

УДК 331.23

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ

Студент гр. 103211 Рунец В.А.

Научный руководитель - к.э.н., доц. Ивашиutin А.Л.

Белорусский национальный технический университет

Минск, Беларусь

Хозяйственная деятельность большинства белорусских предприятий осуществляется в условиях изменчивой экономической среды. В свою очередь, одной из основных составляющих эффективного управления предприятием является организация системы оплаты труда. Однако отечественная практика, базирующаяся на применении тарифных ставок при расчете заработной платы, показала свою малоэффективность и несоразмерность времени. Альтернативой может стать использование индивидуальных моделей оплаты труда таких развитых стран, как Япония, США, Германия и Швеция.

Японская модель стимулирования труда базируется на использовании четырех ведущих факторов [1]: возрасте рабочего, стаже его работы, уровне занимаемой должности и результатах труда. Базой для исчисления традиционной тарифной ставки служат возраст и стаж рабочего, а уровень занимаемой должности, индивидуальные характеристики и итоги труда - новой трудовой ставки (так называемая «ставка за мастерство»). Все возможные вариации сочетания критериев сводятся в соответствующие тарифные сетки.

В свою очередь в американских компаниях наиболее популярен «метод растяжки» [2]. Данная концепция предполагает сокращение количества должностных окладов с 30 до 10. Также широко используется групповое премирование. Метод «растяжки» привлекателен из-за большой эластичности реакции на изменение рынка труда, способности стимулирования в условиях изменения рыночной конъюнктуры. Это подталкивает персонал к профессиональному росту, а также смягчает дифференциацию значений окладов и часовых тарифных ставок внутри организаций.

Большое внимание в германской системе оплаты труда уделено вознаграждению сотрудника за совмещение квалификаций, а также

за дополнительную ответственность. Соответственно, при формировании заработной платы учитывается не только качественный результат работы, но и психологическое воздействие и ответственность за ее выполнение. Также в политике заработной платы используют "систему заслуг", предназначенную для установления заработка работников одинаковой квалификации, но имеющим разные итоговые показатели. Критерии, по которым производят оценку работников, делятся на производственные (выполнение норм, уровень брака, использование рабочего времени и т.д.) и индивидуальные (предприимчивость, трудовая и творческая инициатива, принятие ответственности за решения на производстве на себя, умение работать в команде и т.п.). К способам оценки заслуг работников можно отнести балльную и экспертную оценку, анкетирование, а также группировку работающих по итогам оценки их работы.

В шведской системе оплаты труда реализуются такие принципы как равная оплата за равный труд и сокращение разрыва между заработной платой работников [3]. Принцип равной оплаты за равный труд предусматривает сквозные тарифные условия для рабочих, выполняющих одинаковую работу одной квалификации с одинаковой интенсивностью. При этом следует отметить, что данная система не ликвидирует различие доходов в зависимости от конкретных трудовых итогов. В Швеции рост уровня оплаты труда осуществляется так, чтобы соотношение между наибольшим и наименьшим уровнем не превышало 2:1.

Так как на предприятиях Республики Беларусь разница в оплате труда аппарата управления и производственного персонала внушительна, особую актуальность приобретает шведская модель оплаты труда. Основным же направлением совершенствования отечественной системы оплаты труда является, по нашему мнению, реализация принципов немецкой системы стимулирования персонала.

Литература

1. Андрианов В.Д. Бюрократия, коррупция и эффективность государственного управления : учеб. метод. пособие.- Москва, 2011. – 31 с.
2. Якунин В.И., Багдасарян В.Э., Сулакшин С.С. Идеология экономической политики: проблема российского выбора : Монография - Москва, 2008. – 207 с.

Абрамов А.П., Боев Е.И. Социология управления: учеб. метод. пособие - Москва, 2014. – 160-167 с.