

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ТАРИФНОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Р. В. КОНОНЕНКО, кандидат экономических наук
(Белгородский университет кооперации, экономики и права, Россия)

Аннотация. Рассмотрена проблема использования тарифной системы оплаты труда в современных условиях. Выявлены положительные и отрицательные моменты применения тарифной системы в современных условиях. Предложены рекомендации по совершенствованию оценки персонала в рамках тарифной системы оплаты труда.

Ключевые слова: мотивация труда, стимулирование труда, тарифная система оплаты труда, бестарифная система оплаты труда, грейд, критерии оценки трудового вклада работника, справедливость системы оплаты труда.

Высокая подвижность внешней среды экономики, основанной на рыночных принципах, требует систематического контроля изменений и адаптации хозяйственных и других механизмов, являющихся базой для функционирования хозяйствующего субъекта. Учитывая важность трудовых ресурсов как основного источника создания стоимости, а также фактора, характеризующего расходы организации, значительное внимание следует отводить адаптации системы оплаты труда, учитывая при этом наметившиеся тенденции. Использование системы оплаты труда работников, учитывающей все особенности хозяйствования и внешней среды, в особенности изменений на рынке труда, будет способствовать росту эффективности хозяйственной деятельности, а также результативности системы управления персоналом.

В настоящее время основными подходами к организации системы оплаты труда являются тарифный и бестарифный. В соответствии с первым подходом, заработная плата представляет собой конкретный размер денежных средств, который получает работник за оговоренный объем работы. Во втором случае отсутствует жестко установленная сумма денежных средств в качестве вознаграждения за труд, а заработная плата представляет собой долю работника в конечных результатах деятельности работника или предприятия в целом.

На основе результатов исследования ряда авторов [2], существенным недостатком систем оплаты труда, построенных с применением тарифного подхода, является их недостаточная гибкость для своевременной адаптации условий оплаты труда и размера заработной платы с учетом динамики внешней и внутренней среды предприятий.

Достаточно широкое применение тарифных систем оплаты труда и накопленный за десятилетия опыт применения их на практике позволил выявить ряд недостатков, которые, по нашему мнению, снижают привлекательность применения данной системы в современных условиях. В качестве основного недостатка тарифной системы следует выделить недостаточную мотивационную составляющую в современных условиях, а также сложность, а зачастую и невозможность включения новых профессий в тарифно-квалификационные справочники. Кроме того, в соответствии с современной концепцией «работа – вознаграждение», считается, что заработная плата, начисленная по тарифному подходу, – плохо, а зачастую и вообще не связана с конечными результатами труда работников.

На основе результатов исследования ряда авторов, можно выделить еще ряд недостатков, наличие которых снижает эффективность применения тарифной системы на практике [2]:

1) Изменение размера заработной платы слабо связано с ростом результативности, что обосновывается сравнением динамики заработной платы и производительности труда. Превышение меры труда, за которую выплачивается ставка или оклад, либо не предполагает увеличения и не сопровождается ростом его оплаты, либо это увеличение незначительно и слабо ощутимо для трудящихся. Поэтому тарифные ставки и должностные оклады работники традиционно связывают с тем предельным количеством и уровнем качества труда, превышение которых материально не выгодно для них. При этом часто срабатывает принцип: зачем работать больше и лучше, если оплата труда не выше установленной ставки или оклада.

2) Неэффективная система стимулирования (премирования), так как переменная часть заработной платы, либо незначительна, либо превышает 50 % от основной, что не позволяет сформировать действенную систему стимулирования роста результативности труда.

3) Подходы к оценке результатов труда и квалификации не являются гибкими, что не позволяет адекватно оценивать вклад конкретного работника в результаты работы всего коллектива.

4) Действующий порядок начисления ставок и окладов, при котором мера оплаты опережает меру труда (сначала устанавливается гарантированный размер ставки или оклада, а уже затем «под него» ожидается адекватный трудовой вклад), допускает возможность их выплаты без достижения работниками соответствующих выплатам результатов. В этом случае у работника возникают несколько иные, по сравнению с первым случаем, соображения: стоит ли достигать даже требуемых результатов, определенных тарифной системой, когда и без этого выдается, как минимум, гарантированная ставка или оклад. Такая организация выплаты ставок и окладов не заинтересовывает работников в высокопроизводительном труде. Более того, она не соответствует принципу распределения по труду в его классическом понимании, поскольку допускает равное вознаграждение за неравный труд. В этом одна из причин сознательного не-

доиспользования трудящимися своих физических и интеллектуальных способностей.

5) Гарантированные ставки и оклады в большей степени отвечали лишь тем моделям хозрасчета, которые предполагали формирование гарантированных фондов заработной платы. В современных условиях фонд оплаты труда полностью зависит от итогов хозяйственной деятельности предприятий, спроса потребителя на продукцию, размеров прибыли. В данном случае уже нет экономической основы, чтобы заранее, до получения трудовым коллективом конкретных конечных результатов, устанавливать гарантированные тарифные ставки и оклады, которые затем могут быть не выплачены работникам из-за недостаточных размеров заработанного фонда оплаты труда. Другими словами, нелогично негарантированный динамичный фонд заработной платы распределять между работниками по гарантированным стабильным ставкам и окладам. Это равносильно преждевременному точному распределению еще не созданного продукта.

Опыт использования тарифной системы на практике выявил еще один существенный недостаток. В интересах повышения стимулирующей роли заработной платы администрации предприятий приходится разрабатывать различные виды доплат, которые в совокупности могут превышать тарифную часть. На предприятии могут действовать до нескольких десятков различных видов доплат и надбавок. К ним, например, относится надбавка за стаж работы на предприятии и т. п. В результате система оплаты труда значительно усложняется и перестает быть понятной для работников, что может быть негативным для мотивации работников. В результате усложняется система начисления и управления доплатами и надбавками, что снижает эффективность такого подхода. Как следствие этих недостатков возникает насущная проблема реформирования тарифного подхода для адаптации к изменяющимся условиям.

Таким образом, по нашему мнению, для разработки эффективной системы заработной платы и, соответственно, системы материального стимулирования необходимо решение сформулированных выше проблем, что по-

зволит адаптивувати систему стимулювання праці до сучасних умов і стане основою росту конкурентоспроможності організацій споживачької кооперації на ринку праці.

В якості альтернативи тарифному підходу застосовуються системи, засновані на бестарифному підході. Результатом практики застосування таких систем стало думання, що для ринкової економіки в більшій ступені підходять системи оплати праці, засновані на визначенні частки працівника в доходах або прибутках підприємства. Подібні системи, як правило, називаються «гнучкими системами оплати праці», так як дозволяють підлаштувати діючу систему оплати праці в залежності від результатів діяльності працівника або організації.

Необхідно відзначити суперечливість даного думання про можливість повсюдного застосування даного підходу в сучасних умовах.

Во-перших, не всі категорії працівників підприємства надають безпосереднє вплив на розмір отримуваної організацією прибутку, відповідно, і встановити їх зарплату в залежності від цього показника не може бути визнано об'єктивним. При цьому збільшення прибутку залежить від ринкових факторів, зазвичай не піддаються впливу з боку підприємства, а також мають короткотривалий характер. Тому показник рентабельності не завжди є об'єктивною основою для збільшення зарплатної плати.

Во-других, в диверсифікованих господарюючих суб'єктах, до яких належить значительна частина сучасних організацій, часто важко оцінити, яке вплив оказало це або інше підрозділення (наприклад, значимість відділу логістики і бухгалтерії на результати діяльності підприємства) своєю працею на величину прибутку підприємства. Таким чином, виникає проблема оцінки внеску кожного підрозділення, що створює умови для конфліктів між працівниками як всередині одного підрозділення, так і між працівниками суміжних підрозділень.

Система оплати праці і система стимулів повинні розроблятися виходячи з того, що

она буде націлена на об'єднання зусиль працівників, а не на їх розбещення в інтересах досягнення цілей організації і своїх особистих, стимулювати співпрацю, а не конфлікти між працівниками.

Такі висновки підтверджуються результатом застосування бестарифних систем на практиці:

- результативність її застосування досягалася тільки в тому випадку, коли всі працівники брали участь в досягненні результатів;
- діяльність підприємства не була і відповідально її результативність не була в залежності від ринкової кон'юнктури;
- підприємство за кількістю зайнятих незначительно, як правило, це малі підприємства.

На основі представлених результатів дослідження можна зробити висновок, що впровадження нетарифних систем організації оплати праці в нинішній час можливо тільки в окремих (специфічних) випадках і не може бути повсюдним.

В сучасних умовах, за нашим думанням, найбільш прийнятним варіантом системи організації оплати праці є використання тарифного підходу з урахуванням специфіки господарюючої діяльності (тобто є галузевий варіант) і сучасних підходів до оцінки відповідності трудових результатів і оплати праці.

При цьому необхідно відзначити, що тарифна система в цілому володіє деякими перевагами [2, 3]. Так, тарифна система – ефективний спосіб уніфікації систем оплати праці, що особливо важливо для господарюючих суб'єктів, здійснюючих багатогалузеву діяльність, якими і є в більшості випадків господарюючі суб'єкти. Крім того, вона універсальна, відносно проста в розумінні і звична для працівників, так як застосовувалася довгий час. Перевагою також є зниження суб'єктивності в підході до оцінки і оплати праці працівників.

На основі проведеного нами огляду різних варіантів формування тарифних систем для підприємств рекомендується використання формування тарифних розрядів – «грейдів» на основі методу Е. Хей [2].

Данный метод, называемый также методом «направляющих профильных таблиц». В основе данного метода лежит балльная оценка работ, выполняемых на каждой из должностных позиций. Для оценки работ Э. Хэй рекомендовал выделять группы факторов, которые являются наиболее важными в любой сфере деятельности: необходимые опыт и знания, способность решать производственные задачи, ответственности и условия труда. Каждая группа факторов состоит из несколько элементов.

При использовании метода проводится его адаптация под цели хозяйствующего субъекта и условия его деятельности. Однако как показывает российский опыт, в общем случае для оценки рабочих мест в основном используются эти группы факторов.

По каждому фактору выделяется несколько уровней требований к сотруднику, занимающему оцениваемую должность. Данные уровни достаточно детально описываются в таблицах для каждого фактора в виде развернутых текстовых описаний.

Такой подход позволяет достичь следующих целей:

- установить максимально справедливые с позиции работников системы заработной платы;

- используемые системы заработной платы должны отвечать потребностям организации, то есть результат от использования трудовых ресурсов должен стремиться к максимуму, а затрат на оплату труда – к минимуму.

В общем виде тарифная система оплаты труда не утратила своей актуальности и имеет достоинства, что позволяет ее применять в современных условиях. При этом необходима ее адаптация на основе использования современных подходов к оценке трудового вклада работников в результаты труда.

ЛИТЕРАТУРА

1. Кононенко Р. В. Организация оплаты труда в условиях рыночной экономики : учеб. пособие / Кононенко Р. В., Скубина О. Н., Еремян В. И. – Белгород : Кооперативное образование, 2008. – 239 с.
2. Снитко Л. Т. Система материального стимулирования труда работников организаций потребительской кооперации: сущность, структура, направления совершенствования : монография / Снитко Л. Т., Кононенко Р. В., Некрасова Е. А. – Белгород : Кооперативное образование, 2006. – 235 с.
3. Яковлев Р. А. Оплата труда в организации / Яковлев Р. А. – М. : МЦФЭР, 2004. – 448 с.

Р. В. Кононенко, кандидат економічних наук (Белгородський університет кооперації, економіки і права, Росія). **Удосконалення тарифної системи оплати праці в сучасних умовах.**

Анотація. Досліджена проблема використання тарифної системи оплати праці в сучасних умовах. Виявлено позитивні та негативні моменти застосування тарифної системи в сучасних умовах. Запропоновано рекомендації щодо вдосконалення оцінки персоналу в межах тарифної системи оплати праці.

Ключові слова: мотивація праці, стимулювання праці, тарифна система оплати праці, безтарифна система оплати праці, грейд, критерії оцінки трудового вкладу працівника, справедливість системи оплати праці.

R. V. Kononenko, Cand. Econ. Sci., associate professor (Belgorod University of Cooperation, Economics and Law, Russia). **Improvement of the tariff wage system in modern conditions.**

Summary. The article considers the problem of usage of the tariff wage system in modern conditions. Positive and negative aspects of the application of the tariff system in modern conditions. Recommendations on improvement of personnel evaluation in the framework of the tariff wage system.

Keywords: motivation, incentives, tariff system of remuneration, безтарифная wage system, the grade, the criteria of evaluation of an employee's career, the fairness of the system of payment for labour.