

Условия применения гибких систем оплаты труда на коммерческих организациях

Авсеенко Н.Н.

Белорусский национальный технический университет

В условиях инновационного развития всей социально-трудовой сферы особую значимость сегодня приобретают новые подходы к управлению кадрами, в том числе и в части их материального стимулирования. Материальное стимулирование – это совокупность форм и методов обеспечения и повышения материальной заинтересованности работников в достижении определенных индивидуальных и коллективных результатов. Основным элементом, обеспечивающим эффективность материального стимулирования работников, является применяемая система оплаты труда на предприятии. Правительством страны ставится задача повышения гибкости применяемых систем оплаты труда, использование современных подходов в системах стимулирования работников, повышения зависимости между оплатой труда и результатами труда, соответствия системы оплаты труда уровню развития отраслей экономики, проводится работа по сокращению государственного регулирования оплаты труда. Тем самым обеспечивается соблюдение принципа невмешательства государственных органов в экономическую деятельность субъектов хозяйствования, а нанимателям предоставляется право самостоятельно определять условия оплаты труда работникам не только на основе ЕТС, но и с применением иных, альтернативных ей систем оплаты труда. Однако, создание гибкой системы оплаты труда в организации предполагает учет специфики ее производственно-хозяйственной деятельности, особенностей организации производства и управления, квалификационного состава работников и дифференциации их по сложности выполняемого труда, поэтому является весьма трудоемкой процедурой и требует от специалистов, привлекаемых к ее разработке, специальных знаний. Как показывает зарубежный опыт, построение систем оплаты труда в организациях на основе оценки сложности труда и грейдинга получило широкое распространение потому, что такая методология позволяет учесть специфику производственно-хозяйственной деятельности и ценность каждого рабочего места в конкретной организации. При построении системы оплаты труда на основе оценки сложности труда и грейдинга предприятие получает возможность придать гибкость своей системе оплаты труда, адаптируя ее к изменениям, происходящим во вне и внутри организации.