

ОСНОВНЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Шишова Екатерина Александровна

магистрант

Забайкальский государственный университет, г. Чита

Аннотация. Целью данной статьи является исследование системы оплаты труда на предприятии и выявление основных инструментов совершенствования. В ходе исследования разработаны по каждой категории персонала новые системы оплаты труда, которые позволят заинтересовывать работников в достижении больших результатов труда.

Ключевые слова: оплата труда, инструменты совершенствования, заработная плата, стимулирование работников, эффективность

Актуальность темы заключается в том, правильно выбранные организацией формы и системы оплаты труда будут заинтересовывать работников в достижении больших результатов труда и приведут к росту эффективности деятельности организации в целом. Труд работающих является необходимой составной частью процесса производства, потребления и распределения созданного продукта.

Для начала, на предприятии стоит провести небольшую экспертизу по выявлению мотивационных показателей и интересов работников разного уровня. Это можно сделать посредством интервьюирования, анкетирования или просто «разговором» с неформальными лидерами организации.

Наиболее распространенные интересы работников и работодателя в области заработной платы, выявленные при неофициальном опросе, описаны в таблице 1.

Таблица 1. Интересы работника и работодателя в области заработной платы

Интересы работодателя	Интересы работника
- привлечение опытных и высококвалифицированных специалистов, и удержание их посредством заработка; - удержание уровня текучести кадров и увольнений на низком уровне; - снижение количества задержек в сроках по выполнению работ; - закончить определенный объем работы к запланированным срокам.	- соответствие уровня заработка опыту, квалификации, образованию; - соответствие уровня заработной платы темпам инфляции и заработкам в конкурирующих организациях; - внедрение стимулирующих доплаты и возможности влиять на увеличение своего дохода; - возможность учувствовать в принятии решений по оплате труда; - получать заработок за отработанный часы.

Для решения выявленных проблем и повышения результативности труда к организации следует произвести совершенствование текущей системы заработной платы.

При разработке новой системы заработной платы для работников Эксплуатационное вагонное депо г.Борзя следует учитывать не только цели компании и ее возможности, а также такой фактор как численность персонала.

На данном этапе развития компании можно выделить следующие рекомендации по совершенствованию системы заработной платы:

1) Для заработной платы рабочих применить сдельно-премиальную систему заработной платы. Характер выполнения подрядных работ подразумевает наличие объема работ, которые должны быть выполнены к определенному сроку, поэтому данный вид заработной платы будет наиболее подходящим для выполнения именно тех объемов работ, которые имеют сроки выполнения. Данный вид заработной платы повысит заинтересованность рабочих групп к более быстрой и качественной работе, ускорит сроки завершения, так как рабочие будут заинтересованы и в получении дополнительной премии за выполнение работы до предельного срока и за качественное выполнение заказа.

Учитывая цели работодателя в желании выполнения установленного объема работы в срок, следует применить именно аккордно-премиальную систему сдельной заработной платы в данном случае. При такой схеме заработной платы заранее установлены сроки и объем выполненной работы. Бригаде из несколько человек будет выдаваться задание, завершить работу по которому необходимо в определенные сроки. Заработок между участниками бригады делится согласно оговоренному заранее коэффициента трудового участия (далее – КТУ) или согласно оговоренному отработанному времени.

Стоимость выполненных работ определяется следующим образом: для каждого вида работ устанавливаются расценки, который умножается на объем выполненной работы.

Для стимулирования выполнения работ качественно и досрочно, к договоренному денежному вознаграждению устанавливаются премии за выполнение работы досрочно, условия выплат и размер которых оговаривается заранее.

2) Утверждение повременно-премиальной системы заработной платы для сотрудников, расчет заработной платы которых ориентирован на должностные оклады. При данной системы заработной платы заработок также будет исчисляться согласно окладу (тарифной ставке умноженной на количество отработанного времени) как уже установлено в компании, но с учетом индивидуальных успехов отдельных сотрудников. Данный метод расчета заработной платы подойдет для тех рабочих, труд которых невозможно учесть по отдельным показателям (линейный персонал, например), но, тем не менее, в случая выявления особых заслуг, подтверждающих увеличение производительности труда на предприятии, труд таких

сотрудников не должен оставаться незамеченным. Премии в таком случае будут зависеть от желания работников использования возможностей для получения дополнительного дохода в виде премии. Прибавка премиальной мотивации к окладной фиксированной части сотрудников в данном случае будет направлена на повышение инициативности, а также даст возможность получения премии и увеличение размера своего заработка тем сотрудникам, чьи доходы фиксированы окладами.

3) Так как на данный момент оплата руководителей является фиксированной, так же как у линейного персонала, и никак не зависит от показателей производительности, то для руководящего звена стоит провести комбинированную систему заработной платы, целенаправленную на достижения желаемого показателя производительности труда и прибыли. Для руководителей и специалистов в основе расчета заработной платы по данной системе будет лежать их должностной оклад, а для рабочих – тарифные ставки. Далее, денежная сумма, рассчитанная для выплаты заработной платы по должностному окладу и за отработанное время по тарифной ставке будет идентифицироваться к показателям производительности труда (на сколько процентов был выполнен плановый показатель).

Итак, выдача заработной платы с учетом индексации производительности труда при компромиссной системе заработной платы может выглядеть следующим образом: для рабочих с оплатой труда по тарифным ставкам за отработанное время для каждой тарифной ставки будет устанавливаться новая тарифная ставка с учетом выработки рабочего времени, которая разделяется на три части:

- Низкая – при выполнении менее 95% от установленной нормы;
- Нормальная – при выполнении среднего показателя установленной нормы;
- Высокая – при выполнении более 105% от нормы.

Тарифная ставка при такой системе будет пересматриваться каждые 3-6 месяцев (тарифные ставки не могут пересматриваться от объема выполненных работ, так как они устанавливаются от сложности выполняемых работ и требуемых знаний и навыков в соответствии с требованиями ЕКТС (единого квалификационного справочника работ и профессий, он утверждается Минтруда) и корректироваться с учетом объема работ и показателей эффективности за отчетный период. Например, для рабочих, чьи показатели будут превышать 105% систематически, предусмотрено повышение ставки на 5%.

Данная система заработной платы содержит в себе комплекс повременной и сдельной системы заработной платы, при которой работник будет иметь гарантированный оклад, но при всем при этом также иметь возможность влиять на свой доход путем достижения установленных норм производительности труда.

Данная система оплаты труда подходит для внедрения, так как на предприятии заранее

известны объемы работ. В таком случае, руководству придется установить более четкие нормативы для выполнения работ для каждого периода, что в свою очередь устранит задержки в выполнении работ, которые существуют на данном этапе развития компании. Для руководителей будет применяться такая же система, только вместо тарифных ставок будет представлен должностной оклад. Внесение премиальной части, как инструмент для мотивации к инициативе и проявлению профессионального мастерства также рекомендовано в дополнение к данной системе заработной платы.

Список литературы:

1. Валькович О.Н., Соколова Т.Э. Современные подходы к построению системы оплаты труда персонала // Символ науки. – 2017. - № 7. – 167 с.
2. Захаров А.Н. Зарубежный опыт мотивации и оплаты труда // Вестник НГИЭИ. – 2014. - № 9 (40). – С. 19-30.
3. Кибанов А.Я., Баткаева И.А., Митрофанова Е.А., Ловчева М.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. – М.: Инфра-М, 2015. – 524 с.