

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ОПЛАТЫ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ

Кузьмина М.А.

магистрант

Тетеринец Т.А.,

к.э.н., доцент, доцент кафедры экономики и организации предприятий

агропромышленного комплекса

УО «Белорусский государственный аграрный технический университет»

В различных странах мира сложились свои специфические особенности в системах мотивации труда работников. Практика применения разнообразных систем заработной платы за рубежом широка. Так, например, в Швеции получила распространение солидарная заработная плата (основной принцип — равная оплата труда за равный труд), Японии — оплата за стаж и рационализаторство, Германии — стимулирование роста производительности, США — оплата за квалификацию, Великобритании — оплата по индивидуальным контрактам, во Франции — индивидуализация заработной платы, в Италии — выплата коллективных и индивидуальных надбавок к отраслевой тарифной ставке и надбавки в связи с ростом стоимости жизни. Следует подчеркнуть, что при всем разнообразии все системы оплаты труда нацелены на повышение эффективности производства [1, с.138].

В странах с рыночной экономикой характерной чертой развития методов оплаты труда является сочетание индивидуальных и коллективных форм стимулирования. При этом основная заработная плата строится на учете квалификации и результатов индивидуального труда, а премирование — на общих итогах работы фирмы или ее подразделения. В этой связи используются два направления в системах стимулирования: рост производственных показателей и повышение качества рабочей силы. Системы, стимулирующие рост производительности труда, занимают одно из главных мест среди систем, направленных на стимулирование роста эффективности производства.

Например, в Великобритании введена практика заключения договоров о производительности между администрацией предприятия и профсоюзами, которые представляют интересы работников. На основании таких договоров доходы, получаемые в результате роста производительности труда, делятся в соответствующей пропорции между предпринимателями и работниками, что позволяет повысить оплату труда, не увеличивая прямых производственных издержек [1, с.141]. В Германии при заключении коллективных договоров о повышении тарифных ставок основываются на прогнозах повышения производительности труда и цен.

Исследование практики мотивации труда в восточногерманских сельскохозяйственных предприятиях показывает, что системы оплаты труда здесь состоят, как правило, из базовой ставки (70–80 % от общей суммы заработка) и зависящего от производительности труда компонента (доплаты за выработку, премии, участие в прибылях и т. д.), который составляет 20–30 % общей суммы заработка. В качестве базовых критериев для начисления заработной платы принимаются: квалификация, профессиональный опыт и универсальность работника, а также требования к интеллектуальным и физическим способностям работника и к качеству выполнения работ. Премияльные системы материального стимулирования труда используются в том случае, если существует необходимость повышения творческой активности персонала, улучшения индивидуальных и коллективных результатов производственной деятельности. Использование гибких систем участия работников позволяет значительно повысить уровень оплаты их труда за счет реализации возможности роста производительности труда и прибыльности [1].

Отметим наиболее распространенные направления стимулирования работников за рубежом с помощью премий: достижение высоких количественных результатов работы (объем производства продукции, масса прибыли); эффективное использование оборудования (отсутствие его простоев и поломок, высокая производительность, своевременный и качественный ремонт); высокое качество работы (сокращение числа рекламаций, потерь от брака, повышение надежности, улучшение потребительских свойств продукции); экономное расходование ресурсов (материальных, трудовых, энергетических, финансовых).

Особый интерес представляет применяемая за рубежом система коллективного премирования. В ней часто задействуется принцип участия работников в результатах хозяйственной деятельности фирмы, под которым понимается коллективное премирование персонала с целью повышения производительности труда, снижения издержек производства, улучшения финансовых показателей функционирования фирмы. Такие системы получили широкое распространение в США, в частности системы коллективного премирования Скенлона и Раккера. Особенностью данных систем является ориентация на сотрудничество персонала фирмы, активизацию инициативы работников по сокращению потерь рабочего времени, повышение производительности труда и эффективности производства. Применение подобных систем коллективного премирования ведет к росту часовой выработки рабочих на 15–20 %, а иногда и более.

Следует отметить, что некоторые развитые страны постепенно отказываются от традиционных форм оплаты труда в зависимости от индивидуальной наработки. Это связано со сложностью измерения личного вклада 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, чувству ответственности за качество продукции [3].

Например, в Швеции упор делается на премиальные системы и поощрение успехов в производственной отдаче на уровне групп, в связи с чем переменная часть заработной платы, которая связана с общими результатами деятельности предприятия, увеличилась, а сдельные формы оплаты потеряли свое значение. Кроме того, в Швеции при формировании системы оплаты труда государство проводит политику «солидарной заработной платы», в основу которой положены такие принципы, как равная оплата за равный труд, сокращение разрыва между максимальными и минимальными размерами заработной платы, независимо от результатов хозяйственной деятельности предприятия. В этой связи в стране наблюдается незначительная дифференциация заработной платы между категориями работников, ее соотношение не превышает 1:2.

Заслуживает внимания мотивационный подход в Германии, где в структуре заработной платы учитываются такие факторы, как психологическое напряжение и ответственность за организацию работы, ее качество, обеспечение функционирования оборудования. Это связано с тем, что в организации труда помимо гибкой формы оплаты большой упор делается на вознаграждение за совмещение профессий и взятие на себя дополнительной ответственности.

Во Франции существуют следующие формы заработной платы на основе практики индивидуализации, которые могут сочетаться друг с другом: оплата за индивидуальную выработку; зарплата, включающая в себя гарантированный минимум (обычно 80 %) и переменную часть (около 20 %, но может варьировать от 10 до 50 %); заработная плата с фиксированной частью, зависящей от квалификации, и переменной - от результатов работы цеха или бригады и от успехов самого работника. Эта форма индивидуализации заработной платы может использовать все виды дополнительных надбавок (от выплат натуральными товарами до приобретения акций предприятия). При индивидуализации заработной платы ее размер зависит не от положения работника, а его личного вклада в производство.

В ряде западноевропейских стран (Франция, Германия, Великобритания, Голландия, Италия) в качестве критериев для установления оплаты труда используются такие показатели, как объем и сложность производства, конкурентоспособность и объем продаж продукции,

условия труда, перспектива развития, образование и опыт работы, личный вклад работника в эффективность работы предприятия [2].

Исследования показали, что наряду с традиционной тарифно-окладной системой заработной платы все большее использование в практике зарубежных предприятий приобретают гибкие системы оплаты труда, что означает изменение размера заработной платы в зависимости от роста валового продукта, производительности труда, инфляции, внешнего торгового баланса на уровне государства в целом, а на уровне предприятия — в зависимости от итогов работы и эффективности производства. В настоящее время активно разрабатываются и используются системы оплаты труда, которые включают все факторы мотивации — материальное вознаграждение, сочетающееся с социально-психологическими и организационно-административными факторами (признание в коллективе, участие в принятии решений, делегирование полномочий, создание привилегий, продвижение по службе, формирование благоприятных условий труда и др.).

Гибкие системы оплаты труда базируются преимущественно на методе грейдирования, где каждому грейду соответствует определенный размер оклада, или «вилка окладов», которая может периодически пересматриваться, но сама система грейдов остается неизменной [3].

По такому принципу действуют системы заработной платы: плавающих окладов; комиссионной оплаты, стимулирования труда работников «РОСТ», ВСОТРК («вилка» соотношений оплаты труда разного качества); метод «растяжек», система Э. Хея (балльный метод оценки должностей).

Исследование зарубежного опыта мотивации труда позволяет сделать следующие выводы. Установлено, что системы заработной платы, способствующие повышению мотивации труда работников, разнообразны. Их применение и эффективное использование в практике сельскохозяйственных предприятий обусловлено рядом факторов (размеры предприятия, его специализация, категория персонала, его качественный состав и др.).

Современные системы заработной платы, наиболее часто применяемые в практике зарубежных предприятий, предполагают гармоничную увязку индивидуальных и коллективных результатов труда с его оплатой на основе объективной оценки профессиональных компетенций и личностно-деловых способностей работника (уровень образования, квалификация, профессиональные навыки, личная ответственность, организаторские способности). Это способствует повышению заинтересованности персонала в конечных результатах труда и производства.

Список использованных источников:

1. Исследование теоретических основ систем заработной платы персонала сельскохозяйственных организаций / Антоненко [и др.] // Научные принципы регулирования развития АПК: предложения и механизмы реализации / редкол.: В. Г. Гусаков [и др.]. Минск: Институт системных исследований в АПК НАН Беларуси, 2019. 286 с.

2. Методические рекомендации по установлению пропорциональной зависимости оплаты труда и доходов различных категорий работников от результатов хозяйственной деятельности организации, подразделения, конкретного исполнителя / М.Н. Антоненко [и др.]. — Минск: Институт системных исследований в АПК НАН Беларуси, 2014. 91 с.

3. Волохова, М.А. Грейдовая система оплаты труда работников предприятий АПК как экономический элемент механизма стимулирования труда / М.А. Волохова, Т.А. Зудочкина // Научное обозрение: теория и практика. 2016. № 4. С. 114–125.