

# Роль организации оплаты труда в повышении эффективности производства

*Повысить эффективность функционирования отечественных предприятий невозможно без активного участия человека, вовлечение которого в решение любой проблемы должна обеспечивать рациональная система материального стимулирования. Вместе с тем, организация оплаты труда на большинстве отечественных предприятий не способствует этому.*



**Татьяна ДОЛИНИНА,**  
кандидат экономических наук,  
доцент

Обратимся к аргументам, подтверждающим данное положение. Как известно, основными функциями заработной платы являются воспроизводственная и стимулирующая. Заработная плата должна быть достаточной для того, чтобы воспроизводить работников и членов их семей, а также обеспечивать формирование мотивации к высокопроизводительному труду. Реализация этих функций связана с организацией оплаты труда и ее инструментарием.

Выполнение воспроизводственной функции обеспечивается организационно-техническим нормированием труда и тарифным нормированием заработной платы. *Организационно-техническое нормирование труда* позволяет определить меру затрат труда, соответствующих норме для различных категорий работников. *Тарифное нормирование* устанавливает оплату за норму труда определенной сложности в соответствии с используемой в организации тарифной системой. Указанные элементы организации оплаты труда являются базовыми и связаны между собой

теснейшим образом. Так, применение низких тарифных ставок, оторванных от реальной стоимости рабочей силы, приводит к тому, что в целях реализации воспроизводственной функции оплаты труда система его нормирования начинает разрушаться, выполняя несвойственную ей роль регулирования заработной платы при занижении норм труда. Следствием низкого уровня нормирования труда является также падение качества внутрфирменного планирования, и как результат - неэффективное использование людских, материальных и энергетических ресурсов. Наличие указанных взаимосвязей подтверждается введением в действие постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь №181 от 29.12.2010 г. «Методические рекомендации по проведению кадровой диагностики организаций с целью выявления потенциально избыточной численности персонала». Появление такого нормативно-методического документа - поспешен для рыночной экономики, где в принципе не может быть избыточной силы вследствие применения качественных норм труда.

Как уже отмечалось, другой важнейшей функцией оплаты труда является стимулирующая. Эта функция ранжирована по от-

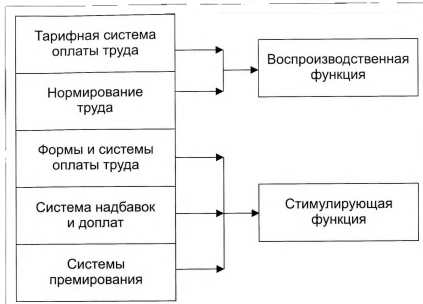


Рис. 1. Теоретическая модель взаимосвязи элементов организации и функций оплаты труда

ношению к воспроизводственной, а именно: заработная плата осуществляет стимулирующую функцию только после выполнения в полном объеме воспроизводственной функции, т.е. стимулирование «сытого» работника, как правило, гораздо эффективнее. Поясним этот тезис. Стимулирующая функция заработной платы также связана с определенными элементами организации оплаты труда. В частности, формы и системы оплаты труда, взаимодействуя с нормированием труда и тарифной системой оплаты труда, позволяют применить к каждой группе и категории работников определенный порядок начисления заработка посредством установления функциональной зависимости между мерой труда и его оплатой. При этом сдельные системы стимулируют к росту объемов производства продукции, тогда как повременные системы в значительной степени направлены на обеспечение качественного выполнения работниками своих функций и бережного отношения к ресурсам и оборудованию. Сдельные системы оплаты труда - далеко не самые подходящие для современного этапа развития национальной экономики, призванной быть инновационной. Их использование является следствием низкого уровня тарифных ставок и невысокого

го качества норм труда. Господство сдельных систем также в значительной степени обусловлено наличием в предыдущие годы существенных ограничений по отношению издержек по оплате труда на себестоимость. Как известно, такие системы оплаты труда не способствуют рачительному использованию ресурсов и оборудованию и в развитых странах применяются достаточно редко. Например, в США удельный вес сдельных систем не превышает 11% их общего числа.

На обеспечение реализации стимулирующей функции оплаты труда направлены также надбавки и премии. Надбавки как элемент стимулирующего характера отличаются относительной стабильностью, поскольку устанавливаются на достаточно продолжительный период (полгодие, год) в большинстве случаев за стабильное выполнение трудовых обязанностей на необходимом предприятию уровне. Ведущая же роль в стимулировании трудовой активности принадлежит премиальным системам, потому что премия является наиболее гибким элементом заработной платы и выступает как вознаграждение за повышенную результативность труда. Однако низкие тарифные ставки работников многих отечественных предприятий обуславливают применение неэффективных

гипертрофированных систем надбавок и доплат, призванных компенсировать низкий уровень тарифных ставок и, как правило, слабо ориентированных на повышение эффективности производства и рациональное использование применяемых ресурсов. Премии за выполнение производственных показателей в современных условиях не стали быть исключительными, поощряющими значимые достижения, и по сути приобрели обязательный массовый характер. Их выплата скорее только формально связана с производственными показателями, которые в основном являются объемными. Фактически премии ориентированы на обеспечение работникам приемлемого уровня заработка для выполнения воспроизводственной функции, а не на индивидуальное стимулирование выдающихся результатов.

Итак, очевидно, что элементы организации заработной платы находятся во взаимодействии и при правильном применении обеспечивают выполнение оплаты труда своих функций и эффективность системы материального стимулирования в целом (рис. 1).

Вместе с тем, в практике отечественных предприятий отсутствуют действенные стимулы к повышению эффективности их функционирования ввиду отсутствия несоблюдимой сбалансированности между элементами организации оплаты труда. На рис. 2 представлена модель, обобщающая основные проблемы действующих на предприятиях систем стимулирования. Так, элементы организации оплаты труда, отвечающие за воспроизводственную функцию (тарифная система оплаты труда и нормирование труда), не обеспечивают ее выполнение в полном объеме и требуют участия других элементов в решении данной задачи. Вследствие этого те составляющие организации заработной платы, которые должны быть ориентированы на стимулирующую функцию (формы и системы оплаты труда, система надбавок и доплат, системы премирования), «отвыкаются»

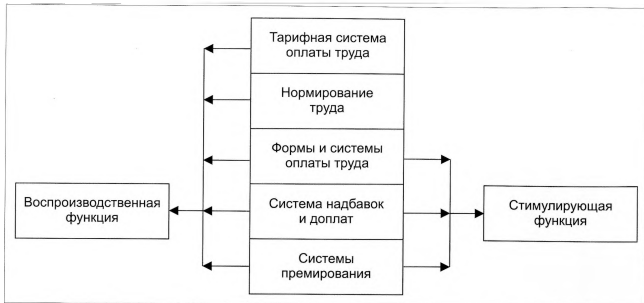


Рис. 2. Фактическая модель взаимосвязи элементов организации и функций оплаты труда

на реализацию воспроизводственной функции, выполняя свою основную задачу «по остаточному принципу», т.е. малоэффективно. Проиллюстрируем это следующим образом. Допустим, за одним столом сидят два бухгалтера, отвечающие за различные участки учета. У одного из них постоянно возникают какие-то проблемы, к их решению он привлекает другого бухгалтера, который, оказывая ему помощь, отвлекается от выполнения собственных функций.

Резюмируя, отметим, что решение проблемы повышения эффективности производства невозможно без упорядочения системы стимулирования труда, которое должно базироваться на внедрении научно обоснованных тарифных условий оплаты труда. Это позволит вернуть элементам организации оплаты труда их исходный смысл и усилить ее стимулирующие возможности. В соответствии же с мерами по либерализации оплаты труда, реализованными в последнее время в отечественной экономике, организации имеют право разрабатывать внутрифирменные тарифные системы оплаты труда, учитывающие специфику их функционирования, финансовое состояние и поддерживающие инновационную активность работников. Возможным выходом

является разработка организациями многоступенчатых грейдовых систем, предусматривающих установление тарифных ставок по результатам аттестации работников в соответствии с рядом критериев. При этом одним из основных критериев должен быть уровень инновационной активности, оцениваемый по числу и качеству внесенных работ-

никам предложений, касающихся совершенствования способов выполнения его обязанностей, функций его коллег и деятельности предприятия в целом. И тогда решение проблемы повышения эффективности производства будет начинаться на каждом рабочем месте, а не обеспечиваться усилиями отдельных руководителей и специалистов.

