

Бухгалтерский учет, анализ, аудит и статистика: состояние, проблемы, перспективы

Новые методы в организации оплаты труда на предприятии

Айгинин Эльдар Равильевич

E-mail: eldar.aiginin.1991@mail.ru

Аннотация. Изучение зарубежного опыта показало, что в настоящее время наибольшее распространение получили европейские модели оплаты труда, основанные на результатах труда или на трудовых вкладах работников. В данной статье рассматриваются системы оплаты труда ведущих европейских стран. Возможно, данная статья поможет активизировать поиск новых подходов и моделей организации и регулирования оплаты труда в современных условиях. В статье рассматриваются способы, которые обеспечивают причастность работников к делам фирмы, вознаграждение оказывается связанным с конъюнктурой рынка. Не существует четкой связи между вознаграждением и индивидуальным вкладом работника, вознаграждение зависит от факторов, на которые работники не могут влиять.

Заработная плата представляет собой компенсацию трудового вклада работников в деятельность организации .

Поэтому основная функция заработной платы — это мотивирование работников к эффективному труду.

Заработная плата является мотивирующим фактором, если:

- она однозначно связана с результатами выполненной работы (сдельная);
- работник не сталкивается с отрицательными явлениями, более весомыми, чем преимущества заработной платы (физические перегрузки, негативные оценки окружающих);
- заработная плата тесно связана с произведенной работой во времени (не должно быть длительных промежутков между выполнением работы и ее оплатой);
- заработная плата реально, а не символически, увеличивает доход работника.

Задачи организации системы оплаты труда включают дифференциацию размеров заработной платы, которая с одной стороны должна мотивировать работников к эффективному труду, а с другой — быть экономически оправданной соответственно ценности результатов их работы.

Основные принципы, использующиеся для усиления мотивирующей функции оплаты труда:

- сдельная оплата;
 - индивидуальная оплата по результатам труда;
 - оплата результатов группы;
 - общеорганизационное стимулирование;
 - оплата по заслугам;
 - участие в прибылях и доходах фирмы
- Моделирование системы оплаты труда

Важным фактором для определения базовой оплаты труда является его оценка.

По «женевской схеме», разработанной в 1950 году, различают следующие характеристики труда: нервно-психические и физические нагрузки; квалификацию; ответственность за средства труда, результаты процесса труда и безопасность, влияние на работника факторов окружающей среды.

Существуют тарифные и бестарифные модели базовой оплаты труда. Тарифные определяют базовую оплату по принятой на централизованных или локальных уровнях системе тарифных соглашений. Бестарифные — представляют собой индивидуальные разработки отдельных фирм.

В структуру вознаграждения работников фирмы, компенсирующего их трудовой вклад, могут входить следующие компоненты:

- базовая оплата по тарифным ставкам и окладам, которая устанавливается на основе тарифных договоров с учетом тяжести, содержания, ответственности условий труда, рыночной конъюнктуры и других факторов;
- доплаты и компенсации за условия и тяжесть труда;
- рыночная компонента, в которой отражается соотношение спроса и предложения на труд данного вида;
- надбавки и премии за результативность труда;
- социальные выплаты;
- дивиденды — участие в прибылях фирмы.

Первые три компонента имеют фиксированный характер, определяемый трудовым договором, остальные — переменный, т.к. зависят от возможностей и мотивационной политики фирмы.

Традиционные формы оплаты труда характеризуются соотношением между затратами рабочего времени, производительностью труда и величиной заработка. Различают две формы заработной платы сдельную и повременную. При сдельной размер денежного вознаграждения определяется пропорционально объему выполненной работы. При повременной — уровень оплаты связывается с продолжительностью затраченного времени на работу. На основе этих форм конструируются различные варианты и комбинации оплаты труда.

Новая форма оплаты — «за квалификацию». Мульти-квалификационная заработная плата. Уровень оплаты определяется знаниями и умениями работников, разнообразием их профессиональных навыков. В ее основе — средняя почасовая оплата труда, которая может быть увеличена в соответствии с повышением квалификации работника, как при выполнении основных обязанностей, так и при освоении других видов деятельности. Для осуществления этой формы необходимо предоставить работникам возможности для подготовки и повышения квалификации, а также определить методы объективной оценки уровня их квалификации.

Основой системы оплаты в зависимости от повышения уровня квалификации является количество набранных условных "единиц квалификации", которых может быть до 90. При освоении работником новой специальности количество единиц увеличивается. По мнению специалистов, средний работник может освоить 5 "единиц квалификации", затратив на каждую 7,5 месяца.

Основным принципом системы платы за знания является вознаграждение за овладение дополнительными навыками и знаниями, а не вклад в достижение целей организации. В этом случае высококвалифицированные работники могут получать больше, чем их руководители. При этой системе оплаты трудно определить, какие именно знания следует поощрять.

Плата за компетенцию применяется для руководителей и специалистов, когда наряду

со знаниями уровень компетенции является одним из важнейших факторов в конкурентной борьбе. Но такая система не учитывает результатов работы, поэтому должна дополняться другими, в которых плата за знания или компетенцию определяет базовый оклад. Учитывая квалификацию, фирмы осуществляют оплату по разряду не работы, а работника и повышение заработной платы ставят в зависимость не столько от выработки, сколько от квалификации. Овладев новой специальностью или повысив квалификацию, работник получает прибавку к заработной плате.

В соответствии с системой Хелси, заработок состоит из двух частей: первая определяется фиксированной часовой ставкой (исходя из прошлых условий работы, в чем и состоит основной недостаток этой системы) и фактически затраченным рабочим временем; вторую составляет сдельный заработок или премия за то, что фактические затраты труда оказались меньше нормативных. Размер заработка определяется тарифной ставкой, сэкономленным временем и коэффициентом, показывающим, какая доля сэкономленного времени оплачивается (от 0,3 до 0,7, но чаще всего 0,5). В результате снижаются издержки на рабочую силу.

В системе Бедо каждая минута рабочего времени называется "точкой". Помимо основной заработной платы работник получает вознаграждение, которое рассчитывается как произведение 0,75 количества точек, заполненных работником за час, на 1/60 почасовой оплаты.

В системе Роуэна на выполнение работы устанавливается определенная норма времени, но если работник не выполнил норму, гарантируется повременная ставка. Вознаграждение составляет долю повременной ставки, равную доле сэкономленного времени. Его размер зависит от уровня повышения производительности труда, определяемого разностью между фактическим и нормативным временем, отнесенной к нормативному времени. Таким образом, это почасовая оплата за фактически отработанное время плюс процент от нее.

Система Барта с вибрирующим распределением не гарантирует сохранения тарифного заработка при невыполнении нормы. Размер заработной платы определяется произведением тарифной ставки на квадратный корень из произведения квадратного и фактического времени.

В системе Сканлона основным показателем премирования является снижение затрат на производство продукции за счет экономии заработной платы по сравнению с нормативным значением (соответствующие коэффициенты чаще всего рассчитываются за 3, 6 или 12 месяцев истекшего года). Если расходы на заработную плату оказались ниже нормативного значения, формируется премиальный фонд в размере 75% экономии, из которого 20% направляются в резерв для выплат в трудные периоды. Если таковых не бывает, то резерв распределяется в конце года.

При прямой сдельной заработной плате с гарантированной повременной ставкой оплата по тарифу за отработанное время применяется тогда, когда производительность труда не достигает установленного уровня. При его превышении заработная плата повышается в соответствии с повышением производительности труда. В ряде случаев вводится прогрессивная зависимость оплаты от производительности труда в виде системы "высокого нормо-часа" или "высокой сдельной ставки", и труд рабочего оплачивается пропорционально количеству изготовленной продукции или коэффициенту выполнения норм по повышенной тарифной ставке (коэффициент превышения — 1,25—1,33).

Сдельно-регрессивная система оплаты труда предполагает, что заработки увеличиваются медленнее, чем повышается производительность труда. Такая оплата применяется на

работах с высокой долей ручного труда, когда трудно или невозможно рассчитать нормы. Эта система основана на опыте предшествующих лет, поэтому не является точной. При ней гарантируется повременная оплата по тарифной ставке, если выработка не достигла оговоренного минимума.

В соответствии с системой Тейлора с дифференцированной сдельной ставкой при невыполнении норм ставка составляет 0,8, при выполнении и перевыполнении — 1,1—1,3.

В соответствии с системой Меррика, при выполнении задания до 60 % работнику грозит увольнение, при выработке в размере 61—83% задания он получает ставку, в размере 81-100% — 1,1 ставки, более 100% — 1,2 ставки.

Система Гантта предполагает комбинирование переменной и сдельной оплаты, применяемых в зависимости от достигнутого уровня производительности труда. При выполнении задания менее чем на 100 % применяется повременная оплата по низким ставкам, при перевыполнении — сдельная оплата по повышенной расценке.

Эмпирические системы заработной платы (Эмерсона, Бигелоу, Кнаппеля и др.) различаются коэффициентами корректировки ставки при повышении уровня выполнения норм. При изменении последней от 67 до 100 % оплата производится по тарифным ставкам, повышающимся до 20—25 %. Коэффициенты определяются эмпирически, но обычно за каждый процент повышения эффективности увеличиваются на 1—1,25 %. Расчеты в таких системах осуществляются обычно на основе отклонения средне-недельных или среднемесячных показателей. Например, при системе Эмерсона для этого устанавливаются нормативы и регистрируется фактическое время выполнения задания.

Участие в прибыли применяется с конца XIX в. и состоит в распределении ее дополнительной величины; при этом до 75 % ее может доставаться персоналу. Такие выплаты осуществляются обычно ежемесячно, чтобы люди могли наглядно видеть конкретные результаты своих усилий. Прибыли могут выплачиваться как в составе общей заработной платы, так и в виде дополнения к премии. Система участия в прибыли ограничена тем, что не все факторы ее увеличения зависят от работника; работникам крупных организаций трудно оценить собственный вклад в общие результаты, а кроме того, существует риск потерять доход. Так что участие в прибыли может превратиться в "участие в убытках".

Каждая система оплаты труда имеет свои особенности, преимущества и недостатки. Это означает, что выбор нельзя рассматривать изолированно от остальных направлений работы с персоналом. Это касается построения работ (работа в группах или на индивидуальном уровне), обучения, подготовки кадров, профессионального продвижения персонала фирмы и др.

Для усиления мотивации работников фирмы выбранной системой оплаты труда предлагается произвести следующие шаги.

- Определить цели и принципы системы оплаты труда (ориентация на индивидуальные и групповые результаты, уменьшение текучести персонала и т.д.)
- Собрать информацию о системах оплаты в организациях-конкурентах.
- Проанализировать условия, в которых действует интересующая система оплаты труда.
- Рассмотреть возможность опроса по предлагаемым изменениям в системе оплаты.
- Проанализировать эффективность системы оплаты за счет сравнения достигнутых результатов с ее целями.

Источники и литература

- 1) <http://zarplata.kz/> - Информационный портал о заработной плате в Казахстане
- 2) Ильясов Ф. Н. Социальная справедливость в оплате труда (опыт социолого-статистического исследования)] // Социальная справедливость и проблемы перехода к рыночной экономике. — М.: Институт социологии РАН, 1992. С. 121—149.
- 3) Клочков А. К. КРІ и мотивация персонала. Полный сборник практических инструментов. — Эксмо, 2010. — 160 с. — ISBN 978-5-699-37901-9.
- 4) Трудовой кодекс Республики Казахстан от 15 мая 2007 года № 251-ІІІ (с изменениями и дополнениями по состоянию на 29.09.2014 г.)

Слова благодарности

Выражаю огромную благодарность своему наставнику и руководителю, к.э.н. Масаковой Салтанат Сейлхановне, кафедры социально-экономических дисциплин Казахского Экономического Университета им. Т. Рыскулова, за правильное направление при анализе данной работы.