

Следует отметить, что в настоящее время системы оплаты труда, действующие на предприятиях, зачастую вообще не связаны с конечными результатами труда. Дифференциация в заработной плате осуществляется преимущественно на основании формальных показателей (количество «отработанных» часов, «стаж работы», качество образования). Они лишь могут предположительно с большей или меньшей вероятностью свидетельствовать о высоком качестве труда конкретного работника и недостаточно отражают непосредственные реальные достижения и результаты труда.

Таким образом, проведенный нами теоретический анализ позволяет утверждать, что дальнейшие исследования в области заработной платы и нахождения путей возвращения ее роли как инструмента регулирования эффективности производства и воспроизводства человеческого потенциала, должно привести к росту производительности труда.

ЛИТЕРАТУРА

1. Белавин, Д.Я. Взаимосвязь заработной платы и производительности труда в инновационной экономике : автореф. дис. ... канд. экон. наук : 80.00.01/ Д.Я. Белавин ; Казан. гос. финансово-экон. ун-т. – Казань, 2008. – 26 с.
2. Баранашник, А.В. Правовые аспекты начисления заработной платы / А.В. Баранашник // Экономика. Финансы. Управление. – 2013. – № 2. – С. 37—47.
3. Трудовой кодекс Республики Беларусь [по состоянию на 10.10.2013 г.]. – Минск : Амалфея, 2013. – 256 с.
4. Райсберг, Б.А. Современный экономический словарь / Б.А. Райсберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева. – М. : ИНФРА-М, 1998. – 479 с.
5. Авсеенко, Н.Н. Система оплаты труда медицинских работников: оценка и развитие [Электронный ресурс] / Н.Н. Авсеенко : автореф. дис. ... канд. экон. наук. – 2013. – Режим доступа: http://miu.by/userfiles/file/Aspirantura/synopsis/2013/2013-09-27_080005_avseenko.pdf. – Дата доступа: 28.09.2015.
6. Витун, С.Е. Понятие категории «заработная плата» и реализация ее функций в современных условиях в Республике Беларусь [Электронный ресурс] / С.Е. Витун, А.Л. Воронович // Экономика и управление. – 2014. – № 1. – Режим доступа: <http://elibrary.miu.by/journals/item.eiup/issue.37/article.5.html>. – Дата доступа: 28.09.2015.
7. Долинина, Т.Н. Оплата труда в воспроизводственном процессе: модель функционально-факторного цикла [Электронный ресурс] / Т.Н. Долинина // БГТУ. – 2012. – Режим доступа: <https://www.belstu.by/booklibrary/list/science-publication/oplata-truda-v-voisproizvodstvennom-processe-model-funkcionalno-faktornogo-sikla.html>. – Дата доступа: 11.10.2013.
8. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] // Правовая навигационная система «Кодексы и законы Российской Федерации». – 2007. – Режим доступа: <http://www.zakonrf.info/tk/> – Дата доступа: 26.09.2015.
9. Шваков, Е.Е. Экономика труда : учеб.-метод. пособие / Е.Е. Шваков, О.Н. Швакова. – Горно-Алтайск : РИО «Универ-Принт», 2005. – 124 с.

УДК 331.23

АНАЛИЗ ФОРМ И СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА В СТРОИТЕЛЬСТВЕ

Л.В. ПИМЕНОВА

(Представлено: канд. техн. наук, доц. А.П. КРЕМНЕВ, В.Н. СТАХЕЙКО)

Рассмотрены существующие формы и системы оплаты труда в строительной отрасли. Изучен мировой опыт в стимулировании труда работников. Сформулированы принципы совершенствования системы оплаты труда с целью повышения его производительности.

Совершенствование системы оплаты труда на предприятии приводит к стимулированию работника на достижение таких показателей трудовой деятельности, которые обеспечат получение необходимого работодателю производственного результата, повысив при этом конкурентоспособность предприятия. Сложившиеся в строительных организациях системы оплаты труда зачастую не связаны с его производительностью. Это приводит к снижению мотивации работников организации, повышению издержек производства и в конечном итоге к банкротству предприятий. Разработка новых и практическое применение наиболее эффективных форм и систем оплаты труда на основе современных информационных технологий является важной народнохозяйственной задачей.

В строительной отрасли Республики Беларусь наибольшее распространение получила тарифная система и две основные формы оплаты труда: сдельная и повременная [1].

Тарифная система основана на совокупности нормативно установленных ставок и тарифных коэффициентов, в соответствии с которыми устанавливается и измеряется уровень заработной платы работников.

Тарифная система оплаты труда Республики Беларусь основана на совокупности нормативных правовых актов, при помощи которых осуществляется дифференциация и регулирование размеров заработной платы различных групп и категорий работников в зависимости от тяжести, сложности и интенсивности труда, а также особенностей видов работ, производств и отраслей, в которых заняты работники. [2].

Основными составляющими тарифной системы являются:

1. Тарифная сетка, дифференцирующая оплату труда с учетом разряда работы.
2. Тарифная ставка 1-го разряда – определяет абсолютный размер простейшего труда в единицу времени.
3. Тарифно-квалификационные справочники, подразделяющие виды труда на группы согласно их сложности.

Тарифные системы оплаты труда, в свою очередь, подразделяются на две формы – повременную и сдельную.

Повременной формой оплаты труда называют такую форму оплаты, при которой заработная плата начисляется согласно установленным тарифным окладам (должностным окладам) за фактически отработанное время. Данная форма оплаты стимулирует, в первую очередь, повышение квалификации работников и укрепление дисциплины.

Повременная оплата труда применяется прежде всего там, где:

- количественный результат труда уже определен ходом рабочего процесса (например, работа на конвейере с заданным ритмом движения);
- количественный результат труда не может быть изменен и не является определяющим;
- качество труда важнее его количества;
- работа является опасной;
- работа неоднородна по своему характеру и нерегулярна по нагрузке.

При сдельной форме оплаты труда заработная плата начисляется по заранее установленным ставкам за каждую единицу выполненной работы или изготовленной продукции. Сдельная форма оплаты труда стимулирует, прежде всего, улучшение объемных, количественных показателей работы.

Существует ряд условий оплаты труда, при которых целесообразно применять сдельную оплату труда:

- наличие количественных показателей работы, непосредственно зависящих от конкретного работника;
- возможность точного учета объемов выполняемых работ;
- возможность у рабочих конкретного участка увеличить выработку или объемы выполняемых работ;
- необходимость на конкретном производственном участке стимулировать рабочих в дальнейшем увеличении выработки [3].

Кроме этих традиционных систем и форм организация оплаты труда может быть основана на следующих разновидностях гибких систем оплаты труда:

1. Система оплаты труда на основе собственной тарифной сетки.

Организация вправе самостоятельно разработать свою оригинальную тарифную сетку оплаты труда работников и установить ее параметры. В таком случае профессии, должности и разряды работников организации в обязательном порядке должны быть утверждены в локальном нормативном правовом акте.

Тарифные разряды и тарифные коэффициенты устанавливаются нанимателем самостоятельно с учетом сложности и напряженности труда каждого работника организации. Также нанимателю необходимо самостоятельно установить тарифную ставку первого разряда с целью расчета заработной платы работников организации исходя из тарифного коэффициента.

2. Система оплаты труда на основе «плавающих» окладов.

Система плавающих окладов предусматривает установление нанимателем размеров тарифных ставок в текущем месяце по итогам работы за предыдущий месяц с учетом личного вклада каждого конкретного работника в результаты труда [4].

3. Система оплаты труда на основе грейдов.

Система грейдов строится на расположении всех профессий и должностей работников организации по соответствующим грейдам 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.

Системой построения грейдов может предусматриваться, что диапазоны окладов по грейдам будут пересекаться, что позволяет более гибко производить мотивацию труда работников [4].

4. Аккордная система оплаты труда.

Отличительной особенностью данной системы оплаты труда является то, что размер оплаты устанавливается не на отдельную операцию, а на весь заранее установленный комплекс работ с определением срока его выполнения.

При этом сумма оплаты объявляется работникам заранее. Если для выполнения аккордного задания требуется длительный срок (более месяца), то производятся промежуточные выплаты за фактически выполненный за данный период объем работ, а окончательный расчет производится после приемки всех работ по наряду.

Наиболее актуально применение данной системы оплаты труда в строительных организациях, в случаях, когда имеется сдача строительного объекта в конкретно установленный заказчиком срок. При этом наниматель вправе внести в положение об оплате труда то, что в случае невыполнения в срок аккордной работы, ее оплата производится не по ставкам сдельщиков, а на условиях повременной оплаты. Также возможно стимулирование труда премированием за досрочное выполнение работ.

Аккордная система оплаты труда может иметь индивидуальный и коллективный характер. Во втором случае возможно применение коэффициента трудового участия работников в выполнении общего задания [5].

В зарубежных странах накоплен большой опыт применения самых разнообразных систем оплаты труда. Можно выделить следующие:

1. Система «оценки заслуг».

Данная система получила широкое распространение в США. Смысл оценки заслуг сводится к следующему: работники, имеющие одинаковую квалификацию и занимающие одну должность, благодаря своим природным способностям, стажу, целевым установкам, мотивам и стремлениям могут добиваться различных результатов в работе. Эти различия должны найти отражение в заработной плате. Кстати, эта задача решается с помощью дифференциации заработной платы в рамках разряда или должности.

2. Система оплаты труда в зависимости от стажа работы в организации.

Данная система построена на основе учета стажа работы сотрудников. Японские компании, например, используют поощрения за выслугу лет наряду с другими факторами материального стимулирования. Еще в 70-х годах на основе американской системы тарифных ставок была сформулирована синтетическая тарифная форма оплаты труда. Используя две ставки: личная (на основе стажа и возраста сотрудников) и трудовая (в зависимости от квалификации и результативности работы). В настоящее время величина заработной платы на 40% определяется стажем работы в компании.

3. Системы коллективного премирования и «участие в прибылях».

В системах коллективного премирования начисление премий персоналу осуществляется за показатели, непосредственно связанные с результатами производственной деятельности коллектива организации, например, за рост производительности, снижение издержек и т.п. Источником премирования является добавочная внутриорганизационная прибыль или, точнее говоря, экономия, получаемая благодаря снижению издержек производства. В системах участия в прибылях вознаграждение работникам начисляется за результаты как производственной, так и коммерческой деятельности. Источником вознаграждения является общая или балансовая прибыль организации, размер которой зависит не только от производственных показателей персонала, но и от общих результатов деятельности организации, зависящих, в свою очередь, от конъюнктуры рынка, уровня цен и т.п. [6]. Эти системы получили широкое распространение в ряде стран, таких как: Германия, Франция, Великобритания, США.

Однако все вышеперечисленные системы и формы имеют ряд недостатков. Например, основным минусом тарифной системы оплаты труда будет являться то, что дифференциация в заработной плате осуществляется преимущественно на основании формальных показателей (количество «отработанных» часов, «стаж работы», качество образования, выражающееся в виде, например, «красного» диплома и т.д.). Они лишь могут предположительно с большей или меньшей вероятностью свидетельствовать о высоком качестве труда конкретного работника и недостаточно отражают непосредственные реальные достижения и результаты труда.

В результате исследования существующих форм и систем оплаты труда можно выделить следующие требования, которым должна соответствовать совершенная система оплаты труда:

а) оплата труда должна осуществляться в соответствии с количеством, качеством и результатами труда работника и стоимостью рабочей силы на рынке труда;

- б) она должна включать материальные вознаграждения за высокие производственные результаты, личный вклад в деятельность предприятия;
- в) иметь стимулирующее воздействие на рабочего;
- г) обеспечить работодателю достижение в процессе производства такого результата, который бы ему позволил возместить затраты и получить прибыль.

ЛИТЕРАТУРА

1. Экономика организации (предприятия, фирмы) : учеб. / под ред. проф. Б.Н. Чернышева, проф. В.Я. Горфинкеля. – М. : Вузовский учеб., 2008. – 536 с.
2. Характеристика современной тарифной системы оплаты труда Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.economicchange.ru/echas-61-1.html>. – Дата доступа: 20.12.2014.
3. Системы вознаграждения на предприятиях [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://studopedia.net/10_125790_sistemi-voznagrazhdeniya-na-predpriyatiyah.html. – Дата доступа: 24.12.2014.
4. Об утверждении рекомендаций по применению гибких систем оплаты труда в коммерческих организациях : постановление М-ва труда и соц. защиты Респ. Беларусь, 21 окт. 2011г., № 104 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2011. – № 53. – 8/25856.
5. Способы мотивации и стимулирования труда работников [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://normativka.by/social/28-11-2013/> – Дата доступа: 02.02.2015.
6. Журавлев, П.В. Мировой опыт в управлении персоналом. Обзор зарубежных источников / П.В. Журавлев, М.Н. Кулапов, С.А. Сухарев. – М. : Изд-во Рос. экон. акад. ; Екатеринбург : Деловая книга, 1998. – 232 с.

УДК 331.23

**ПРЕДЛАГАЕМЫЙ ПОДХОД ПО НАЧИСЛЕНИЮ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
ДЛЯ МАЛЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ СТРОИТЕЛЬНОЙ ОТРАСЛИ****Л.В. ПИМЕНОВА***(Представлено: канд. техн. наук, доц. А.П. КРЕМНЕВ, В.Н. СТАХЕЙКО)*

Сформулированы принципы создания эффективной системы оплаты труда. Описана структура системы оплаты труда, предлагаемой для повышения эффективности производства предприятий с небольшой численностью в строительной отрасли.

В современных условиях рыночной экономики каждый руководитель заинтересован в повышении показателей экономической эффективности своего предприятия. Важным инструментом и рычагом влияния на увеличение этих показателей является персонал предприятия, который при правильно выбранной мотивации со стороны руководства может добиться действительно высоких показателей производительности. Одним из средств, с помощью которого может осуществиться мотивирование персонала к более эффективной работе, является заработная плата.

Однако современные системы оплаты труда имеют ряд недостатков, которые не обеспечивают рост производительности труда, а, следовательно, и повышение эффективности производства.

Следовательно, целью руководителя предприятия является создание эффективной системы оплаты труда, которая будет стимулировать работника на достижение таких показателей трудовой деятельности, которые обеспечат получение необходимого производственного результата, повысив при этом конкурентоспособность предприятия.

Для создания эффективной системы оплаты труда должны соблюдаться следующие принципы:

1. Реальная заработная плата должна повышаться по мере роста эффективности производства и труда.
2. Темпы роста производительности труда должны опережать темпы роста средней заработной платы.
3. Заработная плата должна дифференцироваться в зависимости от трудового вклада работника в результаты деятельности предприятия. [1]

Учитывая обозначенные принципы, предлагаемая система оплаты труда предположительно может состоять из трех частей: постоянной, условно-постоянной и премиальной.

Постоянная часть определяется согласно установленным тарифным окладам (должностным окладам) за фактически отработанное время, либо по ставкам за каждую единицу выполненной работы или изготовленной продукции.

Условно-постоянная часть заработной платы представляет собой стимулирующие доплаты и надбавки и выплаты компенсирующего характера.