

Проф. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». — М., 2006.

2. Национальная платежная система. Бизнес-энциклопедия / А.С. Воронин [и др.]. — М.: КноРус, 2013.

3. Финансы, денежное обращение и кредит: учеб. / под ред. В.К. Сенчагова, А.И. Архипова, Г.Н Чубакова. — М.: Проспект, 1999.

4. Нариков, Г.С. Об определении понятия платежной системы / Г.С. Нариков // Экономико-правовые проблемы Дальнего Востока и перспективы его развития: сб. науч. ст. / под ред. Л.А. Кориненко. — Хабаровск: РИЦ ХГАЭП, 2001.

5. Давыдов, В.В. Потенциал единой национальной платежной системы в обеспечении экономического роста: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.10 / В.В. Давыдов. — М., 2004.

6. Юров, А.В. Наличные деньги — их место в современной России / А.В. Юров // Деньги и кредит. — 2000. — № 5. — С. 14.

7. Григорьев, Л.М. Безналичная платежная система: состояние и развитие / Л.М. Григорьев // Институт энергетики и финансов [Электронный ресурс]. — 2005. — Режим доступа: <http://www.fief.ru/upload/grigoriev-2005-beznalichnaia-platejnaia-sistema.pdf>

8. НПС: настоящее и будущее // Банк законов [Электронный ресурс]. — 2013. — Режим доступа: http://www.bankzakon.ru/new_s2/news/1883/

С.Н. Лапина, ассистент
БГЭУ (Минск)

ОБЗОР ПРАКТИКИ ВНЕДРЕНИЯ ОПЛАТЫ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ТРУДА

Совершенствование технологий управления в области сосредоточения на результатах деятельности стало активно происходить на Западе, в первую очередь в США, начиная с 1960-х гг. — в негосударственном секторе, а с конца 1980-х гг. — в сфере государственного управления.

Анализ зарубежного опыта позволяет выделить три группы стран в зависимости от степени внедрения методов управления результативностью:

1) страны — приверженцы консервативных реформ, частично использующие элементы управления по результатам и мало изменившие традиционные системы оценки и оплаты служащих — Дания, Италия, Венгрия;

2) страны, проводившие реформирование умеренными темпами, внедрившие отдельные элементы управления по результатам и использующие упрощенные системы оценки и оплаты служащих — Великобритания, Финляндия, Франция, Швеция;

3) страны, реформировавшие методику управления результативности относительно высокими темпами, успешно внедрившие концепции управления по результатам и использующие сложные дифференцированные системы оценки и оплаты служащих — Новая Зеландия, США, Канада, Швейцария.

Согласно результатам исследования Kelly Global Workforce Index, проводившегося с декабря 2012 г. по февраль 2013 г., оплату по результатам труда, основанную на ряде ключевых показателей, поддерживает большинство работников в Европе и России. В рамках исследования было опрошено более 120 тыс. чел. из 31 страны, в том числе около 42 тыс. чел. в Европе. Самый большой процент респондентов, получающих заработную плату по результатам труда, работает в России (70 %), Португалии (36 %), Италии (35 %), Норвегии (32 %), Великобритании (30 %), Ирландии (26 %), Швеции (24 %) и Дании (21 %). Чаще всего такая форма оплаты встречается в сферах продаж (76 %), маркетинга (49 %), инженерии (41 %), ИТ (41 %).

По результатам исследования, 39 % опрошенных получают оплату в соответствии с результатами их работы; 41 % — получают заработную плату, не зависящую от результатов работы и заявляют, что стали бы работать эффективнее, если бы их оплата труда зависела от выполнения задач и достижения стоящих перед ними целей.

В России в большинстве отраслей процент служащих, получающих заработную плату в зависимости от результатов труда, находится в районе 60 %. Наименьший процент сотрудников (33 %), получающих оплату на основе достигнутых результатов, работает в сфере коммунальных услуг, наибольший (84 %) — в сфере продаж. Как правило, фиксированная часть их заработной платы зависит от политики компании и в среднем составляет от 30 до 70 % совокупного дохода.

Очевидно, что показатели результативности деятельности структурных подразделений зависят от показателей работы их подчиненных. Принятая система соглашений о результативности труда считается частью механизма повышения результативности деятельности работников. Четкое определение целей и приоритетов деятельности сотрудников позволяет руководителю добиться наибольшей результативности. В России примером такого соглашения является внедрение с 1 января 2013 г. системы «эффективного контракта», предусматривающей увеличение ответственности за результаты труда. Для этого в трудовых договорах сотрудников прописаны должностные обязанности, показатели и критерии оценки труда, а также условия оплаты. При этом Министерством труда Российской Федерации разработана система оценки эффективности деятельности работников, а оплата труда зависит от сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.