

лению текучестью кадров целесообразно поручить отделу кадров предприятия (или заместителю директора по кадровым вопросам). В настоящее время, когда основное внимание уделяется коллективным формам организации труда, при проектировании системы нужно определить место и роль в решении проблемы линейных руководителей, прежде всего бригадиров, а также мастеров участков, начальников цехов.

Поскольку на многих предприятиях страны нет отработанных форм и методов анализа мотивов увольнений работников по собственному желанию и к тому же, как правило, не ведется систематическое изучение причин и мотиваций потенциальной текучести, то мнение руководителей о преобладающих мотивах увольнения формируется интуитивно. Однако для принятия эффективных мер по сокращению потока увольнений необходима достоверная информация об уровне и основных мотивах как реальной, так и потенциальной текучести на каждом предприятии, на каждом участке производства. Эти и ряд других обстоятельств (высокий уровень текучести кадров, необходимость максимального учета потребностей рабочих, внимание к самому человеку труда) настоятельно требуют создания и функционирования на предприятиях социологических служб, бюро социально-производственной информации.

Основные пути регулирования текучести кадров предприятия могут быть представлены следующими тремя направлениями: координация форм движения кадров; совершенствование производственной адаптации кадров; улучшение условий труда и быта.

Ясно, что часть работ может выполняться в границах совершенствования производственно-технических и социально-экономических условий предприятия безотносительно к проблеме текучести кадров. С учетом же существования последней определяется первоочередность усилий по организации условий труда и быта и выполняется их дифференциация на отдельных участках производства.

Такие же группы работ, как контроль за процессом адаптации поступающих на предприятие работников и координация отдельных форм движения кадров, специфичны, необходимость их выполнения порождена проблемой стабилизации производственного коллектива.

¹ См.: Экономические закономерности воспроизводства трудовых ресурсов и эффективность их использования. Л., 1987. С. 129.

² См.: Ленин В. И. Полн. собр. соч. Т. 6. С. 232; Материалы XXVII съезда КПСС. М., 1986. С. 151.

³ Закон СССР о государственном предприятии (объединении). М., 1987. С. 1.

⁴ См.: Народное хозяйство СССР в 1988 году: Статистический ежегодник. М., 1989. С. 376.

М. Г. МУТАЛИМОВ, А. Г. ФОЛЕЖИНСКИЙ

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В АРЕНДНЫХ КОЛЛЕКТИВАХ

Проблемы заработной платы в любом коллективе на современном этапе развития экономики приобретают особое значение. Это объясняется, во-первых, развитием различных форм собственности и связанным с этим расширением демократизации управления. Эти процессы сопровождаются пересмотром пропорций распределения доходов предприятий и выработкой новых подходов к материальному стимулированию участников производства. Во-вторых, изменением роли государства как субъекта распределительных отношений, связанным с ограничением функций центральных органов управления и расширением прав предприятий в области заработной платы. В-третьих, усилением значения воспроизводственного аспекта в организации заработной платы, что вызвано значительным отставанием уровня и динамики реальной заработной платы от уровня и динамики обеспечения общественно нормального потребления трудящихся, а также резким обострением ситуации на потребительском рынке. В-четвертых, созданием нового мотивационного механизма труда, способного обеспечивать материальное стимулирование работника и как труженика, и как собственника, который не реализуется автоматически, а требует концептуальной отработки принципов формирования заработной платы. В-пятых, особыми требованиями к во-

просам организации заработной платы, предъявляемыми процессом перехода к рыночным отношениям. Именно здесь возникают условия правильного измерения трудового вклада работника и объективной его оценки, более достоверно учитываются количество, качество и результаты труда.

Однако в последние годы, несмотря на введение новых условий оплаты труда, заметного усиления связи размеров оплаты с количеством и качеством труда, а также с его результатами не произошло. Чрезмерная централизация и регламентация, уравнивательные тенденции в оплате привели к снижению индивидуальной заинтересованности в эффективном труде, необоснованным перекосам в распределительных отношениях. По прежнему сохраняются традиционные многоканальные, дублирующие друг друга, с уравнительными подходами методы организации заработной платы. Они характеризуются:

- 1) слабой связью основной части заработка с результатами труда коллектива бригады, цеха, предприятия;
- 2) незначительным уровнем дифференциации элементов системы оплаты труда и, следовательно, невысоким стимулирующим воздействием;
- 3) дублированием отдельных структурных элементов заработной платы, снижающим эффективность распределения по труду;
- 4) сохранением существенных ограничений размеров доплат и надбавок, что снижает их применяемость и порог воздействия на производительность индивидуального труда;
- 5) отсутствием объективных критериев и подходов к расчету размеров и дифференциации элементов системы.

В организации заработной платы более последовательно должен проводиться принцип: везде нужна справедливая оценка труда. Если труд нужен и важен, то должен соответственно оплачиваться, а если нет, то не следует сохранять такие рабочие и служебные места. Целесообразна твердая привязка вознаграждения к результатам труда. Стабильность заработной платы часто парализует людей, ибо, как хорошо ни трудись, ни повышай коэффициент своего полезного действия, все равно больше не получишь.

Большого соответствия меры труда и меры вознаграждения добиваются в арендных коллективах. Здесь получают развитие такие направления совершенствования заработной платы, как ее формирование на основе интегральной оценки трудового вклада с помощью распределительных коэффициентов (КТВ, КТУ, качества труда), нормативно-долевой способ (бестарифный), раздельной оценки трудового вклада с применением новых элементов в системе оплаты труда, по паям, по трудовым дням.

На Могилевском заводе «Красный металлист», где внедрена арендная форма хозяйствования, в цехе укупорочных изделий гарантированная часть фонда заработной платы распределяется между членами коллектива по отработанному времени и коэффициенту трудового участия (КТУ), расчетному. За расчетный КТУ принимается базовый, скорректированный в зависимости от участия работника в текущем периоде по повышающим и понижающим показателям. Базовый КТУ определен каждому члену подрядного коллектива цеха по профессиям, должностям отдельно, делением средней месячной плановой зарплаты по тарифным ставкам либо окладам на расчетную среднюю зарплату одного работника подрядного цеха. Для получения права распределять поощрительный фонд заработной платы коллективу необходимо выполнить все условия положения о премировании, действующего на предприятии. Его распределение производится аналогично гарантированному фонду зарплаты.

Однако данный способ формирования индивидуального заработка не удовлетворяет работников завода. Новый метод, принятый к внедрению в 1990 г., основывается на опыте Вешкинского опытно-производственного комбината торгового оборудования (Московская область). Разрабатываемые предложения характеризуются нормативно-долевым подходом к определению заработной платы работника. Она зависит от квалификационного уровня работника, КТУ и отработанного времени. Квалификационный уровень работника играет роль тарифного разряда с тем различием, что дифференциация квалификационных уровней основывается на дифференциации по величине заработной платы. Поэтому «тарификация» работников по квалификационным уровням зависит в большей степени не от сложности выполняемых работ, а от индивидуальной производительности работника, выраженной в относительной величине. Здесь, во-первых, налажена прямая, а не опосредствованная связь заработка работника с коллективной производительностью труда, во-вторых, личный вклад каждого максимально индивидуализируется, и,

в-третьих, система ориентирует работника на повышение квалификации без ограничений по профессионально-категорийной принадлежности к выполняемой работе.

Анализ изменений в структуре заработной платы различных групп работников, проведенный на основе текущей отчетности предприятий, показывает наличие следующих тенденций:

1. Сокращение удельного веса тарифной части зарплаты. На Могилевском заводе «Красный металлист» уровень тарифной части за 1989 г. снизился у рабочих на 9,2 %, руководителей — на 9,1, у специалистов — на 7,4, других служащих — на 18,7 %. На Минском гормолзаводе № 1, где также внедрена арендная заработная плата, снижение соответственно по категориям составило 5,6, 4,1 и 11,9 %.

2. Незначительный рост выплат по действующим премиальным системам, включая специальные системы, и вознаграждениям. У рабочих «Красного металлиста» он составил 6,2 %, на гормолзаводе № 1 небольшое снижение — 0,7 %. При этом на гормолзаводе № 1 выплаты по текущему премированию увеличились в основном за счет категорий руководителей, специалистов и других служащих на 22,4 тыс. руб. (или более чем в два раза).

На заводе «Красный металлист» премирование по результатам основной деятельности претерпело значительные изменения. Основным показателем выплаты поощрительного фонда для всех подразделений и служб является выполнение плана по доходу и поставок продукции в соответствии с договорами. При невыполнении основного показателя премия не начисляется, при выполнении ее размер определяется по коэффициенту трудового вклада, который рассчитывается отдельно для каждого структурного подразделения и службы предприятия.

Для основных цехов и участков, кроме основного для всех показателя, равного 0,4, включено: выполнение плана производства продукции в установленном ассортименте — 0,2; обеспечение установленного уровня ритмичности — 0,1; получение средней оценки качества выпускаемой продукции не ниже 4-х баллов — 0,1; выполнение доведенного уровня материальных затрат — 0,2. Для отделов и служб управления установлены свои специфические показатели работы, достижение которых определяет общий размер КТВ. Для директора завода КТВ определяется по выполнению плана по доходу — 0,4 и среднему КТВ четырех важнейших отделов аппарата управления — планово-производственного, труда и кадров, бухгалтерии и ОТК. Сумма поощрительного фонда, направляемого на премирование, зависит от результатов образования единого фонда оплаты труда за отчетный период.

3. Введение нетрадиционного элемента заработной платы — дополнительного поощрительного фонда как разницы между образованным фондом оплаты труда предприятия и фактически начисленным за отчетный период. На гормолзаводе № 1 дополнительный поощрительный фонд оплаты распределяется пропорционально плановому фонду оплаты труда завода на отчетный период, рассчитанному по тарифным ставкам, должностным окладам, надбавкам за профессиональное мастерство и постоянным доплатам за расширение зон обслуживания, с учетом коэффициента значимости. Последний утвержден Советом трудового коллектива завода в размере: для директора и работников сметанно-творожного цеха — 1, для специалистов, служащих и работников вспомогательного производства — 0,9. Трудовым коллективом «Красного металлиста» принято распределение поощрительного фонда по итогам года пропорционально непрерывному стажу работы на заводе, среднему фактическому заработку, исчисленному за 11 месяцев отчетного года.

За счет дополнительного фонда оплаты труда заработная плата промышленно-производственного персонала на «Красном металлисте» и гормолзаводе № 1 соответственно выросла на 7,6 и 5,3 %.

4. Влияние надбавок и доплат на изменение структуры заработной платы было разным. На гормолзаводе № 1 доплаты рабочим за профессиональное мастерство, за работу в вечернюю и ночную смены, за совмещение профессий и расширение зон обслуживания увеличились, что повысило удельный вес этой части зарплаты у рабочих на 1,3 %. Наоборот, в связи с осуществленным в 1989 г. переводом руководителей, специалистов на новые условия оплаты труда по Постановлению ЦК КПСС, СМ СССР, ВЦСПС № 1115 от 17 сентября 1986 г. у данной категории работников уровень надбавок уменьшился на 2,0—4,1 %. На «Красном металлисте» рост доплат и надбавок произошел по всем категориям работающих: руководители — на 4,3 %; рабочие — 0,9; специалисты — 1,6; другие служащие — 6,7 %.

Таким образом, на арендных предприятиях преобладающим направлением в изменении структуры индивидуальной заработной платы становится рост ее переменной части, что связано с установлением более тесной связи заработной платы с конечными результатами труда. В этом же направлении действует и тенденция к распространению безэлементного построения заработной платы. Традиционные элементы оплаты труда используются в той степени, в которой они не исчерпали свои возможности обеспечивать материальное стимулирование эффективного труда в условиях аренды. Так, за год работы на аренде фактические показатели по доходу превысили запланированный уровень на Минском гормолзаводе № 1 на 13,6 %, на Могилевском заводе «Красный металлист» — на 15,7 %. При этом прирост производительности труда, рассчитанный по показателю товарной продукции в постоянных ценах, составил соответственно 11,3 и 16,4 %. Усилиями трудовых коллективов созданы дополнительные фонды, расширяющие возможности этих предприятий по производственному и социальному развитию.