

б) необходимо осуществить разделение показателей, если одному показателю трансформируемой отчетности соответствует несколько показателей отчетности по МСФО;

в) необходимо произвести объединение показателей, если нескольким показателям трансформируемой отчетности соответствует один показатель отчетности по МСФО.

Методы и приёмы осуществления процесса трансформации могут значительно отличаться в различных организациях в зависимости от характера деятельности и специфики учётной и отчётной информации. Поэтому процесс проведения трансформации требует индивидуального подхода в каждом конкретном случае.

Список использованных источников

1. Бугаёв, А.В. Перевод (трансформация) белорусской бухгалтерской отчётности в отчётность по международным стандартам бухгалтерского учёта: Научное издание / А.В. Бугаёв. – Мн.: СООО «ИПА «Регистр», 2005. – 125 с.
2. Бугаёв, А.В. Секреты финансовой отчётности в формате МСФО: Научное издание. / А.В. Бугаёв. – Мн.: БГУ, 2007. – 124 с.
3. Модеров, С. Как подготовить организацию перехода на МСФО: <http://www.akf.spb.ru>
4. Николаева, О.Е. Международные стандарты финансовой отчётности: Учебное пособие / О.Е. Николаева, Т.В. Шишкова. – М.: Эдиториал УРСС, 2005. – 186 с.
5. Палий, В.Ф. Международные стандарты финансовой отчётности: Комментарий. / В.Ф. Палий – М.: Аскери, 1999. – 225 с.
6. Чая, В.Т. Международные стандарты финансовой отчётности: Учебное пособие / В.Т. Чая, Г.В. Чая. – М.: Кнорус, 2005. – 240 с.

УДК 331

**СОВРЕМЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА -
ЭФФЕКТИВНЫЙ ФАКТОР ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА**

В.М. Лаврентьев

*Королевский институт управления, экономики и
социологии, г. Королев, Московская обл., РФ*

1. Оплата труда в современный период экономического развития составляет глобальное отношение рынка, отражающее политику распределения и присвоения результатов общественного труда, формирования цены рабочей силы и определения меры труда в зависимости от его эффективности. Тема рациональной организации оплаты для повышения результативности экономических решений не снимается с повестки дня мировой теории и практики. Исследования оплаты проводятся как часть программы разработок методов стимулирования в целях активизации человеческого фактора [1, 11-13].

Заработная плата в условиях рыночных отношений важная, но далеко не единственная составляющая дохода. Метаморфоза главных её, стимулирующей и воспроизводственной, функций в современных условиях проявляется в том, что величина «заработанных» денежных средств, как производная распределительной политики «меры труда и потребления», постепенно меняет качественную структуру, мигрирует (например, у менеджеров высшего и среднего звена) к иным источникам формирования, - возрастает значение «незаработанной», а долевой, доходной части заработка; активное влияние последней на совокупный доход работника теперь все

заметнее связано с событиями рыночной конъюнктуры, фондовых опционов, банковского процента. Сама мотивация – функция множества переменных - все более чувствительно отражается на сфере субъективной, корреспондирует с оценками справедливости в обществе разделенных и неравных возможностей.

До настоящего времени в области идей построения систем оплаты труда существенных новаций не возникло. В индустриально развитых странах многочисленные методы оплаты по – прежнему сводятся к двум основным формам. Согласно *первой* - организации «заработной платы по результатам»- вознаграждение за труд определяется выполненным объемом работы и начисляется по установленным руководством правилам. Основные особенности состоят в построении архитектуры оплаты на базе различных соотношений между заработной платой и выработкой: линейных, нелинейных, дифференцированных условиями процесса труда и его качества, а также способами распределения величин экономии живого труда и, соответственно, прибыли. В качестве факторов влияния на уровень заработка могут выступать также показатели ресурсных затрат сырья, материалов, запасных частей и комплектующих, коэффициенты использования оборудования, технической готовности и т.д. Важный элемент стимулирования – выбор периода времени измерения результата.

Наиболее важным в процессе организации заработной платы является определение критериев результативности [2, 315-329]. В основных моделях результативности на уровне индивидуального исполнителя исходят из понимания того, что результативность – это производная таких факторов, как способности, отношение к труду (внутренняя установка) и прилагаемые усилия. Влияние указанных факторов на трудовой процесс опосредуется системой целей, задач, операций, профессионального обучения и стандартов, а также процессным управлением (планированием, руководством, организацией, контролем и адаптацией). Оценка «трудового вклада» и индивидуально – коллективной эффективности различается в зависимости от организационно – технических условий среды управления. Тем не менее, цели оценки остаются одинаковыми: измерить, оценить по критериям, обеспечив обратную связь, и вознаградить, используя группы стимулов труда: а) экономических, б) престижных, в) побудительных – творческих.

Технология начисления зарплаты «по выработке» может строиться на линейных и нелинейных отношениях этих переменных. В системах с прогрессией показателей премия растет, в случае, если прогрессия убывает, премия нисходящая. Всегда необходимо иметь ввиду расчетный «нормативный» лаг результативности, превышение которого должно обеспечить резкое изменение уровня зарплаты в ту или иную сторону.

Таким образом, наличие корреляционной составляющей между индивидуальным трудовым вкладом и индивидуально – коллективным результатом труда способствует формированию сознательной взаимосвязи между функциями, действиями и результатами, заметному усилению валентности (предпочтение индивида) в отношении поставленных целей и рабочих задач.

Согласно второй форме – «заработная плата по времени» - размер фиксированной суммы заработка определяется проработанным временем. Здесь нет прямой зависимости между объемом выполненной работы и зарплатой, уровень которой регулируется в соответствие со шкалой тарифных ставок и коэффициентов, связанных с ранее достигнутым результатом труда и переменными премиальных выплат. Существующая модификация: «система фиксированной заработной платы при контролируемой выработке конечного продукта», хотя и включает контроль нормируемой выработки, но связана с нормами весьма условно, - работнику заранее известно: сколько ему начислят за труд, как бы хорошо он не работал. Обычный аргумент руководителя, приверженца данной формы оплаты труда: «мы вознаграждаем и держим планку заработной платы выше уровня, сложившегося на рынке труда, поэтому сотрудники мотивированы», как правило, не выдерживает

критики. Многочисленные исследования, проведенные в европейских и американских компаниях, показывают, что вера руководителей в особую действенную силу премий и других видов материальных поощрений эмпирического подтверждения не имеет и лишена научного смысла. Стимулирование не меняет отношения к тому, что лежит в основе поведения работника, не способствует формированию устойчивой приверженности делу и чаще всего, по сути, представляет собой реализацию принципа «подкупа, опирающегося на бихевиористскую доктрину» [3,40]. Деньги не могут заменить искренность отношений руководителя к подчиненным, благоприятную обстановку в коллективе, работу, которая доставляет творческое удовольствие.

Среди многочисленных модификаций систем заработной платы в рыночной экономике внимание специалистов попрежнему привлекают инструментальные системы Скэнлона, Раккера и «Импрошейр», базирующихся, в частности, на теориях подкрепления [4,175-207] и представляющих собой в основном, тщательно разработанные (операционные) схемы расчетов соотношений издержек и прибыли компании и лимита допустимых расходов на рабочую силу с последующим нормативно – долевым распределением средств на заработную плату с учетом специальных поощрительных надбавок и премиальных выплат.

2. Сегодня большинство исследователей оплаты труда признают тот факт, что эффективность любой деятельности есть функция не технических решений или технологических методов, этих «субстратов» человеческой деятельности, но, главным образом, внутренних побудительных мотивов ментальной кооперации людей. Таким образом, в основе современных концепций эффективной организации заработной платы и распределения выгод от количественно – качественных параметров труда сохраняют актуальность следующие *системные* принципы: а) достижение подлинного духа коллективного сотрудничества для решения общих целей и задач (поскольку экономический эффект достигается в первую очередь координацией и объединением в трудовом процессе индивидуальных усилий, ценностей, мотиваций), б) установление научно - обоснованных критериев (понятных и принятых всеми работающими) измерения и оценки трудовых затрат и результатов; в) экономической целесообразной взаимосвязи структуры материального поощрения и результата, приоритетным критерием при этом выступает качество труда (как результат и как отношение); г) измерению и вознаграждению должны подлежать все, без исключения, работы и функциональные обязанности, д) работодатель создает условия, при которых атмосфера сотрудничества вытесняет дух конкуренции, е) контроль за нормативами осуществляется в реальном масштабе времени, ж) работодатель обеспечивает заботу о сохранении рабочих мест и «гарантии» стабильности занятости, з) система заработной платы должна быть понятной персоналу и прозрачной для общественного контроля.

Список использованных источников

1. Uhmavaara H., Vuorinen J. Туцн vaativuuden arviointi valtiosektorilla: Kokeilututkimus valtion tцiden vaativuuden arvioimisesta. Valtiovarainministeriц. Helsinki, 1996.
2. John T. Dunlop and David Weil, «Diffusion and Performans of Modular Production in the U.S. Apparel Industry» , Industrial Relations, July 1996
3. Системы оплаты труда : Пер. с англ.- М.: Альпина Бизнес Букс, 2007.
4. Магура М., Курбатова М. Секреты мотивации или мотивация без секретов- М.: ООО «Журнал «Управление персоналом», 2007.