствует американская практика, для стимулирования высокого качества труда важна дифференциация в заработной плате. Менеджеры американских корпораций считают, что именно выявление и оценка индивидуальных различий в результатах труда, их жесткая увязка с оплатой и стимулированием, обладает большим мотивационным эффектом. Даже многие японские корпорации, в которых система оплаты труда традиционно базировалась на квалификации работника и его ранге (т.е. использовалась оплата по старшинству), недавно перешли к оплате труда по его результатам. Внедрение такого принципа материального вознаграждения было вызвано необходимостью усиления мотивации работников в процессе выполнения производственных заданий.

Снижение фиксированных затрат на оплату труда является одним из способов повышения конкурентоспособности предприятий, по крайней мере в краткосрочной перспективе. В долгосрочном же плане гораздо более эффективным средством стимулирования предприимчивости работников могут быть премии, привязанные к определенным и измеримым достижениям служащих. "Трудно найти более действенный способ помочь служащим понять, что полезнее всего для компании, и направить их усилия в нужном направлении — утверждают сторонники такого подхода". [1]

Оплата труда, основанная на трудовом вкладе, весьма положительно воздействует на производительность и инициативность людей. Возникает вопрос, почему многие как зарубежные, так и отечественные руководители не используют в полной мере возможности данного подхода?

Ответ, представляется, может заключаться в следующем. Влияние оплаты труда по результатам на трудовые отношения является более тонким и сложным, нежели на производительность труда. При использовании оплаты по результатам может произойти "сжатие зарплаток", т.е. размеры заработной платы руководителя и подчиненного могут отличаться не существенно. Такая ситуация беспокоит руководителей, которые привыкли считать необходимым сохранение иерархии.

При применении оплаты по результатам в отдельных структурных подразделениях предприятия, где требуется стимулирование решения наиболее сложных задач, может возникнуть проблема зависти со стороны работников других подразделений, что негативно скажется на морально-психологическом климате предприятия.

Таким образом, оплата труда по результатам является весьма эффективным способом стимулирования предприимчивости работников. Вместе с тем применение такого подхода требует решения ряда вновь возникающих проблем.

Литература

1. Кантер Р. Рубежи менеджмента / Пер. с англ. — М.: ЗАО "Олимп-Бизнес", 1999. — 304 с.
2. Ковель П.В. Модель стимулирования повышения эффективности труда через оплату // Весці Акадэміі Аграрных навук Рэспублікі Беларусь. — 1999. — №4. — С. 27-31.
3. Конарева Л.А. Современные системы вознаграждения работников // США. Канада. Экономика-Политика-Культура. — 1999. №3-4. — С.167-173.
4. Муталимов М., Фолежинский А. Новый аспект в регулировании заработной платы // Финансы. Учет. Аудит. — 1999. — №10. — С.49-51.