

УДК 330.133.8

Е.И. Рыбина, Сумская дирекция железнодорожных перевозок

МОТИВАЦИОННОЕ УПРАВЛЕНИЕ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В статье рассмотрен вопрос о необходимости внедрения бестарифной системы и формы оплаты труда, которая в большей степени отвечает рыночным реалиям и приводит к успешной деятельности предприятия на рынке.

Ключевые слова: заработная плата, гибкие системы оплаты труда, бестарифная система оплаты труда.

Постановка проблемы. Основным видом дохода работника от его трудовой деятельности является заработная плата. Ее стимулирующая роль в свою очередь заключается в обеспечении взаимосвязи размера заработной платы и результатов труда работника. В то же время на практике зависимость вознаграждения за труд от квалификации, трудового вклада работника осуществляется посредством организации заработной платы, выбора ее форм и систем, нормирования труда, тарифной системы, различных видов премий, доплат и надбавок.

Сегодня сложно назвать действующую организацию заработной платы стимулом, побуждающим трудовые коллективы и их работников к достижению высоких конечных результатов. Скорее обратное, в результате слабой взаимосвязи размеров дохода от трудовой деятельности и трудового вклада работника в распределительных отношениях имеет место уравниловка, а заработная плата, по сути, блокирует развитие экономики. Она не только не заинтересовывает в ускорении научно-технического прогресса, повышении качества продукции, экономии ресурсов, полной реализации физических и интеллектуальных способностей работников, но и тормозит эти процессы.

Анализ последних исследований и публикаций. Вопросы оплаты труда впервые были затронуты представителями “классических” экономических школ: Т. Мен, У. Пети, А. Тюрго, А. Смит, Д. Риккардо, К. Маркс и др. Вопросы организации оплаты труда персонала в современных условиях рассмотрены в научных работах Н. Белкиной, Н. Волгина, А. Давыдова, А. Жукова, И. Лебедевой, О. Меньшиковой, А. Никифоровой, Ю. Петрова, А. Суворова, Р. Яковлева и другие. Эти авторы внесли большой вклад в теорию и практику организации заработной платы. Однако роль оплаты труда в повышении результативности деятельности предприятия в современных условиях получила недостаточное освещение.

Не решенные ранее аспекты проблемы. Традиционные подходы к системе оплаты труда не в полной мере соответствуют требованиям сегодняшнего времени, связанного с эволюцией рыночных отношений. В настоящее время необходимы новые подходы, реализация которых ведет к заинтересованности всех участников трудового процесса в повышении

результативности работы предприятия. Данному требованию отвечает предлагаемая в статье адаптированная к современным условиям бестарифная система оплаты труда.

Цель статьи – разработать систему мер по совершенствованию механизма регулирования оплаты труда в рыночных условиях – внедрение бестарифной системы оплаты труда.

Изложение основного материала. Сложность проблемы и низкая эффективность совершенствования традиционно действующих систем оплаты труда, основанных на гарантированных тарифных ставках и должностных окладах, многообразии различных видов премий, доплат и надбавок, обуславливали необходимость поиска новых, нестандартных вариантов организации заработной платы, обеспечивающих нетрадиционные методы взаимосвязи размеров вознаграждения работника и результатов его трудовой деятельности. Все это способствовало разработке и использованию на практике прежде всего так называемых бестарифных систем оплаты труда.

Стремление хозяйственных руководителей и специалистов многих предприятий отказаться от использования тарифной системы, гарантированных тарифных ставок и должностных окладов в том виде, в каком они применялись на практике, объясняется следующим обстоятельством. Именно гарантированные ставки и оклады выступают главным “ограничителем” размеров заработной платы и заинтересованности трудящихся в развитии и реализации имеющихся способностей, взаимосвязи вознаграждений за работу и результативности производства [2]. Почему же такое негативное отношение к ставкам и окладам, которые десятилетия доминировали в сфере материального стимулирования? Выделим несколько причин.

Во-первых, превышение меры труда, за которую выплачивается ставка или оклад, либо не предполагает увеличения и не сопровождается ростом его оплаты, либо это увеличение незначительно и слабо ощутимо для трудящихся. Поэтому тарифные ставки и должностные оклады работники традиционно связывают с тем предельным количеством и уровнем качества труда, превышение которых материально невыгодно для них. При этом часто срабатывает принцип: зачем работать больше и лучше, если оплата труда будет не больше установленной ставки или оклада.

Во-вторых, действующий порядок начисления ставок и окладов, при котором мера оплаты опережает меру труда (сначала устанавливается гарантированный размер ставки или оклада, а уж затем “под него” ожидается адекватный трудовой вклад), допускает возможность их выплаты без достижения работниками соответствующих выплатам результатов. Здесь у работника возникают несколько иные, по сравнению с первым случаем, соображения: стоит ли достигать даже требуемых результатов, определенных тарифной системой, когда и без этого выдается, как минимум, гарантированная ставка или оклад. Такая организация выплаты ставок и окладов расслабляет, расхолаживает и, конечно, не заинтересовывает

работников в высокопроизводительном труде. Более того, она не соответствует принципу распределения по труду в его классическом понимании, поскольку допускает равное вознаграждение за неравный труд.

Именно в этом заключается одна из причин сознательного недоиспользования трудящимися своих физических и интеллектуальных способностей.

В-третьих, установление тарифных ставок и должностных окладов в большей мере соответствует не экономическим, а административно-командным методам хозяйствования, когда средства, предназначенные на оплату труда, централизованно выдаются “сверху” чаще без учета связи их размеров с конечными результатами работы предприятий и трудовым вкладом конкретных работников. Такой подход также не способствует углублению демократизации распределительных отношений, расширению прав и самостоятельности трудовых коллективов в решении экономических проблем.

В-четвертых, гарантированные ставки и оклады в большей степени отвечали лишь первой модели хозрасчета, поскольку только она предполагала гарантированный фонд заработной платы (ФЗП); другим прогрессивным моделям хозяйствования. Тем более рыночным отношениям они не только не соответствуют, но и противоречат, ибо теперь фонд оплаты труда полностью зависит от итогов хозяйственной деятельности предприятий, спроса потребителя на продукцию, размеров прибыли. В данном случае уже нет экономической основы для того, чтобы заранее, до получения трудовым коллективом конкретных конечных результатов, устанавливать гарантированные тарифные ставки и оклады, которые затем могут быть не выплачены работникам из-за недостаточных размеров заработанного ФОТ. Другими словами, не логично негарантированный динамичный ФОТ распределять между работниками по гарантированным стабильным ставкам и окладам. Это равносильно преждевременному точному распределению еще не созданного продукта. Приведенные аргументы, свидетельствующие о неэффективности тарифных ставок и должностных окладов, подтверждают целесообразность перехода на бестарифные системы заработной платы. Модели таких систем разработаны и довольно успешно применяются на многих предприятиях [1]. Они во многом схожи и основаны на долевым распределении средств, предназначенных на оплату труда в зависимости от различных критериев.

Бестарифные системы оплаты труда основаны на следующих принципах:

- фонд оплаты труда предприятия и его подразделений представляет собой фиксированный процент от выручки (прибыли) предприятия;
- предусмотрено доленое распределение фонда оплаты труда между работниками предприятия, исходя из их фактического трудового вклада;
- личные результаты труда работников определяются на основе совокупности коэффициентов (балов), учитывающих стаж,

квалификацию, профессиональное мастерство, значимость работника, его способность достичь определённых текущих и перспективных целей, а главное – степень реализации этой способности, выраженную в оценочных характеристиках эффективности его труда.

То есть, в противоположность традиционным тарифным системам заработной платы в соответствии с бестарифными моделями заработка работника установлен и зафиксирован в Положении об оплате труда (или аналогичном документе предприятия) не в денежном выражении, а в виде некоторого коэффициента (балла), показывающего долю работника в фонде заработной платы или фонде оплаты труда. Причем, как правило, этот коэффициент (балл) может варьироваться в зависимости от того, насколько эффективно работало в отчетном периоде предприятие (или его подразделение) и насколько качественно работник выполнял свои должностные обязанности. Отказ от денежной фиксации размера заработной платы в пользу введения коэффициента (балла) оплаты труда позволяет защитить зарплату работника от инфляции и отказаться от регулярного пересмотра ее величины в условиях растущих цен. Это происходит за счет того, что с ростом общего уровня цен растут и цены на товары или услуги предприятия, соответственно увеличивается фонд зарплаты (который в рамках гибких систем оплаты труда “привязан” к величине прибыли или выручки предприятия). Растет при этом и абсолютная величина зарплаты сотрудника, представляющая собой его долю в общих средствах на оплату труда [3].

Следовательно, методику разработки бестарифной системы организации оплаты труда можно представить в таком виде:

$$\PhiГО = \sum ZГi, \quad (1)$$

где $\PhiГО$ – фонд гарантированной оплаты;
 $ZГi$ – гарантированная заработная плата работника.

$$\PhiС = \PhiОТ - \PhiГО, \quad (2)$$

где $\PhiС$ – фонд стимулирования;
 $\PhiОТ$ – фонд оплаты труда.

$$\nu = \PhiС : \sum Bи, \quad (3)$$

где ν – “цена” балла;
 $\sum Bи$ – сумма баллов.

$$Zи = ZГi + \nu \cdot Bи, \quad (4)$$

где $Zи$ – заработок работника.

Таким образом, бестарифный вариант организации заработной платы ставит заработок работника в полную зависимость от конечных результатов работы трудового коллектива.

Что касается многообразия зарубежного опыта организации оплаты труда, можно условно выделить такие: американский, японский и западноевропейский.

Наибольшей особенностью отличается организация оплаты труда в Японии, где раньше размер заработной платы определялся возрастом и стажем, но затем все большее значение стали приобретать квалификация и эффективность труда. В результате такой интеграции главными факторами, определяющими размер оплаты труда, стали эффективность труда (трудовой вклад) и стаж. Важной особенностью оплаты труда в Японии является неуклонный рост реальной заработной платы в течение последних десятилетий. При определенном росте цен заработная плата увеличивается в больших размерах. Серьезное значение в японской практике придается выплатам в конце года или два раза в год в виде бонусов по результатам работы каждого работника. Размер этих выплат доходит до четырех месячных зарплат. Кроме того, важной особенностью мотивации труда в Японии является забота фирмы о бытовых условиях своих работников.

В США, Англии, Франции и ряде других стран получила распространение так называемая “гибкая оплата труда”, которая определяется на основе оценки индивидуальных качеств работника, его заслуг и результатов с помощью баллов. Оценка производится по ряду факторов и осуществляется сверху и снизу, а также иногда используется самооценка.

Практика показывает, что использование гибких систем позволяет значительно повысить уровень оплаты труда при одновременном увеличении производительности труда и прибыльности производства. Это новый подход к формированию системы оплаты труда. Он включает также элементы морального стимулирования работников, в частности, за рационализаторскую деятельность, новые положения о разделении ответственности, стабильности состава работников фирмы и др. [4].

Развитые страны с рыночной экономикой накопили большой разнообразный опыт организации заработной платы и других форм мотивации труда на предприятиях, в учреждениях и организациях, который в определенной мере можно использовать в Украине. Однако надо иметь в виду, что у нас есть свои традиции, свой опыт организации заработной платы, который нельзя полностью игнорировать и не учитывать при этом особенности переходного периода.

Выводы. Оплата труда, а точнее, ее размеры, должны быть поставлены в прямую зависимость от количества и качества труда работника – субъекта трудового процесса и его трудовой деятельности. Данному требованию отвечает бестарифная система оплаты труда, построение которой включает в себя методику оценки признаков, определяющих квалификационный уровень

сотрудников, на основе комплекса показателей: степени развития профессиональных и личностных качеств работника, а также учета сложности выполняемой работы. Данная система оплаты труда будет способствовать началу ритмичной работы предприятия. Она изменит психологию работников, поскольку каждый из них будет знать, что повышение результативности труда за счет квалификации, применения передовых методов работы, прогрессивного инструмента и т.д. не приведет к увеличению норм и нормированных заданий, а непосредственно отразится на росте дохода от трудовой деятельности.

Таким образом, в настоящее время необходимо внедрение бестарифной системы оплаты труда, которая в большей степени отвечает рыночным реалиям. Это объясняется тем, что именно она позволит работодателям прочно увязать размер заработной платы с итогами хозяйственной деятельности предприятия, осуществлять строгий учет за качеством труда, определять вклад каждого работника в конечный результат деятельности, поддерживать фонд оплаты труда на определенном уровне, не допуская его перерасхода, что в конечном итоге ведет к успешной деятельности предприятия на рынке.

Список литературы

1. Волгин, Н. А. Доходы работника и результативность производства [Текст] / Н. А. Волгин, С. В. Николаев. – М. : Луч, 1994. – С. 33–47.
2. Волгин, Н. А. Методика разработки и внедрения бестарифной рыночной модели оплаты труда и её разновидностей на предприятиях с различными формами собственности [Текст] / Н. А. Волгин. – М. : Луч, 1991. – С. 17–25.
3. Волгин, Н. Реформирование оплаты труда – проблема неотложная [Текст] / Н. Волгин // Человек и труд. – 1996. – № 11. – С. 83–87.
4. Миляева, Л. Ещё один вариант бестарифной системы оплаты труда [Текст] / Л. Миляева, Г. Койнаш // Человек и труд. – 2001. – № 4. – С. 49–53.

Summary

The article covers the question of necessity to implement the non-tariff system and form of labour payment, which in the higher degree conform with the market realias and will eventually lead to successful activities of an enterprise at the market.

Получено 26.02.2009