

ОПЛАТА ТРУДА В УСЛОВИЯХ РЫНОЧНЫХ ОТНОШЕНИЙ

У.М. Рахманова

Научный руководитель – доцент *Г.А. Короткова*
Белорусский национальный технический университет

В процессе перехода к рыночным отношениям принципиально меняется экономическая природа и сущность заработной платы. Раньше заработная плата понималась как часть национального дохода, выделяемая государством для оплаты труда. В рыночных условиях заработная плата – это часть дохода работодателя, расходуемая им для оплаты труда наемных работников в соответствии с условиями трудового договора и результатами труда. Рыночная модель оплаты труда – определение заработной платы как цены специфического товара «рабочая сила», величина которой определяется спросом и предложением на рабочую силу.

Существуют различные практические инструменты организации оплаты труда в условиях рыночных отношений.

Установление вознаграждения, исходя из конкретного содержания и результатов работы, обеспечивается в результате дифференциации заработной платы, которая несет большую нагрузку в эффективности материального стимулирования. Дифференциация заработной платы условно имеет два среза:

1. Вертикальная дифференциация заработной платы отражает качественные различия между простым и сложным трудом. Она дает развертку ставок по квалификационным разрядам или должностям в соответствии со сложностью выполняемых работ. (В данном срезе определяется основная часть заработка (60-70%).) Практическим инструментом выявления качественных различий и определений вертикальной дифференциации является так называемая оценка работ.

2. Горизонтальная дифференциация, цель которой – увязать тарифные ставки или оклады с результатами труда, а также с деловыми и личными качествами, способствующими более продуктивной работе. (Удельный вес заработка, определяемого в данном срезе, составляет 30-40% заработка).

Инструментом горизонтальной дифференциации является так называемая «оценка заслуг» работников. 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 добиться различных результатов в работе. Эти различия должны найти отражение в заработной плате с помощью дифференциации окладов в рамках одного разряда (или должности). В практике используются различные методы оценки заслуг, которые принимают форму периодической аттестации.

Наряду с рассмотренной выше дифференциацией заработной платы в области стимулирования улучшения эффективности труда используют различные системы премирования.

Нельзя недооценивать стимулирующее влияние вознаграждения сотрудников в связи с долевым участием в результатах деятельности предприятия. Понятие «участие в результатах» означает планомерное стимулирование сотрудников на основе показателей деятельности предприятия или его отдельного подразделения в целях достижения определенного уровня этих показателей. Формы долевого участия сотрудников в результатах деятельности предприятия могут рассматриваться в части достижения соответствующих показателей результативности труда, дохода, прибыли.

На практике данный вид вознаграждения работников, учитывая специфику разработки данной проблемы на предприятиях автомобильного транспорта, может быть реализован в процессе начисления заработной платы водителям грузовых автомобилей с рубля дохода, полученного за выполненные ими перевозки грузов.

Различные формы долевого участия в результатах деятельности предприятия способствуют углублению заинтересованности работников в делах фирмы, побуждают персонал к высокоэффективной работе, что в конечном счете выражается в росте производительности труда, прибыли.