

теристики и изменения в труде и дать возможность отказаться от применения большинства премий, доплат и надбавок, усложняющих структуру заработной платы, при повышении удельного веса тарифной части за счет исключаемых элементов. Введение подвижной системы тарифных коэффициентов исключает возможность роста оплаты труда вне зависимости от квалификации и результативности труда работников и поддерживает, таким образом, принцип прямой увязки эффективности труда с его оплатой.

УДК 331.2

Т.Н. Долинина, ассистент;

С.В. Шевченко, доцент

ЭФФЕКТИВНОСТЬ НЕТРАДИЦИОННЫХ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА

An approach to account of potential effectivity of new wage system proposed in article. Account of different untraditional system gave on the basis of this approach.

Изменение условий хозяйствования и появление разнообразных форм собственности и организации труда привели к появлению разнообразных систем оплаты труда, эффективность которых зачастую сомнительна.

Важнейшим показателем эффективности систем оплаты труда является рост производительности труда в результате ее применения. Однако он не позволяет оценить потенциальную эффективность систем оплаты труда, что является необходимым на стадии их проектирования, поскольку зачастую решения в этой области принимаются методом проб и ошибок.

На наш взгляд, оценка потенциальной эффективности различных систем оплаты труда предполагает их рассмотрение в трех аспектах:

1. Адекватность внешним и внутренним факторам.
2. Соответствие мировым тенденциям развития организации оплаты труда.
3. С позиции психологических основ материального стимулирования.

Существование той или иной системы оплаты труда на производстве в основном определяется следующим:

- технический уровень производства, включающий в себя применяемые машины и технологии;
- уровень профессиональной подготовки кадров;
- состояние нормирования труда;
- физическое состояние применяемых машин и оборудования (степень их изношенности);
- состояние производственной среды, условия и режим труда.

Изменение вышеуказанных условий представляет факторы развития форм и систем оплаты труда на производстве. Таким образом, можно выделить следующие факторы:

- развитие материально-технической базы производства;
- развитие технологий;
- повышение профессионально-квалификационного уровня кадров;
- улучшение условий труда и производства.

Перечисленные факторы тесно взаимосвязаны и непрерывно совершенствуются под воздействием научно-технического прогресса, вызывая к жизни новые формы и системы заработной платы.

Сам факт применения в различных странах, в том числе с разным социальным строем, аналогичных или сходных форм и систем заработной платы говорит о том, что они вызваны к жизни объективным ходом развития производства в условиях научно-технического прогресса. Новые формы и системы заработной платы, как правило, появляются в странах, отраслях, на предприятиях с более высоким уровнем технико-экономического развития, а затем с разницей во времени в различных вариантах повторяются в других странах, отраслях, на предприятиях.

Однако, помимо научно-технического прогресса, определяющего тенденции развития форм и систем заработной платы, на процесс изменения последних влияет множество других факторов. Немаловажное значение имеют социальный строй, методы управления экономикой (в том числе в области оплаты труда), емкость рынков сбыта, национальные обычаи, традиции и культура, др.

Группа перечисленных факторов обуславливает особенности применения известных форм и систем заработной платы в различных странах, близких по уровню технико-экономического развития. Анализ организации оплаты труда у нас и за рубежом позволил выделить следующие тенденции в ее развитии. Повышение гибкости тарифа посредством оценки личных качеств стало ведущим направлением совершенствования тарифа. Как правило, устанавливаются уровни оплаты внутри заданной вилки. Часовая тарифная ставка устанавливается путем комбинирования методов аналитической оценки работ и работника. На тариф возлагается функция стимулирования результатов индивидуального труда. Развитие тарифа идет по пути роста его факторности. Основной тенденцией развития системы оплаты является расширение использования повременной заработной платы. Основу повременных систем составляет широкое использование нормирования. Растет использование коллективных форм оплаты труда. Не ослабевает внимание к коллективному премированию, появляются новые разновидности систем участия в прибылях, растет их факторность. Проектирование и внедрение этих методов стимулирования осуществляется как единая система. При разработке новых систем оплаты труда следует учитывать перечисленные тенденции.

Стимулирование труда - проблема прежде всего экономическая, но ключ к ее решению находится в области психологии человека. Никакие его формы, системы и методы не смогут дать нужного эффекта, если не будут основаны на взаимосвязи психики человека с внешним миром.

Основные психологические моменты материального стимулирования отражаются современными теориями мотивации, которые, в свою очередь, основаны на результатах многочисленных психологических исследований. Применимость этих теорий в практике материального стимулирования подробно рассмотрена в работах как зарубежных, так и отечественных исследователей.

Ряд экономистов считают тарифную систему противоречащей рыночным отношениям и в качестве альтернативы ей предлагают так называемые "бестарифные" системы оплаты труда. Анализ различных вариантов бестарифной оплаты труда показывает, что они представляют собой не что иное, как модификацию печально известного механизма распределения заработка по КТУ со всеми известными недостатками и бестарифными, по сути, не являются. Названные системы в основном игнорируют психологические основы материального стимулирования и, как правило, не в состоянии эффективно поддерживать трудовую активность. Своим возникновением и развитием они обязаны недавнему господству административно-командных методов хозяйствования, в условиях же рыночных отношений они не имеют будущего. Абсолютное же отрицание тарифной системы оплаты труда неправомерно, поскольку на сегодняшний день ей нет разумной альтернативы.

Тем не менее, опыт применения механизма распределения заработка с помощью КТУ и бестарифных моделей оплаты труда представляет определенный интерес. Анализ применения этих систем оплаты труда позволяет выявить тенденцию к росту факторности труда, усиление интереса к факторам, характеризующим индивидуальный труд, заметить изменение роли факторов, выражающих личные и деловые качества работников, развитие методов коллективного стимулирования. Отмеченные тенденции совпадают с отмеченными выше направлениями эволюции заработной платы. Дальнейшее совершенствование систем оплаты труда должно опираться на положительный и отрицательный опыт применения описанных систем.

Среди новых форм организации заработной платы выделяется метод "плавающих" окладов, также появившийся в результате попыток уйти от консерватизма, связанного со стабильностью должностных окладов и слабой зависимостью от результатов труда. Однако экономическое положение предприятий не стабильно - оно флуктуативно. Эти флуктуации мало зависят от работы большинства работников. В условиях "плавающих" окладов работники зачастую не

представляют последующего вознаграждения, не имеют возможности соизмерить его величину с прилагаемыми усилиями, что позволяет предсказать ослабление трудовой мотивации. Кроме того, при формировании ценности работников система плавающих окладов неудобна. Безусловно, оплату труда следует связывать с эффективностью деятельности предприятия, но не обязательно это делать напрямую. С этой целью можно использовать и совокупность критериев, определяющих рост эффективности производства.

Переход к рыночным отношениям создает условия для формирования нетрадиционных для нашей экономики механизмов распределения дохода - распределение, связанное с возникновением коллективной собственности. Отсюда - массовое увлечение разработкой подобных механизмов. Бесспорно, что этот механизм позволяет преодолеть отчуждение трудящихся от средств производства, мобилизовать ресурсы для расширения и модернизации предприятия. Однако утверждение о том, что с распределением по собственности связаны дополнительные стимулы личной материальной заинтересованности для повышения эффективности работы предприятия, вызывают определенные сомнения.

Более того, в отечественной практике достаточно широко распространен тезис о том, что единственный способ формирования интереса к высокопроизводительному труду связан с формой собственности, который однозначно ошибочен. Он никак не согласуется с содержанием стимула к труду и никаких положительных результатов дать не может. Одна из иллюзий социалистического способа производства заключалась в том, что обобществление приводит ко всеобщей заинтересованности, которая, в свою очередь, позволит достичь высочайшей производительности труда - "работа на себя". Ныне же культивируемая иллюзия заключается в том, что чувство собственника обязательно породит предприимчивость и инициативу, что с появлением рыночных отношений обязательно возникнут стимулы, которые приведут ко всеобщему изобилию так же, как тогда мы уповали на полное благоденствие от обобществленного труда, так теперь готовы обратиться к другой крайности - искать стимулы там, где их вовсе нет. Это подтверждается и опытом стран с развитой экономикой, где наемные работники, лишённые средств производства, стремятся достичь высоких конечных результатов для обеспечения достаточно высокого жизненного уровня.

Таким образом, нетрадиционные системы оплаты труда основаны, как правило, на архаичных и чужезерно упрощенных представлениях о принципах мотивации, зачастую не имеют корректного математического обоснования, вероятность высокой эффективности таких систем невелика. Тем не менее опыт их применения игнорировать не следует.