

6. Стражева В.И. Анализ хозяйственной деятельности в промышленности / Под ред. В.И. Стражева. М.: Высшая школа, 2015. 678с.

Рекомендовано кафедрой
бухгалтерского учета
и аудита БГТУ

магистрант
А.Н. Теряева
Белгородский государственный
технологический университет
им. В.Г. Шухова

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ПОСТРОЕНИЮ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕРСОНАЛА

В сегодняшних условиях рынка, заработная плата остается главной составляющей долей в формируемом доходе человека. Потребность заработной платы очевидна – это обеспечение достойного уровня жизни. Так, в стоимость рабочей силы входит не только цена поддержания необходимых жизненных средств, но и вторичные потребности. Большую роль играет понимание экономического формирования заработной платы, стимулирования персонала организации, так как получение вознаграждения за труд является доходом для большинства трудоспособного населения.

Результативное управление человеческими ресурсами возможно при использовании оплаты труда, построенной на принципах всестороннего учета личного вклада и уровня профессиональной компетенции (знания, умения и способностей), которой реально овладели работники [2].

Оплата труда и система поощрения должна быть справедливой к работникам, конкурентоспособной с иными учреждениями, являясь при этом хорошо управляемой и способствовать развитию работника.

Система оплаты труда должна быть «живая», подстраиваемая к изменениям во времени. Для материального стимулирования работника, необходим также учет не только специфики выпускаемой продукции, деятельности организации, но и многих внешних факторов (социальных, рыночных, институциональных).

Систематизированное усовершенствование оплаты труда является залогом повышения эффективного процесса стимулирования труда.

Важно создать на предприятии такое распределение фонда оплаты труда, при котором увеличится отдача каждого работника, что повлияет на конечный вклад в деятельность организации.

– Фонд оплаты труда будет формироваться на основе:

– основная заработная плата – поощрение за сделанную работу в соответствии с принятыми нормами труда;

– компенсационные выплаты – денежные средства, направленные лицам, по происшествии, не зависящим от воли получателя;

– стимулирующие выплаты – денежная надбавка к основной зарплате, призванная мотивировать работников к повышению производительности труда и соблюдению правил внутреннего трудового распорядка [1].

Работодатель при найме работников преследует свои экономические цели:

– получение максимально возможного экономического эффекта; минимизация затрат на производство продукции; уменьшение выпуска плохой продукции, потери рабочего времени, кражи материальных ресурсов;

– предотвращение потерь от социальных и личностных конфликтов; минимизация ущерба от текучести кадров, наем на работу молодых, талантливых, прогрессивных работников. Экономическими целями наемного работника являются:

наличие стабильного источника дохода;

карьерный рост, повышение своей квалификации, и как следствие увеличение оплаты труда; получения социальных благ;

Интересы работников и руководства компаний могут, как совпадать, так и расходиться. Например, заинтересованность в получении максимального экономического эффекта одинакова с обеих сторон. Для достижения компромисса, необходим единый механизм согласования интересов.

Главная цель работодателя – это получение прибыли от деятельности и минимизации затрат, в том числе и на персонал. Цель же работников – это получение материальных благ.

Концепция оплаты работы должна являться общей составляющей системы управления организацией, а не единичным элементом. Она обязана соответствовать корпоративной культуре и стратегии организации, и всем её функциям. Перестроение компании на корпоративную культуру предполагает участие персонала в основных процессах управления компанией. Так, отделы организации будут брать на себя ответственность за 24 результаты деятельности, а также искать нужные инструменты, для выполнения поставленных задач. Корпоративной культуре не подойдет традиционная система оплаты труда с описанием должностных обязанностей, где крайне ограничена либо совсем нет на месте информация об оплате труда. Такая организация не сможет привлечь сотрудников, не сможет

сделать для всех приемлемой информацию о системе оплаты труда и принципах, на которых она базирована, не признает воздействия труда сотрудников на результаты деятельности, тем более не поделится с ними этими результатами.

Для компании с таким подходом уместна была бы оплата труда, которая отражает направленность корпоративной культуры. В процессе принятия новой системы, работники

смогут лучше понять стратегию компании и элементы оплаты труда. Подобным образом, процедура смены концепции оплаты труда и новая система обладают возможностью стать неотъемлемой составляющей развития рабочих в ходе управления.

Успешная концепция оплаты труда играет особую роль в управлении персоналом, а именно в привлечении, мотивации и сохранении в компании работников с высоким профессионализмом, стимулирует сотрудников к повышению производительности труда, что ведет к повышению эффективности употребления человеческих ресурсов и снижению издержек на подбор и адаптацию нового персонала компании. Система оплаты труда предполагает принятые в организации принципы оплаты труда таким образом, чтобы они были понятны и прозрачны всем сотрудникам. Эта система демонстрирует направленность, в котором должен идти бизнес и оплачиваться деятельность сотрудников на всех уровнях.

Концепция системы оплаты труда, разработанная для всех уровней предприятия, способствует составлению и достаточно специфических, нестандартных схем.

Для построения 2 концепции оплаты труда, следует задать вопросы:

1. Привязана ли оплата труда к определенному лицу, группе лиц, либо к результатам труда подразделения и на каком уровне организационной структуры?

2. Как найти конкурентов?

3. Это те предприятия, с которыми мы составляем конкуренцию в производстве товаров либо услуг, либо те, с кем мы составляем конкуренцию в отношении людей?

4. Как и в каком объеме, мы готовы оплачивать потенциальные успехи в конкуренции: Когда наша производительность достигла ожидаемого уровня?

5. Какая часть оплаты обязана быть обещана либо закреплена (базовая ставка, либо оклад) и какая станет сомневаться в взаимосвязи от результатов?

Степень участия сотрудников и ожидаемого вознаграждения. В системе стимулирования заработная плата занимает ведущее место.

Усовершенствование трудящихся и внедрение новых, наиболее современных конфигураций и концепций оплаты труда предполагает введение таких форм и систем оплаты труда, которые позволят свести к минимуму удельные издержки, способствовать повышению качества оказываемых услуг, и успешно соперничать с другими предприятиями [4].

Для разработки конкурентоспособной компенсационной политики очень важно учитывать рыночные величины заработных плат и должностных окладов специалистов соответствующих профессиональных групп.

Сосредоточенность только на рыночный уровень заработных плат может привести к нарушению внутрикорпоративной справедливости при установлении окладов. В данном случае значимость должности станет определяться только конъюнктурой рынка труда без учета внутренних нужд компании, его специфики, которая может приводить к появлению у работников чувства несправедливости в оплате труда со всеми возможными последствиями.

Для отечественных компаний, в свете тенденций перехода на аппарат управления человеческими ресурсами, популярной становится система грейдов, которая пользуется спросом у западных компаний. Она является своего рода «табелем о рангах» фирмы, в котором отдельно взятому кластеру должностей присваивается соответствующий уровень заработной платы.

Такой критерий оценки позволяет работникам строить карьеру горизонтально. Система грейдов повышает эффективность фонда оплаты труда, уменьшает дисбаланс заработка среди работников, облегчает процесс индексирования уровня зарплаты, оптимизирует расстановку кадров и повышает конкурентоспособность компании на рынке труда.

Подводя итог можно сказать, что совершенствование системы оплаты труда может усилить стимулирующую роль заработной платы в условиях рынка, установлению равновесной цены рабочей силы, соответствующей затратам на её воспроизводство, а также развитию других функций заработной платы.

Библиографический список

1. Бычин В.Б., Шубенкова Е.В., Малинин С.В. Организация и нормирование труда / Бычин В.Б., Шубенкова Е.В., Малинин С.В М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016г. 106с.
2. Ветлужских Е. Мотивация и оплата труда: Инструменты. Методики.
3. Практика. / Ветлужских Е.М.: Альпина Паблишер, 2018г. 152 с.

4. Дубровин И.А., Каменский А.С. Экономика труда / И.А. Дубровин, А.С.Каменский / М.: ЮнитиДана,2013. 203 с.

5. Минёва О.К. Оплата труда персонала/ Минёва О.К. М.: Альфа-М: НИЦИНФРА-М, 2014г. 132 с.

Рекомендовано кафедрой
бухгалтерского учета
и аудита БГТУ

канд. экон. наук, доцент

Е.В. Арская,

д-р экон. наук, профессор

Л.В. Усатова,

магистрант

Д.Н. Доронина

Белгородский государственный

технологический университет

им. В.Г. Шухова

ПОВЫШЕНИЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА НА ПРИМЕРЕ АО «СТРОЙМАТЕРИАЛЫ»

Результатом трудовой деятельности является производство, товаров, работ и услуг. Обобщающим показателем результативности трудовой деятельности является производительность труда. Производительность труда – экономическая категория, выражающая эффективность производственной деятельности людей. Производительность труда различают в масштабе общества, региона, отрасли, а также отдельной организации.

На современном этапе тема производительности труда является актуальной и требует глубокого изучения, обобщения и разработки принципиально новых и эффективных методов управления. В зависимости от отрасли на каждом предприятии уровень производительности труда может повышаться и понижаться в зависимости от влияющих на него факторов. Однако, для каждого предприятия важное значение имеет рост производительности труда.

Для каждого предприятия и общества в целом, увеличение производительности труда является первостепенной задачей. Факторы, которые оказывают влияние на производительность труда, непосредственно оказывают влияние и на уровень производительности труда и открытие резервов роста. Таким образом, факторы – это движущая сила, причины которых влияют на определенный процесс.