

языке. Так же дело обстоит и с лексикой. Например, в литературном языке стол – «миндада», «мактаб» (مكتب) [1], «тавиля» (طاولة) [3], а в египетском разговорном языке стол – «тарабеза» [4]. Как видно, ничего общего. Поэтому без специального курса по египетскому диалекту будет несколько сложно общаться с простыми египтянами. Это дает основательный мотив на введение в курс преподавания арабского языка и литературы более глубокого изучения его диалектов. Не зная основных особенностей некоторых диалектов данного языка, невозможно быть профессионалом в области арабистики.

Преследуя определенные цели при написании данной статьи, можно утверждать, что сделано много новых открытий в познании диалектов арабского языка, и полагать, что эти знания помогут в дальнейшем изучении спорных вопросов и совершенствовании в области арабского языка и диалектологии.

Источники и литература

1. Арабско-русский словарь/ Баранов Х.К.-2-е изд.- М.: Валерий Костин, 2005.- 944с.
2. Гасанбекова Т.И. Русско-арабский разговорник. – М.: Изд. «Мартин», 2003. – 256с.
3. Русско-арабский словарь/ Борисов В.М.- М.: Валерий Костин, 2004.- 1120с.
4. Староверов А. С. Краткий русско-арабский разговорник. – М.: Воениздат., 1971, - 172с.
5. Багиров А.Г. Египетский арабский диалект.- М.: Арастун, 2006.- 560с.
6. Гранде Б. М. Курс арабской грамматики в сравнительно-историческом освещении. – М.: Изд. фирма «Восточная литература» РАН, 2001. – 592с.
7. Завадовский Ю.Н. Арабские диалекты Магриба.- М., 1962.
8. Мячина Е.Н. Язык суахили. – М., 1960.
9. Учебник арабского языка / Ковалев А.А., Шарбатов Г.Ш. – М.: Изд. фирма «Восточная литература» РАН, 2002. -751с.
10. Чухланцев Е.А. Египетский диалект, М., Воениздат., 1978, 335 с.
11. Шарбатов Г. Ш. Проблема соотношения арабского литературного языка и современных арабских диалектов// Семитские языки. М., 1965.
12. أحمد عبد العزيز دراج. العامية المصرية. - العربية مركز اللغة العربية - القاهرة، ٢٠٠١، جامعة
13. القاهرة، ٢٠٠١، جامعة
14. www.arabic.dax.ru
15. <http://katori.pochta.ru/linguistics/languages/index.html>
16. www.krugosvet.ru
17. www.maltavista.ru/info/lingwa

Собещанский В.Н.

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Постановка проблемы. Оплата труда является одним из важнейших элементов материального вознаграждения человека за труд и методом повышения качества трудовой жизни. Дж. Р. Хекман и Дж. Ллойд Сатти определяют качество трудовой жизни как «...ту степень, до которой члены производственной организации могут удовлетворить свои важные личные потребности через посредство их работы в этой организации» [2].

Анализ исследований и публикаций. Классики экономической теории определяли заработную плату как стоимость жизненных средств человека, чтобы он мог работать (А.Смит); «насуточные жизненные средства», чтобы работать и жить (А.Маршалл); стоимость необходимого продукта (К.Маркс).

Целый ряд зарубежных и отечественных исследователей рассматривают оплату труда как инвестиции в человеческий капитал. По теории человеческого капитала, принципиальные положения которой были сформулированы Адамом Смитом, «...щедрая оплата труда позволяет рабочим лучше содержать своих детей и, следовательно, взрастить большее число их».

То есть, уровень доходов населения регулирует его размножение. Одновременно на процесс размножения людей, говорит дальше А.Смит, оказывает влияние размер спроса на труд. Рост этого спроса свидетельствует о прогрессе общества, а снижение - о его регрессе. «Прогрессирующее состояние общества означает в действительности радость и изобилие для всех его классов, неподвижное состояние общества лишено радости, а регрессирующее его состояние полно печали...» [1].

Цель статьи. Опираясь на их мнение, а также на теоретические основы и практический опыт применения тарифной системы нам представляется возможным дать свою оценку этой системе и обосновать конкретные предложения по ее совершенствованию.

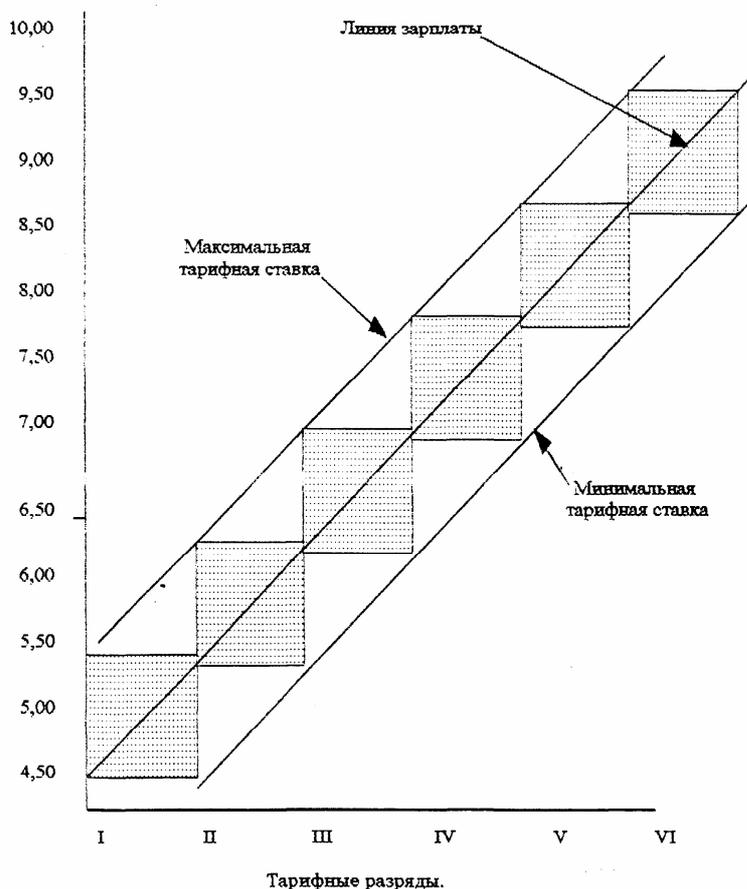
Изложение основного материала. В рыночной экономике размер доходов индивидуумов и предприятий сельского хозяйства зависит от спроса на труд и производимые продукты. Признание потребителем и конъюнктура рынка (соотношение спроса и предложения) определяют доходность предприятий и их возможность обеспечения уровня оплаты труда. Критерием оценки количества и качества труда товаропроизводителей становятся средства от реализации товаров (их размер).

При установлении уровня заработной платы на предпринимателя оказывают влияние ряд факторов внешнего характера: стабильность занятости в других отраслях производства; установленный государством минимальный размер заработной платы; требования профсоюзных комитетов; общий уровень оплаты и ус-

ловий труда на аналогичных предприятиях данной отрасли, а также других отраслей.

Из внутренних факторов надо отметить двойственный характер расходов на оплату труда. Если для работника заработная плата - главная и основная статья его личного дохода, средство воспроизводства рабочей силы, то для работодателя - это статья расхода в себестоимости производимых товаров и услуг. Работодатель заинтересован в постоянном снижении удельных затрат рабочей силы на единицу продукции, то есть - в повышении производи-тельности труда на основе стимулирования трудовой и творческой инициативы работников. С другой стороны, на поведение и работника, и работодателя оказывает ощутимое воздействие состояние соотношения спроса и предложения рабочей силы на рынке труда (как внешнем, так и внутреннем): высокая занятость (высокий спрос) - способствует повышению уровня заработной платы, а низкая занятость (низкий спрос) - позволяет держать заработную плату на более низком уровне. Таким образом, в условиях рыночных отношений оплата труда призвана выполнять не только воспроизводственную и стимулирующую функции, но и регулирующую. Воспроизводственная функция определяет абсолютный уровень оплаты труда, необходимый для обеспечения жизненных Потребностей работника и его семьи. Объективной основой реализации этой функции является предельность уровня оплаты труда, как самого высокого, так и самого низкого, за которым начинается нищета. В США такой уровень минимального дохода на одного человека называется порогом бедности или прожиточным минимумом. За порог бедности здесь принимается стоимость продуктов питания по минимальному рациону, увеличенная в три раза (35% доходов идет на питание). Прожиточный минимум или порог бедности в США проектируется на перспективу и индексируется в соответствии с динамикой цен [3]. Прожиточный минимум как измеритель бедности находит широкое применение в мировой практике. Уровень бедности определяется в каждой стране показателем доли бедных (с доходом на человека ниже прожиточного минимума) в общей численности населения от 15 лет и старше.

Тарифная ставка
оплаты за час работы
(\$)



В Венгрии различают два показателя минимума: социальный и прожиточный. Социальный (или общественный) минимум - это скромный уровень потребления, который кроме удовлетворения потребностей дает возможность пользоваться услугами и благами на данном уровне экономического, социального и культурного развития общества.

Начисление основной заработной платы в подавляющем большинстве предприятий и организаций всего народного хозяйства нашей страны производят на основе тарифных ставок, тарифного разряда работы (преимущественно) или работника и степени выполнения норм труда. Об этом же свидетельствует и зарубежная практика [3].

Начало применения тарифных сеток для оплаты труда работников советских государственных предприятий приходится на 20-е годы. За истекшие семь десятилетий тарифная система приобрела главенствующую роль в вопросе распределения по труду. Ее изменения за этот период сводились в основном к периодическому повышению в централизованном порядке минимального размера месячной заработной платы и соответствующего пересчета размеров тарифных ставок во всех тарифных сетках (порядка десяти сеток). Централизованно

разрабатывались и вводились для обязательного использования и справочники тарификации работ и профессий. Работники предприятий не имели права изменять параметры тарифной системы.

В высокоразвитых странах Запада, Японии, США прерогатива разработки тарифной системы, а также и всей политики оплаты труда принадлежит руководству предприятий и организаций с учетом законодательства, мнения профсоюзов, рыночной конъюнктуры. Здесь стремятся наряду с соображениями справедливости к упрощению системы оплаты, сведению тарифных сеток к одной - двум с числом тарифных разрядов

от 6 до 16 по категориям («кластерам») работников: рабочих и управленцев [4].

Примечательно, что вместо принятой в Украине (и ряде других стран) тарифной сетки как шкалы разрядов, в США структуру тарифной оплаты (ставок) изображают графически с отражением «вилки» ставок в пределах одного разряда (рис.1.). Применение подобной «тарифной сетки» позволяет дифференцировать тарифную оплату не только поразрядно, но и в рамках каждого разряда: 1-й от 4,50 до 5,40; 2-й от 5,40 до 6,10; 3-й от 6,10 до 7,10 долларов в час и т.д., чего нельзя сделать по тарифным сеткам, используемым в сельскохозяйственных предприятиях Украины.

Как показывает теория и практика организации заработной платы в Украине и за рубежом, тарифная система - как важнейший элемент реализации принципа справедливости оплаты разных видов труда и ее дифференциации себя еще не изжила, хотя в ее параметры требуется внести существенные изменения.

Выводы. Таким образом, в условиях рыночных отношений подходы к разработке систем оплаты труда существенно отличаются от прежних, применяемых в административно - командной и плановой экономике. Прежде всего отличия связаны с источниками выплаты средств на оплату труда работников, влиянием уровня безработицы в стране и данной отрасли, инициативы предпринимателя в лице администрации предприятия по выбору тех или иных форм и систем заработной платы (форм тарификации труда, уровня тарифной оплаты, показателей оценки интенсивности и качества труда, а также размеров поощрений). Искусство руководителя предприятия и - в том, чтобы из имеющегося арсенала поощрительных средств выбрать те из них, которые в наибольшей степени соответствуют конкретным условиям про-изводства.

В целом принципы совершенствования оплаты труда в рыночных условиях можно сформулировать следующим образом: соответствие уровня оплаты труда соотношению спроса и предложения на рабочую силу на рынке труда; гарантированность оплаты не ниже уровня минимального месячного заработка, установленного государством на данный момент времени и всемерное его приближение к прожиточному минимуму; зависимость общего размера заработной платы работников предприятия от экономических возможностей хозяйства, квалификации и трудовой активности конкретных работников.

Источники и литература

1. Аникин А.В. Юность науки. Жизнь и идеи мыслителей-экономистов до Маркса. Издательство 2-ое, доп и перераб.- М.: Политиздат, 1975.- с.200.
2. Дуранова И.Б. Управление персоналом: отбор и найм: Исслед. зарубеж. опыта. - М.: Центр, 2006. - 157 с.
3. Кулапов М.Н., Маусов Н.К. Персонал предприятий в условиях перехода к рынку / Под науч. Ред. Ю.Г. Одегова. М.: Изд-во РЕА, 2003.-310 с.
4. Управление персоналом: Учеб. для студентов вузов / Аксенова Е.А., Базаров Т.Ю., Еремин Б.Л. и др.; Под ред. Т.Ю.Базарова, Б.Л.Еремина. - М.: Банки и биржи: ЮНИТИ, 1998.- 422 с.