

ВНЕДРЕНИЕ БЕСТАРИФНОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОИЗВОДСТВА И МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Костромина Алёна Юрьевна,

студентка 4 курса экономического факультета,

e-mail: aliona.kostromina@yandex.ru

Мордовский государственный университет имени Н. П. Огарёва,

г. Саранск

Гутковская Елена Анатольевна,

кандидат экономических наук, доцент кафедры бухгалтерского учета,

анализа и аудита,

e-mail: eaudit@yandex.ru

Мордовский государственный университет имени Н. П. Огарёва,

г. Саранск

В статье рассматриваются основные недостатки тарифной системы оплаты труда. В качестве варианта совершенствования системы оплаты труда авторы предлагают внедрение бестарифной системы с целью установления социальной справедливости при распределении заработка, достижения заинтересованности работников в конечных результатах деятельности предприятия и повышения производительности труда.

Ключевые слова: бестарифная система оплаты труда, мотивация, квалификационный уровень, эффективность производства, организация труда, заработная плата.

Труд человека был и остается важнейшим фактором роста экономики, основой успешной деятельности любого предприятия. Помимо того, что необходимо изготавливать конкурентоспособную продукцию, важно еще и учитывать интересы работников, чтобы организация могла полноценно функционировать в среде, которая предъявляет высокие требования. От того, насколько правильно разработаны системы организации труда, мотивации персонала, зависят производительность труда, экономическая эффективность производства и финансовые результаты предприятия.

Под системой оплаты труда в общем смысле понимается способ исчисления вознаграждения за труд в соответствии с его затратами и результатами [4]. Основными элементами системы оплаты труда являются тарифная ставка, премия, надбавка, доплата и т.п.

Существующие сегодня системы оплаты труда весьма разнообразны. Выбор той или иной формы оплаты труда зависит от структуры предприятия, характера производимой продукции, особенностей технологического процесса, требований, предъявляемых к качеству продукции и др. Однако выбранная система должна отражать стратегические цели предприятия, обеспечивать рост объема производства высококачественной продукции при минимальных затратах, а также решать вопросы социального развития коллектива и условия труда работников.

Успех предполагает наличие условий, когда каждый сотрудник заинтересован в повышении производительности труда, равнодушен к любой потере, будь то рабочее время или человеческие способности. Понимание миссии и целей компании достигается только в отлаженной системе управления трудовыми ресурсами, включая:

- стабилизацию общей системы управления;
- совершенствование работы аппарата управления персоналом;
- наличие справедливой системы оплаты труда [3].

Проанализируем действующую систему оплаты труда на предприятии ОАО «Радиодеталь», основным видом деятельности которого является производство и реализация установочных и коммутационных изделий для радиоэлектронной промышленности и нужд автопрома как внутри страны, так и в ближнем зарубежье. В последние годы деятельность предприятия является убыточной, себестоимость производства значительно превышает выручку от продаж. Рассмотрим показатели эффективности труда за 2011 – 2013 гг. (таблица 1).

Т а б л и ц а 1

Анализ показателей эффективности труда (2011-2013 гг.)

Показатель	2011 год	2012 год	2013 год
Объем товарной продукции, тыс. руб., - темп роста по сравнению с прошлым годом, %	106 775	110 210 103,21	118345 107,38
Среднесписочная численность работников, чел. - темп роста по сравнению с прошлым годом, %	380	344 90,53	324 94,19
Производительность труда на 1 работающего, тыс. руб., - темп роста по сравнению с прошлым годом, %	281	316,7 112,70	368,7 116,42
Средняя заработная плата на 1 работающего, руб., - темп роста по сравнению с прошлым годом, %	9064	10445 115,24	11376 108,91

Как показывают данные таблицы 1, на предприятии происходит ежегодное увеличение объема товарной продукции, производительности труда и средней заработной платы. Однако среднесписочная численность работников

значительно снижается из года в год. Увольнение персонала происходит в основном по собственному желанию. Работников не устраивает низкий уровень заработной платы, вредные условия труда. Рост производительности обеспечивается за счет возложения обязанностей уволившихся на других сотрудников. При этом оклад рабочих, взявшихся за выполнение новой дополнительной работы, повышается незначительно. Таким образом, рабочим приходится выполнять большой объем работы за прежнее время. Однако это приводит к тому, что работник не успевает справиться со всей возложенной на него работой в установленные сроки. Такая организация труда приводит к недобросовестному выполнению работы, допущению брака в продукции.

«Дешевый труд» невыгоден как предприятию, так и обществу. Он воспроизводит неразвитого работника, невосприимчивого к возможности больше зарабатывать путем увеличения производительности труда, убивает инициативу. «Дешевый труд», обуславливающий низкий уровень жизни, приводит работника к потере ответственности не только перед предприятием, обществом, но и перед самим собой [1].

В настоящее время на предприятии действует повременно-премиальная система оплаты труда. Все работники получают премию в размере около 50% от заработной платы независимо от квалификации, стажа, качества выполняемой работы. Также на предприятии действуют выплаты за вредные условия работы персоналу цехов с повышенной вредностью труда. Вместе с тем премии за выслугу лет, а также отличившимся в труде работникам отсутствуют.

Данная система оплаты труда на предприятии имеет ряд недостатков:

- отсутствие современных методик по оценке труда;
- уравнительный подход;
- в разных подразделениях по-разному сформированы и не сопоставимы тарифные сетки, доплаты и надбавки, уровни окладов, штатные расписания;
- тарифная сетка построена так, что специалист без категории может получать столько же, сколько и начальник отдела (размытость сетки);
- группы должностей, объединенные в одну категорию оплаты, отличаются по сложности выполняемых работ.

На наш взгляд, действующая система оплаты труда не является эффективной. Вышеперечисленные недостатки позволят устранить бестарифная система оплаты труда.

Согласно данной системе, заработная плата всех работников предприятия от директора до рабочего представляет собой долю (коэффициент) работника в фонде оплаты труда (ФОТ) или всего предприятия, или отдельного подразделения. Определив на каждого работника (рабочее место) конкретное значение его коэффициента, мы можем рассчитать размер заработной платы по следующей формуле:

$$ЗП_i = K_i \frac{ФОТ}{\sum K_i};$$

где $ЗП_i$ - заработная плата i -го работника, руб.;

K_i - коэффициент i -го работника;

$\sum K_i$ - сумма коэффициентов всех работников;
ФОТ – фонд оплаты труда.

При расчете конкретной величины K_i для определенной группы работников разрабатываются свои критерии. При этом фактическая величина заработной платы каждого работника зависит от квалификационного уровня работника, коэффициента трудового участия (КТУ) и фактически отработанного времени [2].

Квалификационный уровень работника предприятия равен отношению фактической заработной платы работника за прошедший период к сложившемуся на предприятии минимальному размеру заработной платы за тот же период. Все работники предприятия распределяются по десяти квалификационным группам в зависимости от квалификации и требованиям, предъявляемых к их должности. Для каждой группы устанавливается свой квалификационный уровень (таблица 2).

Т а б л и ц а 2

Квалификационные группы работников

Должность	Квалификационная группа
Руководитель предприятия, заместители	VII
Ведущие специалисты	VI
Специалисты и рабочие высших квалификаций	V
Специалисты второй категории и квалифицированные рабочие	IV
Специалисты третьей категории и квалифицированные рабочие	III
Специалисты и рабочие	II
Неквалифицированные рабочие	I

Квалификационный уровень работника может повышаться в течение всей его трудовой деятельности. Вопрос о включении специалистов или рабочих в соответствующую квалификационную группу решает совет трудового коллектива с учетом индивидуальных характеристик работника.

Данная система должна побуждать работника к более эффективному труду, поэтому заработная плата связывается с показателями эффективности работы организации (прибыль, объем продаж, выполнение плана, снижение брака, повышение качества и т.д.), рабочей группы, самого работника.

Новая система, с одной стороны, не должна ухудшать положение работников в материальном плане. Наоборот, при разработке и внедрении бестарифной системы у работника должна быть возможность увеличивать свое денежное вознаграждение по сравнению со старой системой. Но, с другой стороны, система премирования не должна увеличивать расходы предприятия, ухудшать его финансовое состояние [1].

Согласно бестарифной системе оплаты труда, пропорции распределения фонда оплаты труда при одном и том же уровне квалификации, разряде различны. Заработная плата одних работников может увеличиваться, а других – уменьшаться. В результате обеспечивается большая социальная справедливость

в распределении заработка между работниками, чего нельзя достигнуть при тарифной системе.

Основное достоинство бестарифной системы для персонала – ее прозрачность. Работник понимает, что и как он должен делать и за какой период времени, чтобы рассчитывать на повышение заработной платы.

В целях упрощения расчета размеров премирования предприятие может установить критерии для каждого разряда работников.

Примерные критерии представлены в таблице 3.

Т а б л и ц а 3

Критерии оценки работников в целях премирования

Должность	Критерии
Зам. директора по снабжению	Качество приобретаемых ресурсов, ускорение оборачиваемости оборотных средств, состояние товарных запасов и др.
Главный бухгалтер	Своевременное оформление документов, качественное отражение состояния материальных ценностей предприятия и др.
Рабочий	Качественное выполнение работы, отсутствие брака, соблюдение трудовой дисциплины и др.

Данный подход к реформированию системы материальной мотивации на предприятии является лишь одним из множества возможных вариантов. За счет его внедрения решаются основные серьезные проблемы, такие как повышение производительности труда, снижение расходов предприятия и улучшение финансового состояния, повышение лояльности персонала к компании, ее нуждам и проблемам. Также предлагаемый подход ориентирует работников на самостоятельное повышение квалификации и располагает к долгосрочной, а соответственно более качественной работе на своем предприятии.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЕ ССЫЛКИ

1. Арутюнов Э.К., Григорян М.Э., Калинина Е.А. Основные направления экономико-социального развития мотивации труда персонала на предприятиях// Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. - 2014. - № 1. - С. 328-331.
2. БЕСТАРИФНАЯ СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА. ЭЛЕКТРОННЫЙ РЕСУРС. – РЕЖИМ ДОСТУПА: [HTTP://WWW.GRANDARS.RU/COLLEGE/EKONOMIKA-FIRMY/](http://www.grandars.ru/college/economika-firmy/)
3. КАРАБАЕВ В. А. ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ КОМПАНИИ//КОРПОРАТИВНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ. – 2012. - №2. – С. 105-107
4. СЛОВАРЬ БИЗНЕС-ТЕРМИНОВ. ЭЛЕКТРОННЫЙ РЕСУРС. – РЕЖИМ ДОСТУПА: [HTTP://DIC.ACADEMIC.RU/DIC.NSF/BUSINESS/12055](http://dic.academic.ru/dic.nsf/business/12055)

INTRODUCTION OF FREE RATE WAGE SYSTEM AS A FACTOR OF INCREASE PRODUCTION EFFICIENCY AND MOTIVATION OF STAFF

Kostromina A.Yu.,

*the 4th year student, Department of Economics,
e-mail: aliona.kostromina@yandex.ru
Ogarev Mordovia State University,
Saransk*

Gutkovskaya E.A.,

*PhD, Associate Professor of accounting, analysis and audit,
e-mail: eaudit@yandex.ru
Ogarev Mordovia State University,
Saransk*

The article considers main disadvantages of the tariff wage system. The authors propose the introduction of free rate wage system to establish social justice in the distribution of earnings, achieve interest of employees in the final results of the company and increase productivity.

Keywords: free rate wage system, motivation, qualification level, the efficiency of production, the organization of labor, salary.