

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Шишова Екатерина Александровна

магистрант

Забайкальский государственный университет, г. Чита

Аннотация. В данной статье рассматриваются инновационные аспекты по совершенствованию системы оплаты труда. В работе предлагается использовать систему оплаты труда с применением KPI для увеличения производительности труда персонала. В заключении предложены рекомендации по совершенствованию данной системы.

Ключевые слова: заработная плата, система оплаты труда, работник, KPI

Актуальность данной темы обоснована тем, что для управления трудовыми ресурсами необходимо грамотно использовать подходы к материальному стимулированию и организации труда. Правильная организация оплаты труда не только создает эффективные стимулы к труду, повышение ее качества, производительности и повышение на этой основе эффективности производства, но и непосредственно влияет на социально-экономическое развитие страны и во многом определяет уровень жизни ее населения.

Мероприятия, направленные на повышение эффективности использования трудовых ресурсов, как способ управленческого воздействия, и увеличения прибыли:

- создать систему стимулирования, чтобы заработная плата сотрудников росла, но только за счет повышения эффективности их работы;
- заработная плата сотрудников с использованием KPI (Key Performance Indicator);
- контроль и управление зарплатой рентабельностью при использовании фонда оплаты труда;
- увеличить выручку и чистую прибыль, за счет дополнительной мотивации работников.

На рисунке 1 представлена разработанная схема работы и реализации методики.

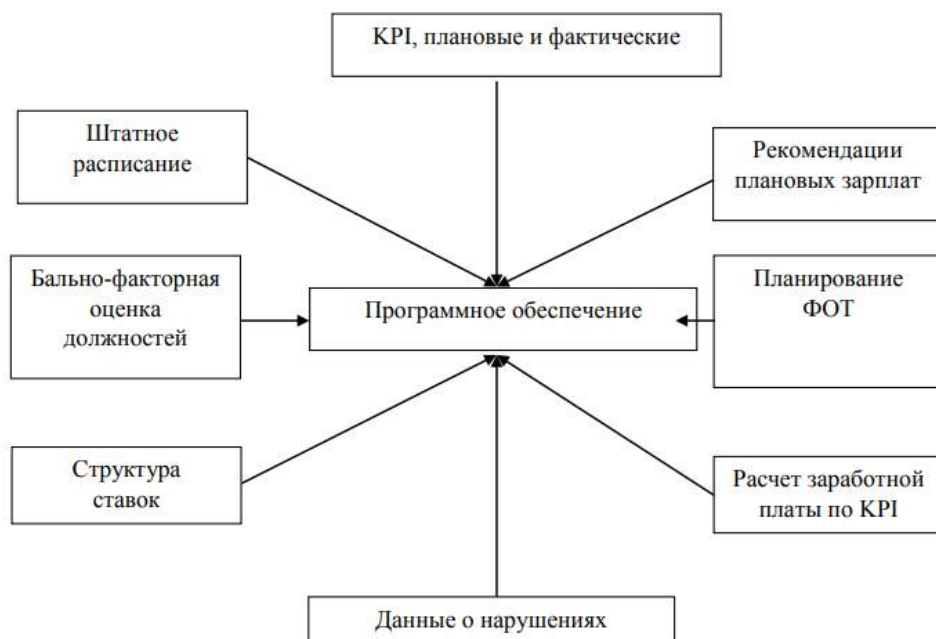


Рисунок 1. Схема работы и реализации методики на предприятии

Алгоритм расчета заработной платы после внедрения программы на предприятии:

- 1) Плановая заработная плата и ее расчет.
- 2) Плановая часть ставки, привязанная к результату труда.
- 3) Премия за перевыполнение планов.
- 4) Бонус за внеплановые успехи.

Плановая заработная плата сотрудника предприятия, начисляемая за нормальную работу коррелируется с рыночной стоимостью труда.

Начисление каждой составляющей ставки зависит от выполнения соответствующего комплексного плана по КРІ.

КРІ - это комплекс показателей достижения бизнес – целей. Данный показатель определяет степень вклада каждого сотрудника в достижение общей цели организации. Зарплата сотрудников предприятия будет определять по 12 КРІ:

- до 4-х показателей личного плана (количественные или качественные);
- до 4-х показателей плана подразделения (например, отдела продаж);
- до 4-х показателей плана другого подразделения.

Каждый фактор влияет как минимум на 15-20% заработной платы.

Представленный набор КРІ не является неизменным для сотрудника, а может меняться в зависимости от изменения целей и задач.

Итоговая схема организации оплаты труда работников на предприятии представлена на рисунке 2.

Внедряемая система позволит на предприятии использовать уникальный алгоритм

расчета: который позволит до 100% заработной платы сделать «переменной частью», и обеспечить, таким образом, ее динамичное изменение в зависимости от выполнения плана.

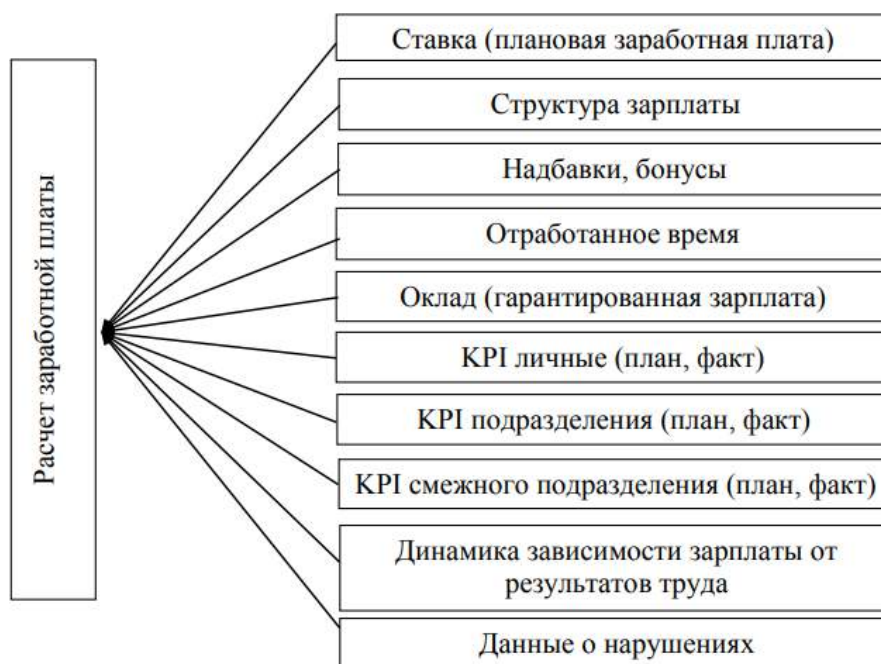


Рисунок 2. Схема организации оплаты труда работников на предприятии

В качестве вывода целесообразно отметить, что внедрение предложенных рекомендаций позволит значительно повысить конечные финансовые результаты деятельности (преимущественно за счет повышения производительности труда ввиду повышения заинтересованности сотрудников в трудовом процессе).

Список литературы:

1. Захаров А.Н. Зарубежный опыт мотивации и оплаты труда // Вестник НГИЭИ. – 2014. - № 9 (40). – С. 19-30.
2. Кириллова О.Г., Петрова Т.И. Современные подходы к совершенствованию оплаты труда в рыночных условиях // Общес
3. тво: политика, экономика, право. – 2012. – № 2. – С. 55–59.
4. Мазманова, Б. Г. Управление оплатой труда: Учебное пособие – М.: Финансы и статистика, 2013. – 368 с.
5. Федорова М. С. Совершенствование системы оплаты труда на предприятии // Молодой ученый. — 2011. — №7. Т.1. — С. 119-121.