

УДК 331.221

Студ. Д.И. Горбаль, студ. О.О. Дикевич, студ. Е. А. Аринович

Науч. рук. доц. Н.А. Лукашук

(кафедра менеджмента и экономики природопользования, БГТУ)

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ОПЛАТЫ ТРУДА

Формы и системы заработной платы являются необходимым элементом организации оплаты труда. При разработке систем оплаты труда на предприятии нужно решать две задачи: каждая система должна направлять усилия работника на достижение таких показателей трудовой деятельности, которые обеспечат получение необходимого работодателю производственного результата; система оплаты труда должна дать работнику возможность для реализации имеющихся способностей, позволить самореализоваться.

Рассмотрим особенности организации оплаты труда в Германии. Здесь существуют три уровня организации заработной платой: на уровне государства, на уровне отраслей, фирм. На уровне фирмы размер зарплаты определяется в ходе «торгов» между работодателем и наемным работником и закрепляется в договоре. Стороны в этом отношении формально равны. В этом случае работодатель обладает большими возможностями по сравнению с наемным работником. На уровне отраслей предусматривается коллективное определение зарплаты. В этом случае слабая позиция одного работника укрепляется за счет того, что работники объединяются в профсоюзы для защиты своих экономических интересов. В качестве самого сильного средства они могут прибегнуть к забастовкам (позволяет улучшить положение наемных работников). Государственный же уровень предполагает, что заработка плата нормируется государством.

Что касается опыта США, то система материального стимулирования США построена так, что фиксированная заработная плата может только расти и никогда не уменьшается. На сегодняшний день система грейдов – это наилучшая система начисления должностных окладов на основе балльно-факторного метода и матрично-математических моделей. Автором этой методики является американский ученый Эдвард Хей. Методика включает три компенсирующих фактора: фактор «Ответственность», фактор «Оценка знаний» – сумма знаний, опыта и способностей, необходимых для эффективного выполнения работы и фактор «Решение задач» – уровень процесса мышления, который требуется на рабочем месте/должности. Далее необходимо определить, насколько присущ тот или иной фактор каждой

Секция инженерно-экономическая

должности. Грейдовый балл исчисляется для каждой должности путем умножения коэффициента важности на присвоенную степень. По баллам все должности группируются в грейды, в зависимости от которых назначается вилка окладов.

В Швеции основой для оплаты труда используются принципы: равной оплаты за равный труд и сокращения разрыва между размерами максимальной и минимальной заработной платой. Первый принцип предусматривает сквозные для всех отраслей тарифные условия оплаты труда работников, выполняющих одинаковую работу одной квалификации с одинаковой интенсивностью (работники получают одинаковую заработную плату, зафиксированную в отраслевом соглашении). Такой подход побуждает администрацию убыточных предприятий или осуществлять модернизацию производства или закрывать его. Характерной особенностью «шведской модели» является сокращение разрыва между минимальной и максимальной заработной платой. В ходе переговоров о перезаключении коллективных договоров профсоюзы добиваются включения в них специальных пунктов об опережающих темпах роста заработной платы низкооплачиваемых работников. Налоги же отчисляются таким образом, что после их уплаты соотношение по заработной плате между любыми категориями населения Швеции не превышает 1:2.

Японские же фирмы не имеют жесткой классификации должностей с фиксированными ставками заработной платы по каждой из них. Поощряется выполнение различных видов работ при гибком взаимодействии работников в зависимости от конкретной ситуации. Заработка определяется на основе индивидуальной оценки деятельности работника по многим критериям. Рост заработной платы с выслугой лет – одна из важнейших составляющих этой системы. Другие критерии отражают трудовой вклад, успехи и усердие в обучении и повышении квалификации, умение работать в коллективе. Большое значение имеет оценка работы непосредственно руководителем. Систему оплаты труда в Японии отличают следующие факторы: зависимость оплаты труда от стажа, зависимость оплаты труда от жизненных пиков, зависимость оплаты труда менеджеров от результатов работы предприятия.

ЛИТЕРАТУРА

- 1 Попова, И.Г. Зарубежные системы оплаты труда. Факторы, влияющие на заработную плату / И.Г. Попова // Труд и заработная плата. – 2011. – №2. – С.30-39.

Секция инженерно-экономическая

2 Мещерякова, Е. В. Управление персоналом: тексты лекций для студентов специальностей 1-26 02 02 «Менеджмент», 1-25 01 07 «Экономика и управление на предприятии» / Е. В. Мещерякова, Н. А. Лукашук. – Минск: БГТУ, 2014. – 285 с.

УДК 502.131

Студ. Н.В. Павловский

Науч. рук. доцент, к.т.н. В.П. Баранчик
(кафедра менеджмента и экономики природопользования, БГТУ)

ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ СЛЕД БЕЛАРУСИ

«Экологический след» – мера воздействия человека на среду обитания, которая позволяет рассчитать (определить) размеры прилегающей территории, необходимой для производства потребляемых нами ресурсов и хранения отходов, т.е. это новый количественный индикатор устойчивого развития, отражающий потребление человечеством ресурсов биосферы и позволяющий определить уровень технологических нагрузок в условиях антропогенной деятельности человека [1].

Расчет экологического следа Беларуси был выполнен в соответствии с положениями методики, разработанной международной организацией Global Footprint Network с использованием формул (1) и (2).

Общий экологический след (ОЭС) определялся как сумма отдельных экологических следов по формуле:

$$OEC = \sum EC_{ki}, \quad (1)$$

где $\sum EC_{ki}$ – сумма элементов: растениеводческого следа, пастбищного следа, рыбохозяйственного следа, лесохозяйственного следа, энергетического следа и следа инфраструктуры.

Экологический след каждого элемента определялся по формуле:

$$EC_{ki} = C_i / Y_i \cdot f \cdot E_f, \quad (2)$$

где EC_{ki} – экологический след каждого элемента; C_i – годовое потребление элемента; Y_i – выход каждого ее элемента по назначению, например, пастбище, сенокос и др.; f – фактор урожайности (Yield Factor); E_f – эквивалентный фактор (Equivalence Factor).

На рисунке показаны изменения значений составляющих экологического следа Беларуси на душу населения в 2015 году по сравнению с 2005 годом [2].

Расчеты показали, что экологический след Беларуси в 2015 году составил 3,725 гга/чел и увеличился по сравнению с 2005 годом на