

Ветрова У.О.

Научный руководитель: к.э.н., доцент Свистунов А.В.

*Муромский институт (филиал) федерального государственного образовательного учреждения высшего образования «Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»
602264, г. Муром, Владимирская обл., ул. Орловская, 23
E-mail: krajnovaulana72@gmail.com*

Совершенствование системы оплаты труда на предприятии по производству дробильно-сортировочного оборудования

Зарботная плата является значимой движущей силой в управлении трудовыми ресурсами и обеспечении успешной и честной трудовой деятельности персонала.

Оплата труда на крупных промышленных предприятиях постоянно нуждается в совершенствовании, так как от удовлетворенности работников заработной платой зависит их производительность, производительность предприятия в целом и, в глобальном плане, влияет на производственную мощь страны.

На примере предприятия по производству дробильно-сортировочного оборудования был проведен анализ оплаты труда работников. Анализ динамики средней заработной платы показал, что за период 2016-2018 годов она ежегодно возрастает, тем не менее, темп ее роста недостаточный. В 2017 году она выросла на 2%, в 2018 году на 2,2%. При этом заработная плата работников в 2018 году ниже средней по отрасли в регионе.

Если рассматривать уровень заработной платы по категориям работающих, то средняя заработная плата одного служащего находится на достаточно высоком уровне, и не отстает от средней по отрасли, в 2017 году темп ее роста был значительным – 7,6%, в 2018 году он составил 1,1%.

Меньше внимания на предприятии уделяется заработной плате рабочих, несмотря на то, что именно они производят всю выпускаемую продукцию на предприятии. На протяжении всего периода она ниже средней по региону и увеличилась всего на 1% и на 2% в 2017 и 2018 году соответственно.

Рассматривая структуру фонда заработной платы по категориям работников можно сделать вывод о том, что наибольший удельный вес занимают рабочие – 80,5%, так как они составляют основную массу среди общей численности работников (рисунок 1).

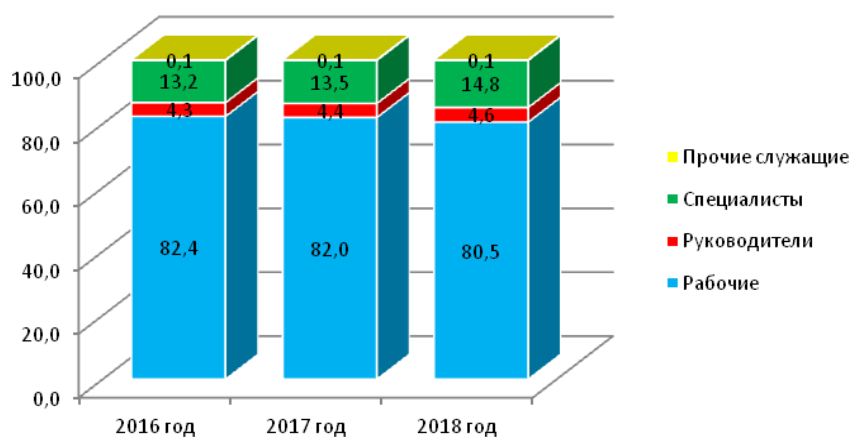


Рисунок 1 – Структура ФЗП по категориям работников за 2016-2018 гг.

В целом, можно сделать вывод, что на предприятии наблюдается стабильная обстановка в системе оплаты труда. В ЗАО «Дробмаш» каждый год повышается заработная плата, правда незначительно и она по-прежнему не достигает средней заработной платы по отрасли. На предприятии присутствуют разнообразные выплаты социального характера, которые

стимулируют работников к труду и снижают текучесть кадров. Такие выплаты тоже с каждым годом повышаются, но по некоторым выплатам происходит снижение.

Проблема мотивации персонала является самым важным вопросом для руководителя любого предприятия, тем более крупного промышленного предприятия. Основной мотивирующий стимул, это, конечно же, материальная выгода. Для того, чтобы повысить уровень мотивации трудящихся, необходимо предоставлять комплексный компенсационный пакет, который состоит не только из заработной платы как таковой, но и включает в себя определенные социальные льготы для сотрудников. К таким льготам могут относиться страхование жизни, предоставление бесплатного питания, компенсация транспортных расходов и многое другое. При этом обе составляющие компенсационного пакета нуждаются в ежегодном пересмотре и сравнении предоставляемых льгот с льготами, применяемыми на других предприятиях отрасли.

Особое внимание должно уделяться системе премирования на предприятии. Поводом для обязательного премирования является совмещение профессий и должностей работниками, сложность работ и своевременность их выполнения, вредные условия труда, работа в ночное время, руководство бригадой, профмастерство. Кроме того, могут быть введены персональные надбавки за особый вклад в работу.

Тем не менее, регулярное премирование может привести к ряду проблем. Регулярную выплату премии со временем работники станут воспринимать как неотъемлемую часть заработной платы, в этом случае ее лишение воспримется как снижение заработной платы. Неэффективность системы премирования может привести к неудовлетворенности работников и повлечь за собой негативные для предприятия последствия, такие как демотивация к труду, снижение производительности труда, текучесть персонала, напряженность в отношениях между трудящимися. В то время, как эффективная система премирования направлена на повышение производительности работников и направлении их деятельности в нужное для предприятия русло.

Несомненно, материальное вознаграждение является основным элементом мотивации сотрудников, тем не менее, это не единственный стимул, побуждающий к добросовестному труду. Такими стимулами могут быть также предоставление отгулов, возможность карьерного роста, признание в коллективе, обеспечение комфортных условий труда и прочее.

Заработная плата не должна являться простой социальной выплатой, которая не зависит от конкретного трудового вклада работника. По возможности заработную плату необходимо корректировать в соответствии с уровнем инфляции, если не один к одному, то в пропорции, которая максимально обеспечивается спросом на продукцию предприятия в случае повышения цен на продукцию. Если темп роста заработной платы отстает от темпа роста цен, это приводит к снижению потребительского спроса и к дальнейшему снижению объемов производства, компенсация которого осуществляется за счет нового роста цен.

При уровне индексации заработной платы, который максимально компенсирует уровень инфляции, сохраняется стимулирующая роль заработной платы. Вместе с тем, обеспечивая стимулирующую функцию заработной платы, необходимо делать все возможное, чтобы даже малейшее исключение работника из трудового процесса возмещалось не в форме заработной платы, а в форме гарантийных и компенсационных выплат, устанавливаемых, как правило, ниже тарифной оплаты.

Любое сокращение индивидуального результата труда должно сопровождаться снижением зарплаты. Гарантии и компенсации могут в определенных пределах возмещать это снижение, если оно произошло не по вине работников. Если же получаемые работником средства четко разделены на выплаченные за работу и выплаченные в порядке компенсации, то при улучшении показателей своей деятельности работники могут претендовать на дополнительную оплату в размере разницы между оплатой за работу и оплатой за замещаемые компенсационные выплаты.

Необходимо усиливать социальную защищенность трудящихся. В заработной плате это выражается, прежде всего, в том, чтобы уровень оплаты обеспечивал нормальное воспроизводство рабочей силы соответствующей квалификации. Социальная защищенность состоит также и в том, чтобы были предоставлены все возможности для роста индивидуальной заработной платы за счет повышения личных результатов труда. Также важным элементом

совершенствования оплаты труда – является нормирование труда. Оно позволяет установить соответствие между объемом затрат труда и размером его оплаты в конкретных условиях. Еще один способ совершенствования оплаты труда – это премирование. Разрабатываемые на предприятиях системы премирования могут быть нацелены на стимулирование роста выработки или ограничивающими этот рост, в любом случае премии следует выплачивать работникам при достижении или перевыполнении установленной нормы труда при высоком коэффициенте темпа работы.

Литература

1. Коргова, М.А. Актуальные вопросы менеджмента и управления персоналом в современных организациях / М.А. Коргова. - М.: Русайнс, 2018. - 288 с.
2. Официальный сайт ЗАО «Дробмаш» URL: <http://www.drobmash.ru> (дата обращения: 16.03.2020).
3. Федорова, М. С. Совершенствование системы оплаты труда на предприятии / М. С. Федорова. – Текст : непосредственный, электронный // Молодой ученый. – 2011. – № 7 (30). – Т. 1. – С. 119-121. – URL: <https://moluch.ru/archive/30/3403/> (дата обращения: 15.04.2020).