

# ГЛАВА 1

## ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ ФОРМ И СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

### 1.1 Сущность форм и систем оплаты труда персонала как факторов повышения его производительности, организация оплаты труда на предприятии

Оплата труда – это вознаграждение, исчисленное обычно в денежном выражении, которое по трудовому договору собственник либо уполномоченный им орган выплачивает работнику за выполненную им работу [22, с.216]. Обычно с понятием оплата труда тесно взаимосвязано понятие заработная плата.

В Трудовом кодексе Республики Беларусь (ст.57) под заработной платой понимается вознаграждение за труд, которое наниматель обязан выплатить работнику за выполненную работу в зависимости от ее сложности, количества, качества, условий труда и квалификации работника с учетом фактически отработанного времени, а также за периоды, включаемые в рабочее время [26].

Экономический словарь трактует оплату труда как вознаграждение в денежной или натуральной форме, которое должно быть выплачено работодателем наемному работнику за работу, без вычета налогов и других удержаний [11, с.106].

Кроме того, оплата труда в широком смысле – выраженная в денежной форме часть совокупного общественного продукта, поступающая в личное потребление трудящихся в соответствии с количеством и качеством затраченного труда.

Хотя на практике оплата труда может принимать различную форму (премии, гонорары, комиссионные вознаграждения, месячные оклады), часто объединяют все это термином «заработная плата» для обозначения ставки заработной платы в единицу времени – за час, день и т. д. Это обозначение имеет определенные преимущества в том смысле, что напоминает нам о том, что ставка заработной платы есть цена, выплачиваемая за использование единицы услуг труда. Это также помогает четко разграничить «заработную плату» и «общие заработки» (последние зависят от ставки заработной платы и предложенного на рынке количества часов или недель услуг труда).

Необходимо также различать денежную, или номинальную, и реальную заработную плату. Номинальная заработная плата – это сумма денег, полученная за час, день, неделю и т. д. Реальная заработная плата – это количество то-

варов и услуг, которые можно приобрести за номинальную заработную плату; реальная заработная плата – это «покупательная способность» номинальной заработной платы. Очевидно, что реальная заработная плата зависит от номинальной заработной платы и цен на приобретаемые товары и услуги [3, с.37].

Система оплаты труда – это определенная взаимосвязь между показателями, характеризующими меру (норму) труда и меру его оплаты в пределах и сверх норм труда, гарантирующая получение работником заработной платы, соответствующей фактически достигнутым результатам труда (относительно нормы) и согласованной между работником и работодателем ценой его рабочей силы.

Рационально построенная система оплаты труда на предприятии позволяет стимулировать результаты труда и деятельность его работников, обеспечивать конкурентоспособность на рынке труда готовой продукции, необходимую рентабельность и прибыльность продукции, обеспечивать высокий уровень производительности труда [9, с.138].

Цель рационально сформированной оплаты труда – обеспечение соответствия между ее величиной и трудовым вкладом работника в общие результаты хозяйственной деятельности предприятия, то есть установление соответствия между мерой труда и мерой потребления [34, с.112].

В основу формирования системы оплаты труда на многих предприятиях положены принципы, представленные на рисунке 1.1.

Организация системы оплаты труда непосредственно на предприятии состоит из следующих основных элементов [6, с.15]:

- формирование фонда оплаты труда. Фонд заработной платы – общая величина заработной платы работников предприятия, исчисляемая исходя из существующих ставок оплаты или окладов и до момента удержания из нее различных налогов, отчислений на социальное страхование, взносов и удержаний. Общая заработная плата используется для определения суммарных производственных затрат на оплату труда;

- нормирование труда. Посредством нормирования в хозяйствах разрабатывают научно обоснованные нормы (выработки, времени, нормированные задания). Они необходимы для правильного определения количества труда;

- установление тарифной или бестарифной системы. Тарифная система представляет собой совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется регулирование заработной платы различных групп и категорий работников. Включение в эти документы конкретных тарифных ставок рабочих по профессиям и уровню квалификации является гарантией в оплате труда;

– определение формы и системы заработной платы. Большое стимулирующее воздействие на развитие производства оказывает правильный выбор форм и систем оплаты труда, отвечающих условиям конкретного хозяйства [34, с.219].

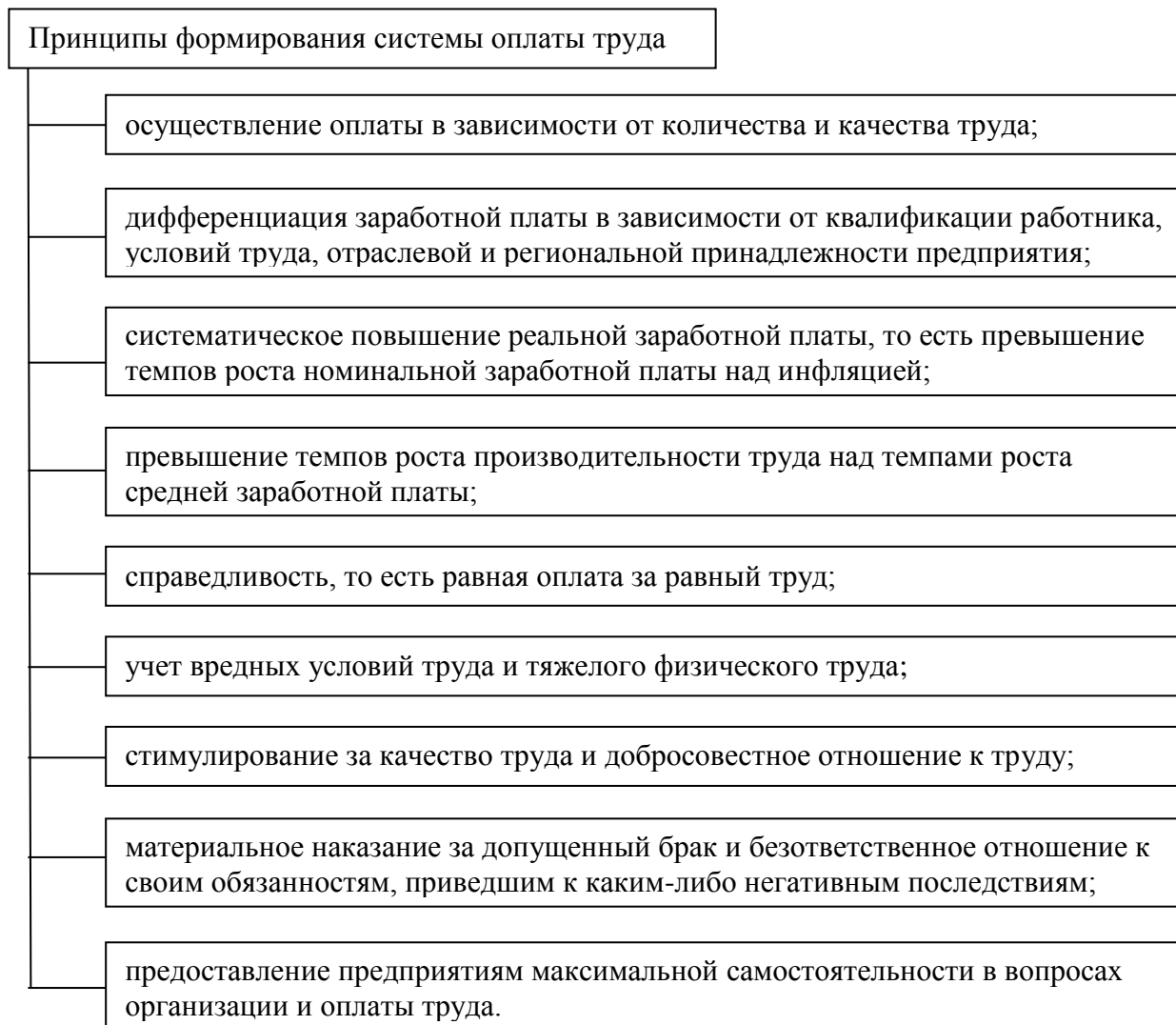


Рисунок 1.1 – Принципы формирования системы оплаты труда

Примечание - Разработано автором на основе [34, с.215].

Для правильной организации системы оплаты труда большое значение имеет дифференциация заработной платы в зависимости от сложности и условий труда, его производительности и качества. Преимущества в оплате должны иметь высококвалифицированные рабочие, технологи и другие специалисты.

Главными требованиями к организации системы оплаты труда на предприятии, отвечающими, как интересам работника, так и интересам работодателя, является:

- обеспечение необходимого роста оплаты труда;

- при снижении ее затрат на единицу продукции;
- гарантия повышения оплаты труда каждого работника по мере роста эффективности деятельности предприятия в целом.

Оплата труда играет двоякую функцию: с одной стороны, является главным источником доходов работников и повышения их жизненного уровня, с другой – основным рычагом материального стимулирования роста и повышения эффективности производства. Наиболее важными являются следующие функции оплаты труда (рисунок 1.2).

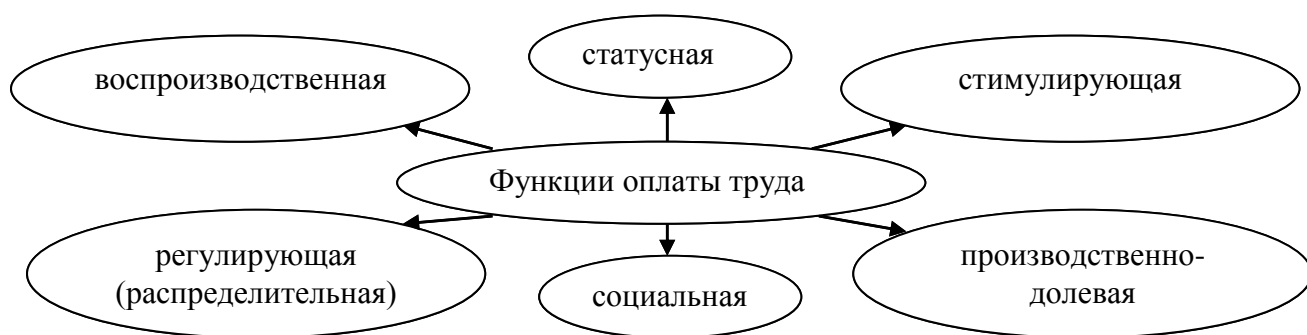


Рисунок 1.2 – Функции оплаты труда

Примечание - Разработано автором на основе [27, с.35].

Оплата труда обеспечивает нормальное воспроизводство рабочей силы (воспроизводительная функция) и мотивирует работников для эффективных действий на своем рабочем месте (стимулирующая функция). Но надо иметь в виду, что оплата труда является мотивирующим фактором, только если она непосредственно связана с итогами труда. Работники должны быть убеждены в наличии устойчивой связи между получаемым материальным вознаграждением и производительностью труда. В заработной плате обязательно должна присутствовать составляющая, зависящая от достигнутых результатов [27, с.35].

Формы и системы оплаты труда – это способ установления зависимости между количеством и качеством труда, то есть между мерой труда и его оплатой. Для этого используются различные показатели, отражающие результаты труда и фактически отработанное время. Иными словами, форма оплаты труда устанавливает, как оценивается труд при его оплате: по конкретной продукции, по затраченному времени или по индивидуальным или коллективным результатам деятельности. От того, как форма труда используется на предприятии, зависит структура заработной платы: преобладает ли в ней условно-постоянная часть (тариф, оклад) или переменная (сдельный приработок, премия). Соответственно разным будет и влияние материального поощрения на показатели дея-

тельности отдельного работника или коллектива бригады, участка, цеха.

Формы и системы оплаты труда рабочих определяют: способ оценки меры труда и измерение труда для его оплаты (через рабочее время, выработанную продукцию, индивидуальные, коллективные и конечные результаты); характер функциональной зависимости, установленной между мерой труда и его оплатой, пропорции изменения заработной платы в зависимости от тех или иных количественных и качественных результатов труда. Измерителями затрат труда является рабочее время и количество изготовленной продукции (выполненных операций).

Выбор системы оплаты труда целиком и полностью является прерогативой работодателя. Администрация предприятия, исходя из задач по производству продукции, ее качеству и срокам поставки, возможности влияния работников на реализацию имеющихся резервов производства с учетом их половозрастных, профессионально-квалификационных и других особенностей, разрабатывает конкретные системы оплаты труда и доводит их до сведения работников и прилагает к коллективному договору [14, с.112].

В практике организации оплаты труда используются две формы – сдельная и повременная, которые подразделяются на системы [12, с.78].

Под системой оплаты труда понимается способ исчисления размера заработной платы, которая подлежит выплате работнику за результаты его общественно необходимого труда. Назначение системы – обеспечить установление правильных соотношений между мерой труда и мерой его оплаты. Применение той или иной формы и системы оплаты труда зависит от условий производства.

Сдельная форма оплаты труда, как правило, применяется на предприятиях, где основной целью производства является увеличение выпуска продукции, на тех участках и видах работ, на которых можно обеспечить учет количественных показателей выработки продукции или работ, правильно отражающих затраты труда работника; возможность увеличения выработки или объема работ против установленной нормы в существующих технических и организационных условиях производства; соблюдение технологических режимов и требований безопасности; рациональное расходование сырья, материалов, энергии; улучшение качества продукции [13, с.40].

Такая форма оплаты труда стимулирует рост производительности труда, обеспечивает сочетание интересов предприятия и работника. Такая форма предполагает применение систем оплаты труда: прямой сдельной, сдельно-премиальной, сдельно-прогрессивной, косвенной и аккордной (рисунок 1.3).



Рисунок 1.3 – Расчет заработной платы при сдельной форме оплаты труда

Примечание - Разработано автором на основе [22, с.77].

При прямой сдельной системе оплаты труда рабочих находится в прямой зависимости от количества выпущенной продукции или выполненной работы.

При сдельно-премиальной (наиболее распространенной) системе оплаты труда, кроме сдельного заработка, работникам начисляют премии за конкретные показатели торговой и другой производственной деятельности.

При сдельно-прогрессивной системе оплаты труда рабочих за выпущенную продукцию производится в пределах установленных норм выработки по прямым сдельным расценкам, а сверх норм – по повышенным расценкам по установленной шкале, но не выше двойной сдельной расценки. Данную систему оплаты труда чаще применяют на производственных предприятиях.

Косвенная сдельная система применяется для стимулирования производительности труда рабочих, обслуживающих оборудование и рабочие места на производственных предприятиях. Их труд оплачивается по косвенным сдельным расценкам из расчета количества выпущенной продукции основными рабочими, которых они обслуживают.

При аккордной системе оплата труда производится за весь объем работ с учетом установленного срока их выполнения. Эта система может предусматри-

вать премиальные доплаты за качественные и досрочные выполнения заданий. Применение такой системы оплаты труда эффективно в строительстве (бригадный подряд), на транспорте. Сдельная форма оплаты труда может быть индивидуальной и коллективной (рисунок 1.4).

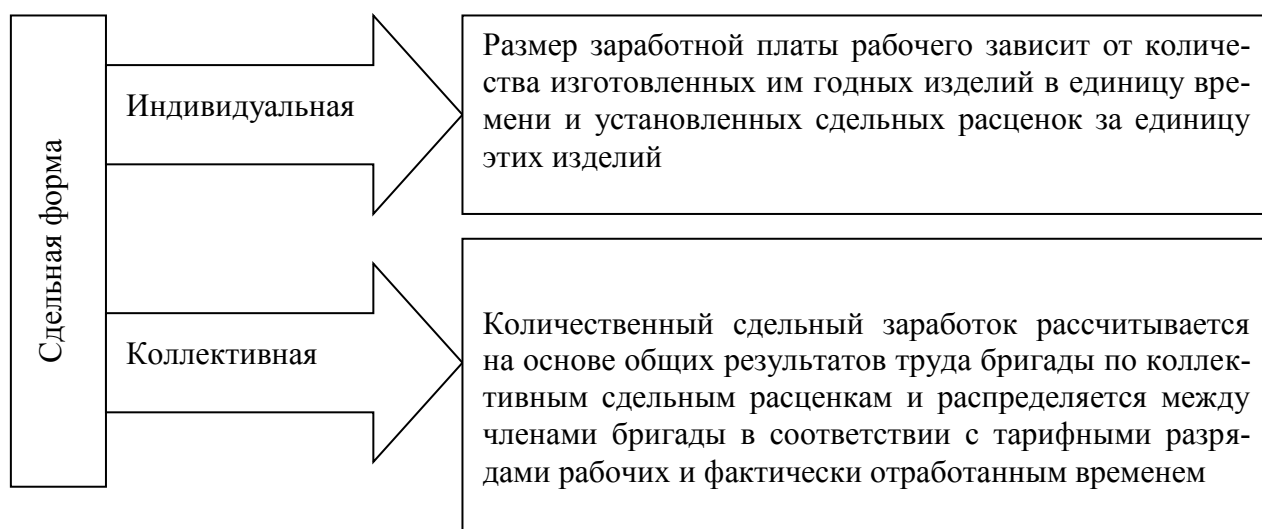


Рисунок 1.4 – Виды сдельной формы оплаты труда

Примечание - Разработано автором на основе [15, с.145].

Повременная оплата труда применяется для оплаты труда руководителей, специалистов и служащих, а также рабочих в отраслях экономики на тех производственных участках, где индивидуальная выработка не зависит от рабочих, а определяется самим технологическим процессом; невозможно или экономически нецелесообразно устанавливать конкретные нормы выработки; важнее стимулировать высокое качество выпускаемой продукции, а не рост выработки. Эффективность ее применения должна обуславливаться наиболее правильным использованием норм обслуживания и нормативов численности, а также рабочих в соответствии с их квалификацией и учетом отработанного времени. Такая форма предполагает применение простой повременной и повременно-премиальной систем (рисунок 1.5).

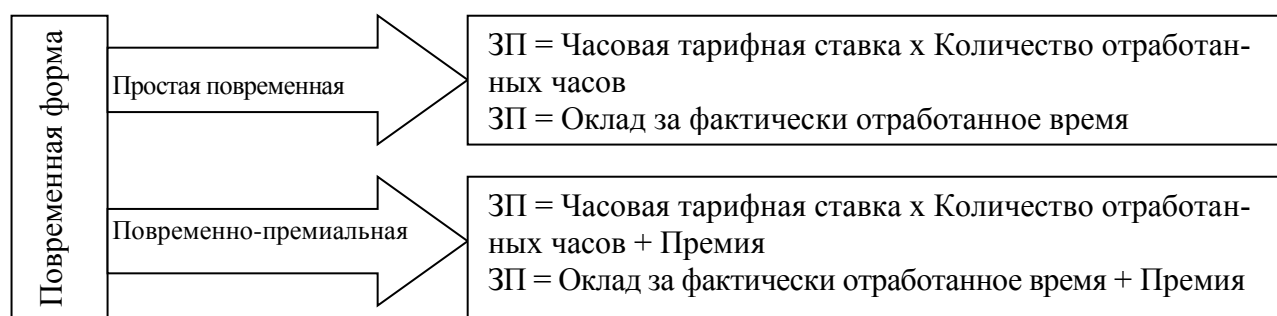


Рисунок 1.5 – Расчет заработной платы при повременной форме оплаты труда

Примечание - Разработано автором на основе [11, с.236].

При простой повременной системе оплата труда зависит от тарифной ставки (должностного оклада) и количества отработанного работником времени.

При повременно-премиальной системе наряду с оплатой за отработанное время по тарифным ставкам (должностным окладом) работникам начисляют премии за качество работы, за достижение определенных количественных показателей.

По способу начисления повременная заработная плата подразделяется помесичную и почасовую (рисунок 1.6).

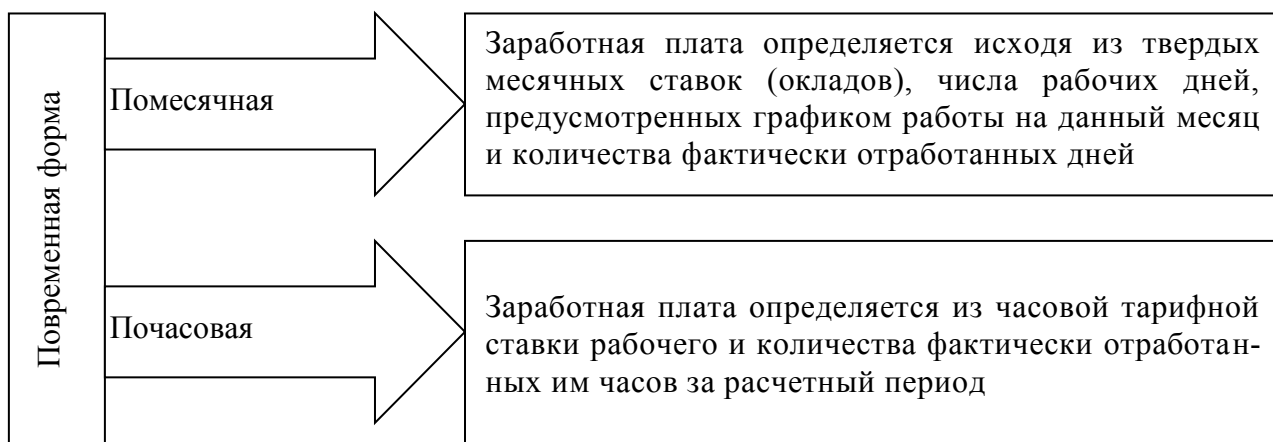


Рисунок 1.6 – Способы начисления повременной заработной платы

Примечание - Разработано автором на основе [11, с.237].

При повременной форме оплаты труда оплата производится за отработанное время.

Основным документом для расчета заработной платы является табель учета рабочего времени. В таблице фиксируются случаи явки и неявки работника (находился в отпуске, болел, прогул и т.д.). В конце месяца табель передается в бухгалтерию, которая подсчитывает количество отработанных часов (дней) и производит расчет заработной платы.

Бестарифная система оплаты труда представляет собой такую систему, при которой заработная плата всех работников представляет собой долю каждого работающего в фонде оплаты труда. Бестарифная система оплаты труда используется в условиях рыночной экономики, важнейший показатель которой по каждому предприятию является объем реализованной продукции и услуг. Чем больше объем реализованной продукции, тем более эффективно работает данное предприятие. Следовательно, и заработная плата корректируется в зависимости от объема производства. Эта система используется для управления



персонала вспомогательных рабочих, для работников с повременной оплатой труда.

Разновидностью бестарифной системы оплаты труда является контрактная система. При контрактной форме найма работников начисление заработной платы осуществляется в полном соответствии с условиями контракта, в котором оговариваются:

- условия труда;
- права и обязанности;
- режим работы и уровень оплаты труда;
- конкретное задание;
- последствия в случае досрочного расторжения договора.

Системы оплаты труда должны быть в постоянном развитии. Администрации предприятия совместно с профсоюзной организацией целесообразно систематически оценивать эффективность средств на оплату труда.

В процессе функционирования предприятия необходимо осуществлять систематический контроль за использованием фонда заработной платы, выявить недостатки действующей системы оплаты труда и резервы её улучшения.

Методики анализа оплаты труда на предприятии разработаны такими авторами как Ермолович Л.Л. [5], Стражев В.И. [4], Акулич В.В. [1,2], Савицкая Г.В. [23]. Методики, предложенные этими авторами, во многом схожи и включают в себя следующие этапы (рисунок 1.7).

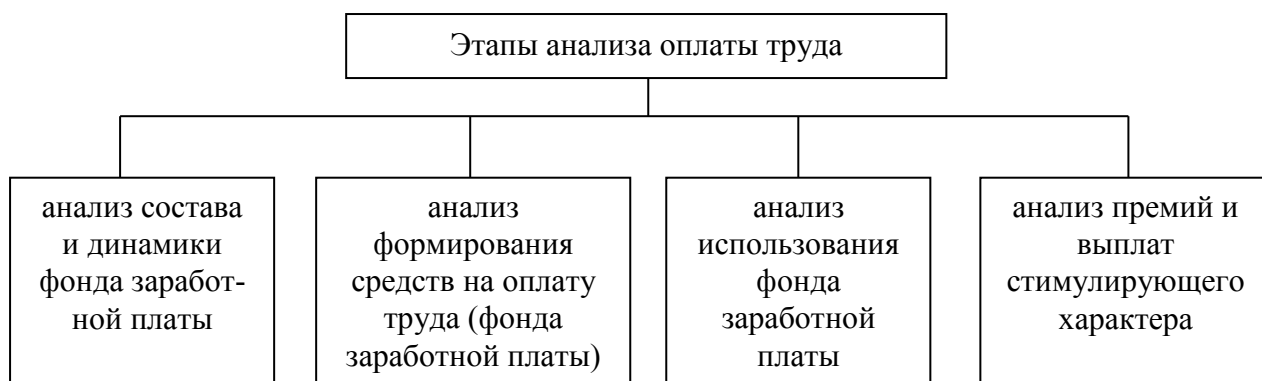


Рисунок 1.7 – Этапы анализа оплаты труда

Примечание - Разработано автором.

Методика, предложенная автором Савицкой Г.В. [23], наиболее полно раскрывает перечисленные выше пункты, добавляя анализ эффективности оплаты труда на предприятии.

Рассмотрим подробнее составляющие данной методики.

Рациональное использование фонда заработной платы тесно связано с

правильной организацией зарплаты на предприятии, зависит от степени выполнения производственной программы и состояния организации производства и труда, поэтому необходимо, чтобы анализ обеспечивал проверку соответствия размеров использования фонда заработной платы объему выполненной производственной программы, проверку подсчета выполнения плана по объему производства как основы для регулирования расходования фонда зарплаты, определение размера экономии или допущенного перерасхода этого фонда и основных направлений перерасхода, группировку факторов, определяющих фактические соотношения между ростом производительности труда и ростом оплаты труда, разработку конкретных организационно-технических мероприятий, вытекающих из всего материала анализа [8, с.55].

Анализ фонда оплаты труда начинается с анализа динамики и уровня выполнения плана по сумме фонда заработной платы в целом по предприятию и в разрезе отдельных категорий работников.

При анализе фонда заработной платы отдельно проводят анализ постоянной и переменной его частей [31, с.61].

Постоянная часть оплаты труда ( $\Phi ЗП_{\text{пост}}$ ) не изменяется при увеличении или спаде объёма производства – это зарплата рабочих по тарифным ставкам, зарплата служащих по окладам, все виды доплат, оплата труда работников непроизводственных производств и соответствующая им сумма отпускных. Относительное отклонение фонда заработной платы (формула (1.1)):

$$\Delta \Phi ЗП_{\text{от}} = \Phi ЗП_{\text{ф}} - (\Phi ЗП_{\text{пер.пл}} \cdot I_{\text{вп}} + \Phi ЗП_{\text{пост.пл}}), \quad (1.1)$$

где  $\Phi ЗП_{\text{пер.пл}}$  – переменный фонд заработной платы по плану;

$I_{\text{вп}}$  – индекс объема выпуска продукции;

$\Phi ЗП_{\text{пост.пл}}$  – постоянный фонд заработной платы по плану.

В процессе последующего анализа определяют факторы, вызвавшие абсолютное и относительное отклонения по фонду заработной платы.

В процессе анализа необходимо также установить эффективность использования фонда заработной платы.

Для расширенного воспроизводства, получения необходимой прибыли и рентабельности необходимо, чтобы темпы роста производительности труда опережали темп роста его оплаты. Если этот принцип не соблюдается, то происходит перерасход фонда зарплаты, повышение себестоимости продукции и, соответственно, уменьшение суммы прибыли. Затем производят подсчёт суммы

экономии (перерасхода) фонда заработной платы в связи с изменением соотношений между темпами роста производительности труда и его оплаты. Анализ причин экономии (перерасхода) следует начинать с определения влияния на фонд заработной платы изменения численности работников и уровня средней заработной платы [7, с.39].

Для оценки эффективности использования средств на оплату труда необходимо применять такие показатели, как объем производства продукции в действующих ценах, выручку, сумму валовой, чистой, реинвестированной прибыли на рубль зарплаты и др. В процессе анализа следует изучить динамику этих показателей, выполнение плана по их уровню. Необходимо установить факторы изменения каждого показателя, характеризующего эффективность использования фонда заработной платы [23, с.236].

Таким образом, под оплатой труда понимают вознаграждение работника за выполненную работу. Рационально построенная система оплаты труда на предприятии позволяет стимулировать результаты труда и деятельность его работников, обеспечивать конкурентоспособность на рынке труда готовой продукции, необходимую рентабельность и прибыльность продукции.

## **1.2 Зарубежный опыт применения форм и систем оплаты труда персонала предприятия**

В зарубежных странах накоплен большой опыт применения самых разнообразных систем заработной платы. Системы отдельных стран характеризуются отличительными чертами: Швеции – солидарной заработной платой, Японии – оплатой за стаж и рационализаторство, Германии – стимулированием роста производительности, США оплатой за квалификацию, Великобритании – оплатой по индивидуальным контрактам, во Франции – индивидуализацией зарплаты, Италии – выплатой коллективных и индивидуальных надбавок к отраслевой тарифной ставке и надбавками в связи с ростом стоимости жизни. Одновременно наблюдается общая нацеленность систем заработной платы на повышение эффективности производства [19, с.116].

В странах с развитой рыночной экономикой постепенно отказываются от традиционных форм оплаты труда в зависимости от индивидуальной выработки. Это объясняется тем, что в условиях НТП все труднее измерить личный вклад отдельного рабочего в общий производственный процесс, с одной стороны, а с другой – на первый план выдвигаются задачи стимулирования сотрудничества внутри трудового коллектива, способностей их членов к перестройке

и восприятию новшеств, чувства ответственности за надежность и качество продукции. Отсюда ориентация на повременные формы оплаты труда, в основе которых лежит учет в первую очередь степени использования машин, экономии сырья и энергии, старательности в работе и т.п., т.е. показателей успехов на уровне группы (бригады) и коллектива фирмы в целом. Однако чистая повременная оплата не применяется. Все системы повременной формы оплаты труда базируются на нормативной основе, что повышает ее действенность. Там же, где сохраняется сдельная форма, наблюдается общее сокращение переменной части заработной платы [17, с.77].

В Швеции переменная часть зарплаты, связанная с общими результатами деятельности, увеличилась, традиционные виды сдельной формы оплаты труда утратили свое значение, упор делается на премиальные системы и поощрение успехов в производственной отдаче на уровне групп [20, с.33].

В Германии помимо гибких форм организации труда большое внимание уделяется вознаграждению за совмещение профессий и взятие на себя дополнительной ответственности. Соответственно в структуре зарплаты учитываются такие факторы, как психологическое напряжение и ответственность за организацию работы, за ее качество, за обеспечение функционирования оборудования.

В политике заработной платы используют и систему заслуг. Система «оценки заслуг» предназначена для установления заработной платы работникам одинаковой квалификации, но имеющим разные показатели качества работы.

Факторы, по которым оцениваются работники, могут быть производственными (выполнение норм, уровень брака, использование рабочего времени и т.д.) и личностными (инициативность, трудовая и творческая активность, принятие на себя ответственности за решения на производстве, умение работать в коллективе и т.п.).

Методы оценки заслуг работников различны – балльная оценка, анкетирование, экспертная оценка, группировка работников по результатам оценки их работы. «Оценка заслуг» наибольшее распространение получила в США.

Самого пристального внимания заслуживает опыт зарубежных стран, так называемого классического рынка (например Франции, Германии, Швеции, Японии и др.).

Основные формы регулирования зарплаты, применяемые в этих странах, представлены в таблице 1.1.

Таблица 1.1 – Основные формы регулирования заработной платы в зарубежных странах

Формы регулирования	Содержание
государственное регулирование	установление минимальной зарплаты, предельных размеров ее роста в период инфляции, налоговая политика
договорное регулирование на общенациональном и отраслевом уровне	на договорной основе между правительством, руководством отраслей и профсоюзами определяются общий порядок индексации доходов, формы и системы заработной платы, размеры разовых повышении ее уровня, социальных выплат и льгот (в том числе пособий по безработице)
фирменные договоры	фирмы устанавливают размеры тарифных ставок и окладов, доплат и надбавок, утверждают систему участия в прибылях и т. д.
рынок рабочей силы	определяет среднюю заработную плату и др.

Примечание - Разработано автором на основе [34, с.85].

Все перечисленные формы тесно взаимосвязаны, взаимодействуют и влияют друг на друга, создавая единый механизм регулирования заработной платы. Рассмотрим подробнее особенности и конкретные инструменты регулирования и организации оплаты труда в некоторых развитых зарубежных странах [34, с.85].

Опыт Франции. Государственное регулирование оплаты труда осуществляется по трем направлениям: через налоговую систему, законодательство и соглашения по труду, а также установление зависимости роста фонда оплаты труда от динамики инфляции. Одним из элементов, образующих базу исчисления местных налогов, служит фонд оплаты труда (18% его величины). С фондом оплаты труда связаны и некоторые другие налоговые платежи предприятий. Так 2,6 % фонда перечисляется государственным организациям, занимающимся переподготовкой кадров (если предприятие не имеет такого центра), и 1% – специализированным организациям, строящим жилье (если нет своего строительства). Это означает, что даже небольшое увеличение средств на оплату труда может привести к заметному снижению чистого дохода, остающегося в распоряжении предприятия. Избежать этих потерь можно, улучшая использование имеющихся трудовых ресурсов, внедряя прогрессивную технологию, современные методы организации и управления производством [10, с.268].

Центральным звеном регулирования роста фонда оплаты труда служат кодекс о труде и договорные отношения по вопросам оплаты труда между профсоюзами, министерствами, предприятиями и конкретными работниками [33, с.32]. Кодексом о труде, принимаемым парламентом, устанавливаются ос-

новные социальные гарантии трудящихся: минимальный уровень заработной платы, условия назначения пособий по безработице, размер пенсии и необходимый трудовой стаж для ее получения, продолжительность оплачиваемого отпуска, принципы найма на работу, на его основе решаются и другие вопросы, прямо или косвенно влияющие на формирование фонда оплаты труда и расходы социального характера.

Трудовой договор (контракт), заключается между работником и администрацией предприятия. В нем указываются конкретный размер заработной платы и другие условия оплаты труда [22, с.55].

В зависимости от качества и эффективности труда на многих предприятиях работникам выплачивается ежегодная премия (тринадцатая зарплата). Один раз в три года им на основании особого соглашения о заинтересованности в доходах выплачивается премия за полученный доход, как правило, не более 1,5 тарифной ставки. Годовое вознаграждение выдается работникам на руки через пять лет. В течение этого времени сумма вознаграждений зачисляется на специальный счет в банке, проценты по которому не облагаются налогом, что создает заинтересованность в работе на предприятии.

Опыт Швеции. Система определения уровня заработной платы в промышленности и сфере услуг представляет собой один из элементов довольно сложной «шведской модели» социально-экономического развития.

Принцип равной оплаты за равный труд предусматривает сквозные для всех отраслей тарифные условия оплаты труда работников, выполняющих одинаковую работу одной квалификации с одинаковой интенсивностью. Это означает, что работники разных предприятий, имеющие одинаковую квалификацию и выполняющие аналогичную работу, получают одинаковую заработную плату вне зависимости от результатов хозяйственной деятельности предприятия. Если из десяти предприятий одной отрасли три работают высоко рентабельно, пять – на среднем уровне, а два – убыточно, то рабочие на любом из этих предприятий получают одинаковую плату за одинаковый труд, а именно на среднем уровне, зафиксированном в отраслевом соглашении.

Такой подход побуждает администрацию убыточных предприятий или осуществлять модернизацию производства или закрывать его. Политика единого уровня солидарной заработной платы не позволяет предпринимателям и работникам требовать получения той части прибыли, которая получена сверх нормального среднего для отрасли уровня. А за счет части сверхприбыли формируются так называемые фонды трудящихся.

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. И налоги отчисляются таким образом, что после их уплаты соотношение по заработной плате между любыми категориями населения Швеции не превышает 1:2. Пока еще ни в одной стране мира не отмечалось такой незначительной дифференциации заработной платы.

Опыт Японии. Японская система оплаты труда основана на пожизненном найме, ротации, репутации и подготовке на рабочем месте. Тем не менее, постепенно классическая японская система заработной платы стала обращаться в сторону американской с ее базовым элементом классификацией работ.

Однако, в Японии существуют ограничения применения этого метода. Во-первых, класс работы это не единственный и не базовый критерий определения заработной платы. По-прежнему, в японской производственной культуре ценится стаж и японский менеджмент старается сохранить баланс между функциональной шкалой и шкалой стажа. Другой особенностью японской системы классификации работ является то, что на практике оценка работ превращается в оценку способностей работника. Эксперты не классифицируют работу как таковую. Они стараются выяснить, что может работник ее выполняющий.

В основе традиционной системы заработной платы лежит личная тарифная ставка, которая относится к конкретному работнику и зависит от его возраста, непрерывного трудового стажа в фирме и образования. Все принимаемые в расчет характеристики отдельных работников сводятся в тарифные сетки, содержащие значения ставок, соответствующих этим характеристикам.

В качестве альтернативы традиционным системам оплаты труда японская практика выработала принципиально новый тип тарификации, увязываемый не столько с возрастом и стажем, сколько с конкретными характеристиками работника как такового, с его индивидуальными показателями в труде, со специфическими особенностями квалификации, отличающими его труд от других. В основу систем заработной платы стала закладывается трудовая тарифная ставка (сиготоку), само название которой свидетельствует об ее связи с трудовыми характеристиками работника и об усилении роли заработной платы в непосредственном стимулировании труда.

Таким образом, в области организации труда на современном этапе большинство японских компаний идет по пути выработки синтезированных систем, сочетающих элементы традиционной, повозрастной и новой, трудовой

тарификации работников.

Разумеется, нельзя механически перенести шведский, японский или какой-то иной опыт в нашу экономику. Однако анализ его полезен, он поможет активизировать поиск новых подходов и моделей организации и регулирования оплаты труда в современных условиях.

### **1.3 Анализ состояния и перспективы развития машиностроения в Республике Беларусь**

Машиностроение является важнейшей отраслью промышленности, определяющей развитие всего общественного производства. Эта отрасль производит машины, оборудование, аппараты, приборы для всех отраслей народного хозяйства, продукцию оборонного значения, а также предметы народного потребления.

Характерными особенностями машиностроительной отрасли являются:

- продукция предназначена для механизации и автоматизации производственных процессов в различных отраслях народного хозяйства;
- большая сложность (до 10000 деталей в изделии) и многономенклатурность продукции;
- многоагрегатность применяемой техники для производства продукции;
- многооперационность технологических процессов изготовления продукции;
- большое разнообразие применяемых технологических процессов (литье,ковка, горячая и холодная штамповка, механическая обработка, термические, химические и электромеханические методы обработки, гальванические и лакокрасочные покрытия, сварка, электромонтажные работы и др.);
- большое разнообразие применяемых материалов;
- многообразие профессионального состава работников.

Отрасль машиностроения представляет собой совокупность производственных предприятий и организаций, для которых характерны единство технико-экономического назначения изготавливаемой продукции, однородность производственно-технической базы, специфичность состава кадров и условий производства.

Основные показатели работы организаций производства машин и оборудования приведены в таблице 1.2.



Таблица 1.2 – Показатели работы организаций по производству машин и оборудования

Показатели	Значение показателя за:					Темп роста, %	
	2016 г	2017 г	2018 г	2019 г	2020 г	2020г к 2016г	2020г к 2019г
1.Объем промышленного производства, млн. руб.	4 508	6071	7935	7572	7468	165,7	98,6
2.Удельный вес вида экономической деятельности в общем объеме промышленного производства, процентов	5,5	6,4	7,2	6,5	6,3	-	-
3.Среднесписочная численность работников, тыс. чел.	86,8	86,1	86,4	86,0	83,2	95,9	96,7
4.Удельный вес среднесписочной численности работников вида экономической деятельности в среднесписочной численности работников промышленности, процентов	9,7	9,8	9,8	9,8	9,8	-	-
5.Номинальная начисленная среднемесячная заработная плата работников, руб.	721,8	891,0	1061,2	1155,3	1237,9	171,5	107,1
6.Отношение среднемесячной заработной платы работников вида экономической деятельности к среднемесячной заработной плате работников промышленности, процентов	96,1	102,5	104,9	102,6	99,1	-	-
7. Прибыль от реализации продукции, товаров, работ, услуг, убыток, млн. руб.	643,5	875,7	1011,3	953,5	1037,8	161,3	108,8
8.Рентабельность продаж, %	12,9	13,2	12,4	11,4	12,3	-	-

Примечание – Разработано автором на основе данных Национального статистического комитета Республики Беларусь [21].

Анализируя данные таблицы 1.2 можно сказать, с 2019 года объем про-

мышленного производства несколько снижается, однако в предыдущем периоде наблюдается его рост, за весь период прирост составит 65,7%.

Удельный вес вида экономической деятельности в общем объеме промышленного производства был наиболее высокий в 2018 году (7,2%), что говорит о повышении значимости данной отрасли промышленности. Среднесписочная численность работников данной отрасли ежегодно снижается, кроме 2018 года. Лишь в 2018 году наблюдается небольшой рост на 0,3%. При этом удельный вес среднесписочной численности работников вида экономической деятельности в среднесписочной численности работников промышленности был постоянным с 2017 по 2020 гг, показатель составил 9,8%. Наблюдается ежегодное увеличение начисленной среднемесячной заработной платы работников, в целом за 2016-2020 гг она увеличилась на 71,5%. При этом следует отметить, что по отношению к заработной плате работников промышленности рассматриваемая заработная плата была ниже до 2017 года, в 2020 году – также на 0,9% ниже, с 2017-2019 года – выше, чем у работников промышленности.

Прибыль от реализации продукции в 2016 году была наименьшей в размере 643,5 млн. руб. В последующие годы (до 2018 гг.) наблюдался ее рост, в целом на 61,3%, но в 2020 году – рост на 8,8%.

Рентабельность продаж снизилась до 11,4% в 2019 году, в среднем составляла 12-13%. Это говорит о том, что в целом текущая деятельность приносит прибыль, однако в целом наиболее прибыльным был 2017 год, когда за 100 рублей выручки приходилось 13,2 рублей прибыли.

К ускоряющим факторам развития отрасли относятся:

- деловая репутация;
- кооперационные связи между предприятиями;
- наличие территорий с высокой концентрацией экономического и инновационного потенциала (свободные экономические зоны, наукопарные парки);
- проведенная модернизация производств в рамках инвестиционных и инновационных проектов;
- накопленный потенциал научных исследований и разработок в сфере машиностроения;
- доступ к преференциальному финансовому механизму, в том числе по поддержке экспорта;
- вертикальная интеграция крупных госпредприятий в холдинги.

К замедляющим факторам развития отрасли относятся:

- недостаточный уровень конкурентоспособности продукции машиностроения;
- невысокий уровень рентабельности машиностроительных организаций;
- недостаток собственных средств для осуществления модернизации;
- низкая производительность труда по сравнению с лидерами мирового машиностроения, определяемая избыточной рабочей силой по причине выполнения предприятиями «социальной» функции;
- незавершенность цикла инновационного развития отрасли;
- недостаточный уровень технического обслуживания и послепродажного сервиса машиностроительной продукции.

На основании ускоряющих факторов развития белорусского машиностроения планируется:

- проведение интенсивной модернизации производств, внедрение новых технологий, позволяющих выпускать экологически чистые виды транспорта и обеспечивающих снижение энерго- и металлоемкости производства (создание гибридных видов транспорта);
- организация научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ в формате инжиниринговых центров;
- диверсификация производства и перепрофилирование машиностроительных организаций;
- подготовка и переподготовка кадров с формированием нового инженерно-технического и управленческого состава, способного обеспечить инновационное развитие машиностроения;
- создание условий для повышения инвестиционной привлекательности машиностроительных организаций и обеспечения притока частных инвестиций;
- внедрение современных программно-аппаратных средств подготовки, управления и диспетчеризации производства.

Таким образом, подводя итог главе отметим, что под оплатой труда понимают вознаграждение работника за выполненную работу. Рационально построенная система оплаты труда на предприятии позволяет стимулировать результаты труда и деятельность его работников, обеспечивать конкурентоспособность на рынке труда готовой продукции, необходимую рентабельность и прибыльность продукции.

На каждом предприятии устанавливаются формы и системы оплаты труда. Формы и системы оплаты труда – это способ установления зависимости между количеством и качеством труда, то есть между мерой труда и его оплатой. В практике используются две формы оплаты труда – сдельная и повремен-

ная, а также множество систем. Повременная форма оплаты труда сводится к оплате стоимости рабочей силы за отработанное время и применяется тогда, когда невозможно количественно определить результаты трудовой деятельности рабочих, служащих и руководителей.

Системы отдельных стран характеризуются отличительными чертами: Швеции – солидарной заработной платой, Японии – оплатой за стаж и рационализаторство, Германии – стимулированием роста производительности, США оплатой за квалификацию, Великобритании – оплатой по индивидуальным контрактам, во Франции – индивидуализацией зарплаты, Италии – выплатой коллективных и индивидуальных надбавок к отраслевой тарифной ставке и надбавками в связи с ростом стоимости жизни.

Проведенный анализ развития машиностроительной отрасли говорит о некоторых проблемах функционирования отрасли. По виду экономической деятельности «Производство машин и оборудования, не включенных в другие группировки» планируется освоение серийного производства новой конкурентоспособной техники, создание производств по выпуску новых видов продукции, новых управляющих систем.