УДК 331.21

К вопросу разработки мотивационных моделей оплаты труда

Отличительные особенности систем мотивации труда работников сельскохозяйственных предприятий Российской Федерации от систем мотивации предприятий других зарубежных стран весьма существенны по многим параметрам. На наш взгляд, можно выделить следующие особенности.

1. Модели мотивации труда сельскохозяйственных работников нашей страны были и остаются стандартизированными и незыблемыми, всякое отклонение от этих стандартов считается нарушением существующих нормативных законодательных актов и локальных нормативных документов, которые базируются и функционируют на основе законодательных актов. Поэтому специалисты четко соблюдают эти принципы (повременная, сдельно-премиальная системы оплаты и их разновидности, премиальные системы).

2. Социальное стимулирование трудовой деятельности сельскохозяйственных работников осуществляется преимущественно без учета результатов индивидуального труда, так как социальными благами коллективного труда пользуются как работники, достигшие высоких показателей в работе, так и работники, не проявляющие особого интереса к трудовой деятельности.

3. Ни одна из мотивационных моделей предприятий зарубежных стран не предусматривает блока моральных стимулов, так как в них в основном находят отражение стимулы материальные, социально-материальные, натуральные и социальной карьеры.

В этом плане опыт, накопленный в России и КНР в части морального поощрения лучших работников, заслуживает не только одобрения, но и широкого распространения на предприятиях других стран. К тому же, на предприятиях Российской Федерации моральному поощрению отводят второе место после материального.

4. Материальное стимулирование в нашей стране рассматривалось, как правило, через призму социалистического соревнования. И сегодня соревнование, если отбросить идеологические догмы, не только не изжило себя, но, по-прежнему, должно являться одним из движущих мотивов повышения социальной и творческой активности работников. Соревнование широко используется на пред- приятиях Германии, США, Японии и других стран.

Следует отметить, что общие тенденции применения мотивационных моделей на предприятиях развитых стран свидетельствуют о том, что ни одна из мотивационных моделей не способна полностью устранить противоречия в стимулировании труда наемных работников.

Рис. 1. Формы и системы оплаты труда в зарубежных странах

В отличие от российских форм и систем материальной мотивации (сдельная, повременная и их разновидности) на предприятиях зарубежных

стран в управлении материальной мотивации применяются принципиально другие формы и системы оплаты труда работников предприятий (рис. 1).

- Дифференциальные системы заработной платы предусматривают применение повышенных тарифных ставок (расценок) для оплаты труда работников, выполняющих и перевыполняющих высокие нормы. Работников, не выполняющих эти нормы, оплачивают по пониженным ставкам (расценкам).

- Эмпирические системы заработной платы предусматривают повышенную оплату труда по пониженной тарифной ставке при условии выработки, составляющей от 4/3 до 3/4 высокой нормы.

- Сдельно-регрессивные системы по- строены таким образом, что, начиная с определенного уровня выработки, 100% и выше рабочий оплачивается по повышенной тарифной ставке

- Комбинированные системы представляют собой сочетание дифференциальных и сдельно-регрессивных систем. Особенность состоит в том, что устанавливается определенный уровень выработки, при достижении которого тарифная ставка работника повышается.

- Однофакторные системы заработной платы предусматривают изменение уровня заработной платы в зависимости только от одного фактора – выработки. Они применяются на предприятиях с низким уровнем механизации и с высоким удельным весом ручного труда.

- Многофакторные системы заработной платы представляют собой разновидность по- временной и сдельной оплаты труда, которые применяются на высокомеханизированных производствах.

- Все факторные системы заработной платы предусматривают применение технологических надбавок к норме времени и направлены на повышение интенсивности труда работника.

Перечисленные выше формы и системы оплаты труда дополняются их разновидностями, называемыми именами их авторов.

Так, в стимулировании труда сельскохозяйственных работников, в ряде зарубежных стран широко применяется система оплаты труда, разработанная американским инженером Ф.Тейлором в начале 20 века для конвейерного производства.

Сущность системы оплаты труда Ф.Тейлора заключается в том, что за выполнение напряженных технически обоснованных норм выработки труд работника оплачивается по повышенным тарифным ставкам, невыполнение норм выработки ведет к существенному снижению расчетных тарифных ставок. При выполнении напряженных технически обоснованных норм выработки на 100% устанавливается расчетный тарифный коэффициент равный 1,0; при перевыполнении нормы от 101 до 130% – 1,3 и при выполнении нормы менее 100% – 0,8. К рабочим, перевыполняющим норму, действует «позитивное» стимулирование, поскольку заработная плата возрастает в большей степени, чем повышается выработка, а к рабочим, не выполняющим норму, применяют «негативный» метод стимулирования – существенное снижение заработка, превышающий снижение реальной выработки.

По методике Тейлора, нормы выработки на все виды работы устанавливаются путем проведения точных хронометражных наблюдений за работой квалифицированных работников, полностью освоивший данный вид трудовой деятельности. При анализе наблюдений устраняются все ошибочные и случайные за- меры времени, а внутрисменные перерывы на отдых и личные надобности при возможности совмещаются с повторяющимися перерывами. Нормы выработки, установленные по методике Тейлора, выполнимы только при условии полного овладения профессией и конкретным видом работы при нормальной интенсивности труда в течение смены.

Американские ученые Барт и Меррик на основе системы Тейлора разработали свою систему нормирования и стимулирования труда работников, которая характеризуется как сдельная форма оплаты труда и заключается в минимизации затрат ручного труда. Система стимулирования Барта-Меррика предполагает, что работники низкой квалификации будут выполнять норму выработки в пределах от 60 до 83%, при котором для расчета сдельных расценок используется невысокая расчетная часовая ставка не ниже установленной в законодательном порядке минимальной часовой ставки. При выполнении норм выработки в диапазоне от 83 до 100% увеличиваются сдельный заработок на 10% и расчетная ставка. При перевыполнении норм свыше 100% увеличиваются расчетные ставки на 20%, сдельные расценки соответственно пересчитываются, и заработок существенно возрастает. Неоднократное выполнение менее 60% нор- мы, что является низшей границей, ведет к увольнению работника, неспособного выполнять конкретную трудовую функцию, что оговаривается при приеме на работу.

Широкое распространение в США нашла система Ганнта, которая представляет собой сочетание повременной и сдельной форм оплаты труда и имеет следующие условия оплаты труда:

- при выполнении нормы выработки до 100% заработок исчисляется по часовым тарифным ставкам, сниженным на 10-15% по сравнению с расчетными сдельными ставками;

- при выполнении напряженной технически обоснованной нормы выработки свыше 100%, труд работника оплачивается по сдельным ставкам выше на 10-15%, чем при повременной оплате;

- при выполнении ответственных работ расчетные сдельные ставки могут быть повышены до 40%.

В Великобритании в оплате труда работников сельскохозяйственного производства широкое распространение получила система Аткинсона и Эллингхема. Они друг от друга отличаются размерами выплат, надбавок и некоторыми условиями стимулирования. При системе Аткинсона используется повременная оплата труда при выполнении норм выработки до 75%.

Ставки на сдельных работах выше на 33%, чем на работах, которые оплачиваются повременно. Повременный заработок, при выполнении норм от 76 до 99,9%, ведет к перерасчету часовых тарифных ставок на сдельные расценки (прирост составляет 1,32% за каждый процент выполнения выработки сверх 75%). При выполнении норм на 100% работникам выплачивается полная сдельная ставка с надбавкой 5%. За каждый процент перевыполнения норм выработки свыше 100% расчетная тарифная ставка увеличивается до 5% (при 120%-ном выполнении норм тарифная ставка увеличивается вдвое). Согласно системе Эллингхема повременная оплата используется при выполнении норм до 80%, при этом повременные ставки на 25% ниже сдельных. Каждый процент выполнения норм выработки до 99,9% повышает расчетные ставки на 1,25%. При 100%-ном выполнении нормы, заработок производится по полной ставке сдельщика плюс надбавка 10%. Выполнение норм свыше 100% ведет к повышению расчетных ставок сдельщиков на 2,5% за каждый процент перевыполнения нормы. К примеру, при перевыполнении нормы на 20% ставка увеличивается на 60% (10+20×2,5). Такая система оплаты труда дает стимул к высокопроизводительному труду и перевыполнению норм.

В зарубежных странах также нашла широкое распространение сдельно-регрессивная система оплаты труда, к таковым относятся система Хэлси. При данной системе за выполнение и перевыполнение нормы заработок работника определяется как произведение часовой тарифной ставки на количество отработанных часов и премии за сэкономленное время, которая рассчитывается по формуле:

$$П_{эв} = (Н_в – Ф_в) \times Т_{ст} \times К, \qquad (1)$$

где $П_{эв}$ - премия за сэкономленное время, руб.

$Н_в$ – время по нормам на произведенный объем работ, час;

$Ф_в$ – фактически затраченное время, час;

$Т_{ст}$ – часовая тарифная ставка, руб/час;

$К$ – коэффициент, показывающий, какая доля оплачивается рабочему (от 0,3 до 0,75).

В случае когда фактические затраты времени превышают нормативные, получающуюся сумму вычитают из заработка по тарифу за отработанное время, что ведет к снижению общей суммы заработной платы.

Во Франции широкое распространение получила система Бедо. Данная система заключается в том, что все виды механизированных и автоматизированных работ выражаются в единицах трудозатрат, которые называются бедо-единицами (квалифицированный труд работника за одну минуту). Норма производительности за смену устанавливается как произведение производительности за час работы (60 бедо-единиц) на количество часов в смене, при 7-часовой смене норма производительности равна 420 бедо-единицам. При интенсивной работе квалифицированному работнику дается возможность перевыполнять норму производительности за счет совмещения некоторых функций, дополнительных операций.

Оплата труда в системе Бедо – смешанная, при выполнении норм производительности до 100% – повременная, свыше 100% – сдельная. По сумме всех баллов определяется индивидуальный разряд работника, а по разряду – часовая тарифная ставка, которая при повременной оплате труда на 5-10% ниже, чем при сдельной.

С 70-х годов в ряде экономически раз- витых странах начали активно развиваться различные системы коллективного премирования и системы «участия в прибылях». В ряде европейских стран (Германия, Швеция, Италия, Франция, Великобритания) и США формирование и распределение выплат из

прибыли осуществляется на основе проверенного долголетней практикой систем Скэнлона и Раккера.

Система Скэнлона характеризуется стимулированием роста производительности труда за счет сокращения численности работников и издержек на заработную плату при увеличении выпуска и реализации продукции. При этой системе между работодателем и работником заключается соглашение, где определяется удельный вес прямых затрат на оплату труда в общей стоимости сельскохозяйственной продукции (себестоимости) и ставится условие, что если фактические издержки на оплату труда за определенный период времени окажутся меньше, то вся сэкономленная сумма образует премиальный фонд, из которого 25% отчисляется в резерв, созданный предприятием, а остальная сумма распределяется между предприятием и работником в соотношении 25:75%. Многолетняя практика подтверждает ее эффективность.

Система Раккера отличается от системы Скэнлона ее относительной простотой и доходчивостью для сельскохозяйственных работников. Согласно системе Раккера выплата коллективных премий предусматривается за снижение доли издержек по сравнению с нормативами в стоимости условно-чистой продукции, которая представляет собой в основном заработную плату и прибыль. Снижение доли издержек в себестоимости ведет к экономии фонда заработной платы. Например, норматив заработной платы в объеме условно-чистой продукции установлен в 40%, а фактические расходы составили лишь 32%, то все 8% стоимости условно-чистой продукции отчисляется в премиальный фонд, который, в конечном итоге, распределяется между работниками.

На ряде российских сельскохозяйственных предприятий используется опыт зарубежных предпринимателей, избегающих применения многочисленных видов текущего премирования и устанавливающих стабильный уровень заработков (как правило, на повременной основе с установлением напряженного задания) и индивидуальное премирование по

итогам года из прибыли за трудовые достижения. Практикуется также и такая форма стимулирования как бесплатное наделение работников акциями предприятия.

В реорганизованных и приватизированных предприятиях, акционерных обществах и кооперативах их члены являются как наемными работниками, так и совладельцами собственности. Поэтому, кроме заработной платы, они должны получать и дивиденды по капиталу (ежеквартально, раз в полгода или в год). Источником для их выплаты является часть чистой прибыли, оставшаяся после отчислений от балансовой прибыли платежей государству, отчислений на рас- ширенное воспроизводство и социальное развитие, образование фонда материального поощрения и резервного фонда. Соотношение между средствами, направляемыми на оплату труда, на прирост капитала и на выплату дивидендов определяются в каждом хозяйстве самостоятельно.

Ключевые слова: мотивация, оплата труда, формы и системы оплаты труда, нормы выработки, тарифные ставки, премиальные выплаты.

Аннотация. В статье рассматриваются особенности организации оплаты труда сельскохозяйственных работников в ряде развитых зарубежных стран.

Библиографический список

1. Волгин Н.А. Японский опыт решения экономических и социально-трудовых проблем. – М.: ОАО «Издательство «Экономика», 1998. – 255 с.
2. Михайлова Н.М. Оплата труда в реализации экономических интересов сельскохозяйственных производственных кооперативов. – М., 2007.- 97с.
3. Уитмор Дж. Coaching – новый стиль менеджмента и управления персоналом: практическое пособие / Пер. с англ. – М.: Финансы и статистика, 2000. – 160 с.
4. Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалензи Р. Экономика: Пер. с англ. со 2-го изд. – М.: «Дело ЛТД», 1995. – 864 с.

5. Югай А.М. Механизм мотивации труда в сельском хозяйстве. – М.: ФГНУ «Росинформагротех», 2007. – 80с.

6. Стремоусова Е.Г. «Инновационные методы организации труда в малом бизнесе», журнал научных исследований «Диспут плюс», Изд-во: «Институт социально-экономических инноваций», 10 (10) декабрь 2012.

7. Панченко А.Ю. «Нормы труда как основной фактор оценки трудового вклада руководителей, специалистов и служащих» , Журнал научных исследований «Диспут плюс», Изд-во: «Институт социально-экономических инноваций», 2 (2) февраль 2012.