

в зависимости от сложности и напряженности труда, его условий, уровня квалификации работников. При этой системе оценивается значимость профессии рабочего (должности служащего) для организации, которая, как правило, измеряется в баллах. С этой целью могут использоваться различные критерии оценки профессий рабочих (должностей служащих). Каждый из критериев оценивается определенным количеством баллов. Шкала всех оценок разбивается на ряд интервалов, которые называются грейдами. Общая сумма полученных по всем критериям баллов определяет положение (ранг) конкретной профессии рабочего (должности служащего) в структуре организации. В зависимости от полученного количества баллов конкретная профессия (должность) попадает в тот или иной интервал, т.е. относится к определенному грейду. Для каждого грейда устанавливается диапазон размеров оплаты труда.

Система грейдов позволит материально заинтересовать работников в повышении производительности труда, максимально учитывать сложность выполняемых работ, уровень квалификации, эффективность, а также вклад каждого работника в общие результаты деятельности, его предприимчивость, творческий подход.

Таким образом, в экономике Республики Беларусь формируется новый механизм оплаты труда, который сочетает в себе многоуровневую коллективно-договорную систему в сфере трудовых отношений и централизованное регулирование заработной платы. При этом возрастает значение социального партнерства в урегулировании разногласий между работниками и нанимателями, налаживании взаимоотношений между субъектами на основе принципа социального равенства.

Повышение стимулирующей роли оплаты труда предполагает использование гибких систем, которые позволяют стимулировать высокопроизводительный и эффективный труд, мобильно реагировать на изменения, происходящие как в экономике, так и на рынке труда, а также осуществлять максимальный учет вклада каждого работника.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бубен, А. Социальное партнерство как регулятор трудовых отношений / А. Бубен // Финансы, учет, аудит. – 2011. – № 10. – С. 38-40.
2. Динамика изменения средней зарплаты в Беларуси с 2004 по 2013 годы. – 2013. – [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://mojaraplata.by/main/srednjaja-zarplata/dinamika-izmenenija-srednej-zarplaty-v-Belarusi-za-2004-2010-tablicy#-1-2>. – Дата доступа: 03.09.2013.
3. «Об утверждении рекомендаций по применению гибких систем оплаты труда в коммерческих организациях». Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь № 104 от 21.10.2011. //Консультант плюс: Беларусь [электронный ресурс] / ООО «Юрспектр», Нац.центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2014. – Дата доступа: 11.03.2014.
4. «О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования оплаты труда». Указ Президента Республики Беларусь от 10 мая 2011 г. № 181 //Консультант плюс: Беларусь [электронный ресурс] / ООО «Юрспектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2014. – Дата доступа: 11.03.2014.
5. «О развитии предпринимательской инициативы и стимулировании деловой активности». Директива Президента Республики Беларусь от 31 декабря 2010 № 4. //Консультант плюс: Беларусь [электронный ресурс] / ООО «Юрспектр», Нац.центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2014. – Дата доступа: 11.03.2014.
6. Программа социально-экономического развития Республики Беларусь на 2011-2015 гг. – Минск, 2011. – 112 с.
7. Социальное положение и уровень жизни населения Республики Беларусь, Национальный статистический комитет Республики Беларусь. – Минск, 2013. – 323 с.
8. Социально-экономическое положение Республики Беларусь в январе-июне 2013 г. – 2013. – [Электронный ресурс] // Режим доступа: http://belstat.gov.by/homep/ru/indicators/doclad/2013_6.php. – Дата доступа: 03.09.2013.
9. Статистический ежегодник Республики Беларусь, Национальный статистический комитет Республики Беларусь. – Минск, 2012. – 715 с.
10. Трудовой кодекс Республики Беларусь: с изм. и доп. по состоянию на 28 янв. 2013 г. – Минск: Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь, 2013. – 256 с.

Морозова Н.Н., к.э.н., доцент

Академия управления при Президенте Республики Беларусь
г. Минск, morozova7373@mail.ru

РЕГУЛИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА КАК КРИТЕРИЯ МОТИВАЦИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Процессы трансформации, протекающие в белорусской экономике, оказывают серьезное влияние на систему экономических интересов субъектов хозяйствования и направления их взаимосвязей. Особенную значимость приобретают экономические интересы наемного работника, а также вопросы эффективности их реализации, так как именно они, определяют судьбу экономики посредством влияния на экономическое поведение человека. Не реализова своего экономического интереса, наемный работник не может полностью самоутвердиться. Его экономический интерес многогранен, поскольку работник одновременно выступает собственником рабочей силы, членом трудового коллектива и общества. В структуре экономического интереса наемного работника ключевое место занимает уровень дохода, значительную часть которого составляет заработная

плата, выступающая основной формой вознаграждения за труд. Так удельный вес оплаты труда и трансфертов населению (пенсии, пособия, стипендии и др.) в общем объеме денежных доходов населения в 2013 г. составил 85%, при этом на заработную плату приходилось 64,2% [1, с. 19]. В основе определения размера оплаты труда должно лежать объективное условие – реально существующая стоимость воспроизводства наемного работника и его членов семьи. Оплата труда – это часть средств, направляемых на потребление, представляющая собой долю дохода, зависящую от конечных результатов работы коллектива и распределяющую между работниками в соответствии с количеством и качеством затраченного труда, реальным трудовым вкладом каждого и размером вложенного капитала. Иначе говоря, заработная плата является вознаграждением, которое работодатель обязан выплачивать работнику в соответствии с условиями трудового договора и требованиями трудового законодательства. Развитие и оптимизация системы оплаты труда на предприятии позволяет усилить мотивацию работников, увеличить производительность труда, и в то же время поддерживать уровень жизни работников на достойном уровне. Заработная плата занимает центральное место среди мотивов и стимулов труда, поэтому при умелом сочетании различных способов побуждения к качественному, высокопроизводительному труду избранный мотивационный механизм позволит разрешать возможные противоречия между работником и работодателем, стабилизирует баланс их интересов и будет способствовать достижению целей организации. Все это и определяет актуальность темы исследования.

В экономической литературе проблема заработной платы освещена довольно широко. Есть традиционно сложившиеся концепции заработной платы, подробно изложенные в трудах таких авторов, как М. Фридман, Дж. М. Кейнс, А. Маршалл, К. Р. Макконелл, С. Л. Брю, П. А. Самуэльсон. Проблема экономических интересов и материального стимулирования достаточно активно обсуждалась советскими учеными-экономистами до начала 1990-х годов. Среди фундаментальных исследований этого периода выделяются работы Л.И. Абалкина, Р. Мазитовой, В.В. Радаева, предметом исследования которых являлись экономические интересы в социалистическом обществе. Акцент на взаимосвязь экономических интересов и заработной платы сделан в современных трудах В.И. Белкина, Н.А. Волгина, Р.С. Капелюшникова, Е.Е. Николаевой, Л.С. Боровик, С. В.Шевченко и пр.

В настоящее время политика в области оплаты труда, социальная поддержка и защита работников возложены непосредственно на предприятия, которые самостоятельно устанавливают формы, системы и размер оплаты труда, материального стимулирования его результатов. Заработная плата имеет большое значение, как для работника, так и для работодателя. Для работника оплата труда – это основной источник его доходов, средство воспроизводства его рабочей силы, повышения уровня благосостояния. Для работодателя заработная плата работников представляет затрачиваемые им средства на привлечение по найму рабочей силы (одна из основных статей издержек на рабочую силу и себестоимости). С одной стороны, работодатель заинтересован в снижении удельных затрат рабочей силы на единицу продукции, с другой – в повышении ее качества и значит способен увеличивать расходы на ее содержание, если это будет способствовать увеличению прибыли предприятия. Уровень оплаты труда влияет на поведение работника и работодателя в условиях неравномерного спроса и предложения на рабочую силу в пространстве и во времени, что предполагает необходимость регулирования этих отношений на основе реализации функций и механизма оплаты труда. Итак, под заработной платой в современной экономической литературе понимается ряд трактовок: цена, выплачиваемая за единицу затрат труда наемного работника; часть национального дохода, выраженная в денежной форме и распределенная по количеству и качеству труда, затраченного каждым работником, и поступающая в их личное потребление; денежная компенсация, которую работник получает в обмен за свой труд. В экономической теории заработная плата определяется как цена, выплачиваемая за использование труда, при этом труд рассматривается как широкое понятие и включает оплату труда рабочих самых разных профессий, специалистов всех профилей. Различают денежную, или номинальную, и реальную заработную плату, причем она имеет тенденцию к дифференциации по различным видам деятельности, странам, регионам и отдельным работникам (мужчинам, женщинам). По-прежнему, низким остается уровень оплаты, работников образования, здравоохранения, культуры, сельского хозяйства и значительно выше среднего в финансовой сфере (рис. 1).



Рис. 1 Номинальная начисленная средняя заработная плата работников Республики Беларусь по отдельным видам экономической деятельности в январе 2014 г., тыс. руб. [2].

В экономике развитых стран в длительном периоде прослеживается тесная взаимосвязь между реальной почасовой заработной платой и выпуском продукции за час. Реальный доход на одного рабочего может расти такими темпами, что и объем производства на одного рабочего (например, спрос на труд в США высок потому, что он высокопродуктивен), однако рост предложения труда может снижать общий уровень заработной платы. С другой стороны, растущая производительность труда может вести к относительному сокращению спроса на труд, когда повышение предложения труда превалирует над возрастанием спроса на труд. Вместе с тем размер заработной платы в рыночных условиях определяется качеством труда, квалификацией, профессиональной подготовкой работника, опытом его работы. Высокое качество должно быть стимулировано, несмотря на то, что потребительская стоимость может снижаться и происходит это вследствие: если качество труда в процессе производства продукции оказалось низким, и созданный продукт не отвечает по своим характеристикам установленным на него стандартам; если товар морально устаревает, и на смену ему приходит новый, наиболее полно удовлетворяющий запросы потребителей; если продукт как результат целесообразной деятельности человека не пользуется спросом из-за отсутствия в нем необходимых потребительских свойств [3, с. 124]. Весьма важно добиться чтобы уровень оплат труда приближался к уровню необходимых затрат на воспроизводство рабочей силы и потому уровень зарплаты должен быть не менее 40 % в ВВП [3, с. 145]. Регулирование заработной платы в условиях рыночной экономики представляет собой сочетание и взаимодействие трех звеньев: государственного вмешательства, коллективно-договорного регулирования, осуществляемого предпринимательскими профсоюзными организациями, и рынка труда, подчиненного действию закона стоимости. Роль государства в процессе установления и регулирования заработной платы более социальная, чем экономическая, а характер государственного воздействия – скорее косвенный, чем прямой. Главная функция государства – обеспечение гарантированного минимума доходов населения. Для этого оно с помощью соответствующих актов может устанавливать минимальную заработную плату, обязывать предпринимателей корректировать оплату труда в связи с ростом цен, проводить определенную налоговую политику. Минимальные показатели в феврале 2014 г. следующие: размер минимальной заработной платы составил Br руб. 1660000 (Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 14 декабря 2013 г. № 1076); Бюджет прожиточного минимума в среднем на душу населения Br руб. 1128070; Минимальный потребительский бюджет на одного члена семьи из четырех человек – Br руб. 1780680. Минимальные потребительские бюджеты устанавливаются ежеквартально постановлением Министерства труда и социальной защиты в ценах последнего месяца квартала для шести социально-демографических групп и двух семей разного состава. МПБ применяется как социальный норматив для прогнозирования изменений уровня жизни населения, усиления социальной поддержки нуждающихся граждан, обоснования минимальных размеров государственных социальных гарантий. Минимальная заработная плата – это гарантированный минимум заработной платы, устанавливаемый государством в законодательном порядке, ниже которого не может оплачиваться труд рабочих и служащих. Официально установленные гарантированные общенациональные минимумы или ставки заработной платы имеются в США, Канаде, Франции, Нидерландах, Люксембурге, Испании и Португалии. Хотя их нет в Германии, Италии, Великобритании и Японии, но фактически они устанавливаются в коллективных договорах, в основном в промышленности. Таким образом, государственное регулирование оплаты труда имеет место в любом государстве независимо от социального строя.

С принятием Директивы Президента Республики Беларусь от 31 декабря 2010 г. №4 «О развитии предпринимательской инициативы и стимулировании деловой активности в Республике Беларусь» и Указа Президента Республики Беларусь от 10 мая 2011 г. № 181 «О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования в области оплаты труда» коренным образом изменился механизм регулирования оплаты труда в реальном секторе экономики [4]. Была определена необходимость исключения излишнего регулирования рынка труда путем перехода от обязательного применения Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь к её рекомендательному характеру. Для субъектов предпринимательской деятельности в области оплаты труда были сняты практически все административные барьеры и ограничения, предоставлены широкие права и возможности в применении различных систем оплаты труда, в том числе и с использованием зарубежного опыта. В связи с этим Министерством пересмотрена практически вся нормативная правовая база, регулирующая оплату труда в реальном секторе экономики. В связи с либерализацией оплаты труда и расширением прав нанимателей в установлении гибких систем оплаты труда значительно возрастает ответственность специалистов, занятых вопросами организации оплаты труда. В этих целях Министерством в 2012 г. принят ряд Рекомендаций, призванных оказывать методическую помощь руководителям и специалистам коммерческих организаций при проведении ими работы по совершенствованию действующих и внедрению новых систем оплаты труда, которые носят межотраслевой характер и могут использоваться указанными организациями независимо от формы собственности и осуществляемых видов экономической деятельности. К ним относят: о моральном и материальном стимулировании работников за экономию и рациональное использование топливно-энергетических и материальных ресурсов (постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, Государственного комитета по стандартизации Республики Беларусь от 22 февраля 2012 г. № 27/13); по премированию работников коммерческих организаций по результатам финансово-хозяйственной деятельности (постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28 февраля 2012 г. № 29); по созданию системы материального и морального стимулирования за выпуск продукции, пользующейся спросом на внешних рынках (постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28 февраля 2012 г. № 30); по применению коллективных систем оплаты труда (постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 2 мая 2012 г. № 56); по построению систем оплаты труда на основе оценки сложности труда и грейдингования (постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 25 февраля 2013 г. № 20) [5]. Все эти мероприятия являются критерием для роста мотивационной составляющей работников.

Как известно, заработная плата выполняет несколько функций: воспроизводственная, заключающаяся в обеспечении возможности воспроизводства рабочей силы; стимулирующая или мотивационная, направленная на повышение заинтересованности в развитии производства; социальная, способствующая реализации принципа социальной справедливости; учетно-производственная, характеризующая меру участия живого труда в процессе образования цены продукта, его долю в совокупных издержках производства. Значительным противоречием функций является то, что одни из них ведут к дифференциации зарплат, другие, наоборот, к их выравниванию и чем сильнее выравнивание, тем слабее дифференциация, тем слабее стимулирующее воздействие заработной платы. При регулировании заработной платы необходимо умело использовать объективное единство и противоположность ее функций, своевременно усиливать одни или ослаблять другие, чтобы организация заработной платы отвечала ее объективному содержанию и особенностям развития общества. Умелое использование стимулирующей функции превращает заработную плату в один из важнейших рычагов повышения результативности производства и экономического роста. Заработная плата зависит от условий производства, от рыночной конъюнктуры, от состояния экономики в тот или иной период времени. Различия в заработной плате определяются, прежде всего, уровнем развития производства. В индустриально развитых странах высокий уровень заработной платы обусловлен достижениями в области производства и производительности труда.

Мотивация труда относится к числу проблем, решению которых в мировой практике всегда уделялось большое внимание. Отечественные теория и практика мотивации труда, как правило, сводятся к оплате труда, основанной на фиксированных тарифных ставках и должностных окладах, и не всегда являются эффективными. Поэтому при формировании систем мотивации труда на предприятиях, особенно крупных, необходимо использовать уже накопленный мировой практикой опыт. Из всего разнообразия моделей систем мотивации труда в рыночной экономике большинства промышленно развитых стран можно выделить как наиболее характерные японскую, американскую, французскую, английскую, немецкую, шведскую модели. Проанализировав приведенные системы оплаты труда можно сделать вывод о том, что наиболее распространенной в современных условиях является повременная форма оплаты труда, дополненная премированием по различным основаниям, а также различные гибкие системы оплаты труда, основанные на стимулировании работников посредством участия в прибылях компаний (как правило, путем приобретения акций). Применение премии призвано обеспечивать оперативную реакцию на изменение индивидуальной результативности труда, при этом необходимо учитывать следующие психологические тенденции: чем выше ценность и регулярность вознаграждения, тем выше эффективность работников; эффективность труда наемных работников при несвоевременном вознаграждении ниже; если высокие трудовые показатели со временем перестают вознаграждаться, то эффективность труда работника снижается. Размер премии должен всегда быть дифференцирован для работников, оказывающих разное влияние на эффективность деятельности организации и добивающихся разнообразного уровня личной результативности. Применение сдельной формы оплаты труда в чистом виде используется лишь в странах СНГ. Очень важно, чтобы организация не несла ненужных расходов, и при этом люди чувствовали, что их труд оплачивается справедливо. Для этого в любой организации проводится разработка системы мотивации с использованием различных видов вознаграждения: оклад, доплата, премия, бонус и пр. Каждый из них имеет свое предназначение: одни нацелены на стимулирование операционной деятельности; другие - на удержание персонала; третьи - на достижение стратегических целей. Уметь сочетать различные виды оплаты труда - значит управлять эффективностью работы сотрудников и, соответственно, повышать эффективность работы предприятия в целом.

Итак, мотивационный механизм должен включать: материальную составляющую – заработная плата (постоянная часть, переменная часть, система вознаграждений); нематериальную составляющую - возможности продвижения по карьерной лестнице, непрерывность обучения, инициативность, уверенность в стабильности места работы, соответствие работы способностям, ориентация на престиж и уважение в коллективе, удовлетворение от хорошо выполненной интересной работы, занятие любимым делом. Будучи основным источником дохода работников, заработная плата, являясь формой вознаграждения за труд и формой их материального стимулирования, должна быть направлена на вознаграждение работников за выполненную работу и на мотивацию для достижения желаемого уровня производительности. Поэтому правильная организация заработной платы будет непосредственно влиять на темпы роста производительности труда, стимулировать повышение квалификации трудящихся, а оплата, являясь традиционным фактором мотивации труда, оказывать доминирующее влияние на производительность.

ЛИТЕРАТУРА

1. Беларусь в цифрах: стат. справ. / Национальный статистический комитет Респ. Беларусь. – Минск, 2014. – 76 с.
2. Морозова, Н.Н. Механизм функционирования аграрного рынка труда: Монография. – Могилев: МГУ им. А.А. Кулешова, 2003. – 164 с.
3. О начисленной средней заработной плате работников Республики Беларусь в январе 2014 г. [Электронный ресурс] / Нац. стат. комитет Респ. Беларусь. – Минск, 2014. – Режим доступа: <http://belstat.gov.by/homep/ru/indicators/pressrel/salary.php>
4. О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования в области оплаты труда : Указ Президента Респ. Беларусь , 10 мая 2011 г., № 181 // Консультант Плюс : Версия Проф. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Мн., 2011.
5. Оплата труда [Электронный ресурс] / Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь– Минск, 2014. – Режим доступа: http://mintrud.gov.by/ru/new_url_358565190.