

Иваненко Илона Анатольевна

д-р пед. наук, профессор, доцент

Мурзагулова Алия Рамазановна

магистрант

Садыкова Лилия Гайсаевна

канд. экон. наук, доцент

Стерлитамакский филиал

ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»

г. Стерлитамак, Республика Башкортостан

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА

КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОИЗВОДСТВА

Аннотация: в статье рассматриваются основные недостатки тарифной системы оплаты труда и внедрение бестарифной системы с целью заинтересованности работников в конечных результатах труда и повышения его производительности. Совершенствование системы оплаты труда должно быть построено на выполнении основных экономических законов и принципов, а также на достижении выполнения интересов сотрудника и работодателя.

Ключевые слова: оплата труда, работник, производительность труда, тарифная система оплаты труда, бестарифная система оплаты труда.

Проблема оплаты труда является актуальной темой в российской экономике. Оплата труда – одно из главных средств заинтересованности работников в результатах своего труда, его производительности, увеличении объемов производимой продукции, улучшении ее качества.

Чтобы заинтересовать работников в улучшении трудовых показателей, нужно выплачивать им достойную заработную плату. А для того, чтобы работники были довольны своей зарплатой и могли влиять на ее повышение, добиваясь лучших результатов, необходимо правильно выбрать систему оплаты труда.

Как следует из статьи 129 Трудового кодекса РФ, оплата труда – это система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления

работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, нормативно-правовыми актами, коллективными и трудовыми договорами.

Цель статьи – рассмотреть положительные и отрицательные аспекты применения на промышленных предприятиях сдельной и повременной форм оплаты труда.

Каждая организация выбирает систему оплаты труда исходя из своих потребностей. Обычно систему оплаты труда выбирают, пока не началась деятельность. Если организация уже работает, а ранее установленная система оплаты труда неэффективна, ее можно изменить.

В организации применяется единая система оплаты труда, либо для различных категорий работников устанавливаются различные системы. В этом случае персонал организации распределяется по группам, для которых устанавливается система оплаты труда. Принцип деления такой: в одну группу попадают работники, которые оказывают одинаковое влияние на результаты организации или на успехи других специалистов.

От того, насколько правильно разработаны системы организации труда, мотивации персонала, зависят производительность труда, экономическая эффективность производства и финансовые результаты предприятия.

Большинство российских предприятий используют тарифную форму оплаты труда – повременную или сдельную. Преимущества и недостатки этих систем рассмотрим в таблице 1.

Таблица 1

Преимущества и недостатки основных систем тарифной формы оплаты труда

Системы оплаты труда	Преимущества	Недостатки
Простая повременная	Простота расчета заработной платы, достаточно тарифных ставок и информации об отработанном времени. Стабильность в размере оплаты труда работника.	Заработка плата не зависит от результатов работы. Низкий уровень по сравнению со сдельной оплатой. Несоответствие размера оплаты труда степени трудового участия работника.

Повременно-премиальная	Простота расчета, при распределении премии могут учитываться результаты работы	Размеры премий не всегда зависят от результатов работы. Премии часто распределяет руководитель структурного подразделения, и поэтому существует вероятность субъективной оценки
Прямая сделельная	Сумма заработной платы четко зависит от количества произведенной продукции, налицо заинтересованность работников в повышении производительности труда	Не учитывается качество произведенной продукции, а только количество
Сдельно-премиальная	Те же, что и у сделельной системы оплаты труда. Кроме того, если премии устанавливаются за качество продукции, работник заинтересован выпускать больше продукции не в ущерб ее качеству	Те же, что и у сделельной системы оплаты труда, при условии, что премии не связаны с качеством произведенной продукции

Разработчики современных систем оплаты труда едины в том, что:

- тарифно-окладная система устарела и не отвечает современным требованиям;
- стимулирующие выплаты следует теснее увязывать с коллективными и индивидуальными результатами труда, и они должны быть понятными и справедливыми;
- рост заработной платы относительно роста производительности труда необходимо регулировать в соответствии с задачами планирования.

Эти задачи можно решить с помощью гибких бестарифных систем оплаты труда. Необходимо мотивировать сотрудников на достижение результатов предприятия путем увязывания этих результатов с размером оплаты труда сотрудников. Такую методику называют системой мотивации по КПИ (ключевой показатель эффективности).

Состав КПИ определяется индивидуально по каждой должности. Для производственных рабочих это может количество выпущенной продукции, ее качество, соблюдение трудовой дисциплины, для работников снабжения – выполнение плана и ритмичности поставок, для менеджера – объем продаж и качество обслуживания (отсутствие рекламаций на качество продукции) и т. д.

Заработка плата сотрудника должна складываться из фиксированной части (например, оклад, тарифная ставка) и переменной части, зависящей от значений KPI.

Ставка (оклад) определяется с учетом стоимости работника на целевом рынке в зависимости от региона и по сути является платой за компетенцию, т.е. за знания, умения, навыки, а не только за занимаемую должность. Ее величина должна быть достаточной, чтобы привлечь работника нужной квалификации и необходимых навыков.

Оплата труда каждого сотрудника должна быть обоснована и находиться в прямой зависимости от результатов труда.

Переменную часть оплаты труда (бонусную) рабочих можно сформировать на основе параметров, представленных в таблице 2.

Таблица 2

Критерии формирования переменной (бонусной)
части фонда заработной платы рабочих

Основание	Название	Описание
Для начисления бонуса	Производительность труда	Фактический процент выполнения плана за месяц для производства
Для изменения бонуса	Абсентеизм (отсутствие)	Любое отсутствие на рабочем месте кроме ежегодного отпуска
	Качество продукции	Процент брака от общего количества выпущенной продукции

Как видим, стимулирование рабочего осуществляется по трем критериям: производительность труда, качество продукции и соблюдение трудовой дисциплины. Традиционная схема стимулирования за один критерий (например, только за объем продаж) давно изжила себя. Перевыполнив плановое задание по производительности труда, рабочий может потерять в оплате труда из-за невыполнения других заданий.

Примерные критерии оценки служащих в целях формирования бонусной части представлены в таблице 3.

Таблица 3

Примерные критерии оценки служащих в целях премирования

Должность	Критерии
Начальник отдела сбыта	Фактический процент выполнения плана по отгрузке продукции за месяц. Соблюдение графика и качества поставок продукции
Бухгалтер	Фактический процент выполнения плана за месяц по объему продаж. Своевременность оформления первичных документов. Отсутствие безнадежной дебиторской задолженности и т. п. Получение прибыли
Специалист по снабжению	Своевременность поставок ТМЦ согласно утвержденного графика. Качество приобретенных ресурсов. Состояние товарных запасов и т. п.

Данная система должна побуждать работника к более эффективному труду, заработка плата увязывается с показателями производительности труда, качеством продукции, объемом продаж, прибылью и т. д.

За последние годы разрабатываются системы группового стимулирования (СГС) на основе достижений группы (бригады). Размер вознаграждения будет зависеть от слаженной работы всей группы (бригады). Групповые схемы стимулирования результативности ориентированы на нужды организации. Такая схема целесообразна, когда одна бригада выполняет взаимосвязанные задачи. Рассмотрим схемы зарплат на примере должностей.

Руководитель подразделения – отдела продаж: часть заработной платы (70–80%) зависит от результатов его отдела, от выполнения объемов производства, часть (20–30%) от итогов работы всей организации. Такая связь между подразделениями влияет на повышение результата.

Бухгалтер или менеджер: заработка плата на 70–80% зависит от отработанного времени, часть 20–30% от результатов работы его подразделения, всей организации.

Рабочий: часть заработной платы (75–85%) зависит от результатов его индивидуальной деятельности, часть (15–25%) от результатов работы его цеха.

Система вознаграждения зависит от результатов работы каждого и от результатов работы бригады, сохраняется принцип ответственности за труд.

Более точная оценка успехов в области повышения производительности дает устойчивый прирост переменной части оплаты труда работников, что стимулирует их приводить в действие имеющиеся резервы.

Таким образом, бестарифная система подразумевает вариант оплаты труда, при котором зарплата всех сотрудников напрямую зависит от индивидуальных качеств каждого отдельного сотрудника. Внедрение новых систем мотивации ведет к росту производительности труда каждого сотрудника и всего коллектива. Как правило, бестарифную оплату применяют на практике средние и небольшие предприятия.

Список литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 16.12.2019) // СПС «КонсультантПлюс» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 10.04.2020).
2. Гимпельсон В. Заработка плата в России: эволюция и дифференциация / В. Гимпельсон; под ред. В. Гимпельсона, Р. Капелюшникова. – М.: ГУ ВШЭ, 2017. – 357 с.
3. Кочелорова Г.В. Совершенствование порядка оплаты труда на предприятиях / Г.В. Кочелорова // Социально-экономический и гуманитарный журнал Красноярского ГАУ. – 2018. – №1. – С. 32–40 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovershenstvovanie-poryadka-oplaty-truda-na-predpriyatiy> (дата обращения: 19.04.2020).
4. Ржаницына Л.С. Без стимулирования труда не поднять его производительность / Л.С. Ржаницына // Вестник Института экономики Российской академии наук. – 2018. – №5. – С. 78–83.
5. Шендрикова О.О. Повышение эффективности производства посредством изменения системы оплаты труда / О.О. Шендрикова, М.С. Луценко // Вестник Воронежского государственного технического университета. – 2017. – №2. – С. 122–127 [Электронный ресурс]. – Режим доступа:

6 <https://phsreda.com>

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

<https://cyberleninka.ru/article/n/povyshenie-effektivnosti-proizvodstva-posredstvom-izmeneniya-sistemy-oplaty-truda/viewer> (дата обращения: 18.04.2020).