- Шокумукю (заработная плата за выполнение определенных функций) формируется на основе выполняемой работы, так как существует классификация различных видов работы.
- 4. Фуйо чиики теате (дополнительная выплата для поддержки семьи и в зависимости от района работы). В Японии выделяются три типа районов, в зависимости от того, в каком районе работает человек, определяется размер дополнительных выплат.
- 5. Токубецу чинрицу (специальный тариф) дополнительные выплаты за работу во вредных для здоровья, пожароопасных условиях, а также за выполнение других тяжелых и опасных для жизни действий.

Как видим, опыт, накопленный ведущими странами по стимулированию труда, представляет для нас большой интерес, вместе с тем, решая вопрос о применении той или иной модели стимулирования труда, необходимо учитывать конкретные условия существования того или другого предприятия, фирмы, трудовой организации, экономическую целесообразность нововведения и внедрять только то, что необходимо и что подходит для белорусского менталитета. В противном случае любое нововведение будет бесполезным, неработоспособным и принесет только вред.

## МАТИВАЦИОННЫЙ МЕХАНИЗМ ОПЛАТЫ ТРУДА Т.Г. Сачук, к.э.н.

Белорусский государственный экономический университет

В условиях перехода к рыночной экономике предприятия ищут новые модели оплаты труда, ломающие уравниловку и дающие простор развитию личной материальной заинтересованности.

Переход к рыночной экономике избавляет от коренного порока административно — командной системы распределения, состоящего в разрыве функцией производства и распределения (предприятия создают национальное богатство, государство его распределяет). Функции распределения передаются непосредственным производителям или частному владельцу предприятия. Только собственник отныне вправе самостоятельно распоряжаться средствами производства и результатами труда.

Все вопросы оплаты труда в настоящее время решаются на уровне предприятий. Государство устанавливает лишь минимальный уровень почасовой оплаты. Таким образом, из системы государственного регулирования в трансформационный период осталась лишь одна составляющая - регулирования минимальной заработной платы. Но она определилась ниже прожиточного минимума из-за инфляции и падения объемов производства. Из этого следует, что рабочая сила как специфический товар все более отдаляется от своей естественной оценки – стоимости, поэтому главной является мотивационная функция трудовых доходов работников. Именно это часть механизма заработной платы и социальных стимулов играет главную

роль в интенсивном использовании живого труда, направляет его на реализацию целей управления.

Мотивационный механизм непосредственно заработной платы имеет определяющее значение и в частности в реализации стратегии на перспективу. Однако это значение обусловлено не только той долей заработной платы в общем доходе работника. Традиционно в сознании работника заработная плата психологически ассоциируется с признанием его авторитета на предприятии, косвенно выражает его социальный статус. Через заработную плату он косвенно оценивает себя, свои успехи сравнивает с успехами других работников. Заработная плата может быть и невысокой, но если она оказалась выше, чем у коллег по работе, то мотивационная действенность будет выше.

По тому, как идет процесс признания заслуг работника в течение его трудовой жизни, выражающейся динамикой роста заработка, можно говорить и об адекватном процессе его интеграции с производством. Таким образом, для правильной социально обусловленной мотивации организации заработной платы есть решающее условие достижения цели управления трудом, нацеленности работника на производительный труд. Однако сегодняшний уровень организации заработной платы не позволяет сделать вывод о сколько-нибудь серьезных успехах в ее целевой направленности и использовании для реализации мотивационной политики. Чтобы заработная плата соответствовала целям управленческой стратегии: развитию чувства «единой цели» у работников, воспитанию их в духе партнерства, рациональному сочетанию личных и общественных интересов, требуется изменение ее мотивационного механизма. Психологически, а затем и экономически заработная плата должна нацеливать работника на четкое понимание им взаимосвязи между требованиями к нему предприятия, фирмы и вкладом его в конечные результаты, и как следствие - размером заработной платы. К сожалению, в современной организации заработной платы преобладает экономическая ориентация.

В переходный период происходит отмирание стимулирующей функции оплаты труда. Если в административно-командной экономике заработная плата носила уравнительный характер и не выполняла своей стимулирующей функции, то в настоящее время оказалось, что связи между уровнем финансового состояния предприятия и заработной платы этих предприятий не существует. Стимулирующая роль заработной платы выше, кола тарифная часть играет главенствующую роль в оплате труда. В настоящее время роль тарифа снижается, все больше наблюдается использование повременной оплаты труда.

Также наблюдаются огромные перекосы в оплате труда, как по отраслям, так и внутри их по профессионально квалифицированным группам работников. Наибольшая дифференциация заработной платы возникает

между работниками предприятий и их директорами, хотя последние всячески лакируют свои доходы.

Огромное дифференциация заработной платы несет большой разрушительный потенциал: нарастают противоречия в процессе производства между отдельными социальными группами и социальная напряженность внутри производственных коллективов. Все эти негативные последствия усиливаются тем, что такая дифференциация не имеет прямого отношения к различиям в эффективности труда и производства.

Заработная плата, по результатам исследований, в общей структуре доходов населения составляет всего лишь 44%. Резкое падение доли оплаты труда в совокупных доходах населения приводит к снижению мотивационного потенциала оплаты труда.

Заработная плата как экономическая категория все менее выполняет свои основные функции воспроизводства рабочей силы и стимулирования труда. Она фактически превратилась в вариант социального пособия, которое практически не связано с результатами труда. Успех проводимых реформ в значительной мере зависит от того, насколько они затронут личные интересы каждого работника. Заработная плата должна быть поставлена в прямую зависимость от конкретных результатов труда на основе дифференцированного учета трудового вклада каждого работника в общие достижения работы коллектива предприятия.

## ПРОБЛЕМА ЕДИНСТВА В МНОГООБРАЗИИ НЕТРАДИЦИОННЫХ ФОРМ ОПЛАТЫ ТРУДА

И.С. Светлицкий, к.э.н., доцент

Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники

Теория эффективной заработной платы развивается применительно к нетрадиционным формам оплаты труда. Однако, эта теория обладает гораздо большим потенциалом, указывающем на место и роль ее в качестве общей теории заработной платы.

Представим, что основная задача классической теории заработной платы заключается лишь в обосновании базовых ставок оплаты труда. Согласно данным о структурных элементах отплаты труда в Японии в начале 80-х годов, доля базовой ставки составляет около 50% годового фонда заработной платы [3, с.68-71]. Другая половина этого фонда приходится на многочисленные нетрадиционные виды оплаты труда, в том числе выплаты на социальные потребности (около 50 видов) составляют приблизительно 20%, на премии и бонусы работникам - остальные 30%. Именно с премиальной частью фонда оплаты труда связана главная идея теории эффективной заработной платы - стимулирование роста производительности труда и повышения качества продукции.