

**С.В. СЕМЕНОВ**, кандидат экономических наук, доцент, НГПУ им. К.Минина (Мининский университет), Нижний Новгород, e-mail: keo. vgipu@mail.ru

**С.С. ТКАЧЕНКО**, кандидат экономических наук, Белорусский государственный экономический университет, e-mail: [kepp@bseu.by](mailto:kepp@bseu.by)

## **СОЗДАНИЕ БЕСТАРИФНОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕРСОНАЛА НА СОВРЕМЕННЫХ МАШИНОСТРОИТЕЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ**

**S.V. Semenov, S.S. Tkachenko**

### **CREATING TARIFF-WAGE SYSTEM STAFF AT THE MODERN ENTERPRISE OF MASHINERY**

В статье рассматриваются вопросы стимулирования труда и его оплаты, которые были и будут актуальны при любой экономической и политической обстановке в стране. Современный этап становления Российского государства в рыночной экономике привел к снижению реальной заработной платы почти во всех отраслях, то есть рабочая сила не оценивается по своей естественной стоимости.

**Ключевые слова:** система оплаты труда, процесс премирования, интервалы оплаты, электромонтеры, повышение эффективности специалистов.

The article examines the incentives and remuneration which were and will be relevant in any economic and political situation in the country. At the present stage of development of the Russian state in a market economy led to a decline in real wages in almost all sectors. That is, the labor force is not measured by its natural value.

**Keywords:** wage system, the process of awarding, payment intervals, electricians, efficiency experts.

В современном производстве основные направления деятельности предприятия нацелены на организацию работы, чтобы каждый процесс производил только то, что нужно следующему процессу, и тогда, когда ему это ему нужно. Работа направлена на необходимость связать все процессы – начиная от конечного потребителя и до исходного сырья – в гладкий поток, который обеспечивает выполнение заказа в кратчайшее время, с наивысшим качеством и минимальными затратами.

Для достижения поставленных и обозначенных целей в современном производстве существуют определенные правила [3], которые послужат основой для создания бестарифной системы оплаты труда.

Проанализировав основные современные правила производства, можно сделать общие определенные выводы: правила направлены на уменьшение времени оборачиваемости оборотных средств в производстве продукции; повышение результативности управленческого персонала при организации производственных процессов; сокращение времени на каждом процессе (операции) изготовления продукции; время на создание ценности есть основа оптимального и эффективного управления производством продукции.

Становится все более очевидным, что должная структура и уровень заработной платы для всего многообразия категорий трудящихся является вместе с необходимым уровнем занятости жизненно важным фактором сохранения сбалансированности современной экономики.

На основе выявления участия персонала в конечных результатах деятельности предприятия построим бестарифную систему оплаты труда на машиностроительных

предприятиях [19]. Рассмотрим пример премирования на основе бестарифной оплаты труда рабочей категории персонала, когда заработная плата 17241 руб. [8,9,10].

Таблица 1 – Расчет премиальной части заработной платы для электромонтажников

№	% вознаграждения			0%	10%	20%	30%	Факт	Премия, руб.
	Цели	КПЭ	Вес, %	Недопустимый	Низкий уровень	Плановый	Уровень лидерства		
1	План работ	Объем про-ва, тыс. руб.	50	< 60	60-62	63-66	66<	66	2586,15
2	Норматив по браку	Брак,%	30	>15	15-11	10-8	8>	7	1551,69
3	Норматив затрат	Затраты, тыс. руб.	20	>10	10-9	8-7	7>	6	1034,46
								Итого	5172,3

Таблица 2 – Расчет премиальной части заработной платы для специалистов отдела продаж

№	% вознаграждения			0%	10%	20%	30%	Факт	Премия, руб.
	Цели	КПЭ	Вес, %	Недопустимый уровень	Низкий уровень	Плановый уровень	Уровень лидерства		
1	Увеличить долю рынка	Доля объема продаж по новым клиентам, %	30	< 4,5	4,5-4,9	5,0 - 5,3	5,3 <	5,4	1862.1
2	Увеличить объем продаж	Выручка от реализации, тыс. руб.	30	<120	120-130	131-140	140<	141	1862.1
3	Рост маржинальной прибыли	Маржинальная прибыль, тыс. руб.	40	<22	22-24	25-27	27<	28	2482.8
								Итого	6207

Рассмотрим, какие произошли изменения в уровнях заработной платы специалистов отдела продаж и электромонтажников при введении премирования на основе системы управления по целям.

Максимальное значение заработной платы электромонтажников при выполнении уровня лидерства, составит 22413,3 руб. При старой системе оплаты, заработная плата электромонтажников/электромонтеров составляла 17241 руб.

Перейдем к рассмотрению изменения уровня заработной платы специалистов отдела продаж. До внедрения повременно-премиальной формы оплаты, средняя заработная плата специалистов отдела продаж составляла 20690 руб., после внедрения данной формы оплаты, средняя заработная плата составит 26897 руб.

Для наглядности отразим на рисунке 1 разницу в заработной плате электромонтажников и специалистов отдела продаж до и после введения премирования на основе управления по целям.

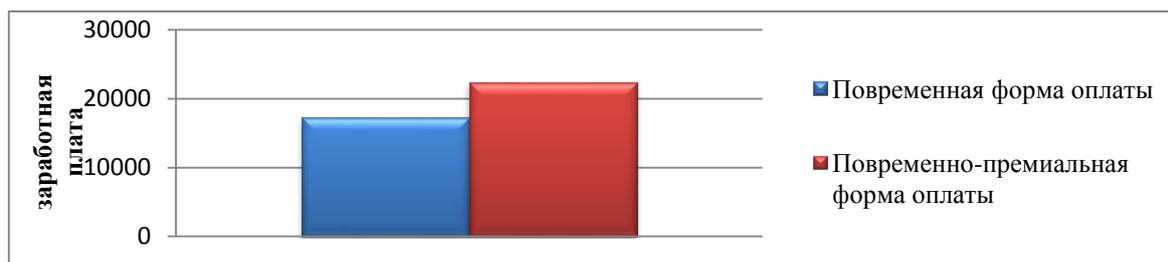


Рисунок 1 – Изменение уровня заработной платы электромонтажников и специалистов отдела продаж

Рассмотрим уровень заработной платы среди электромонтеров на разных предприятиях города.

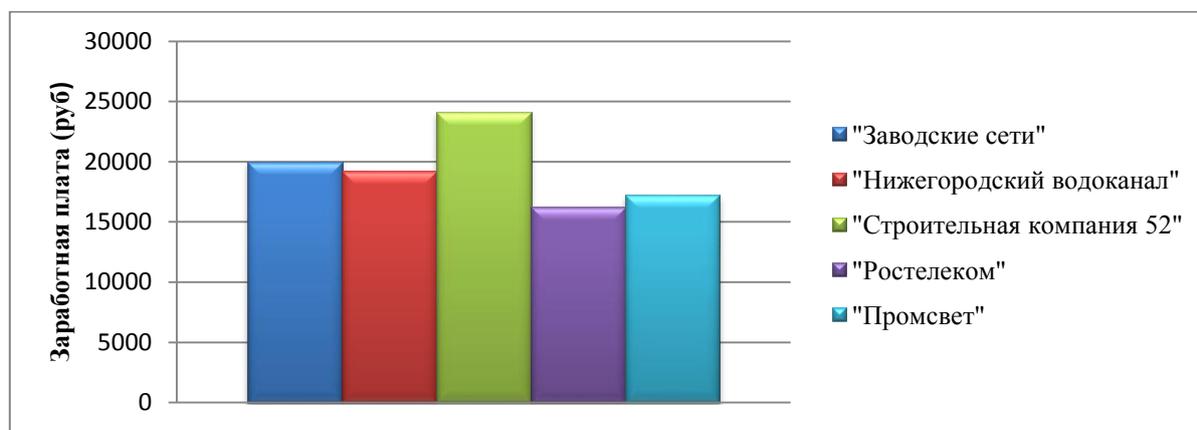


Рисунок 2 – Уровень заработной платы электромонтеров

Способность человека к рационализации и творчеству может проявиться в оптимизации издержек производства, нестандартного подхода к решению проблем, в кардинальной мере изменить приложение труда и построить новые схемы функционирования предприятия, это, в свою очередь, и определяет уникальность человеческого фактора.

Для первой цели ключевым показателем эффективности может являться доля объема продаж по новым рынкам, выражаемая в процентах, удельный вес данной цели составляет 30%.

- недопустимый уровень устанавливается при значениях менее 4,5%;
- низкий уровень устанавливается в пределах 4,5-4,9%;
- плановый уровень устанавливается в пределах 5,0-5,3%;

- уровень лидерства устанавливается при значениях более 5,3%.

Для второй цели, связанной с увеличением объема продаж, ключевым показателем эффективности определим выручку от реализации, измеряемую в тыс. руб., удельный вес данной цели составит также 30%.

- недопустимый уровень устанавливается при значениях менее 120 тыс. руб.;
- низкий уровень устанавливается в пределах 120-130 тыс. руб.;
- плановый уровень устанавливается в пределах 131-140 тыс. руб.;
- уровень лидерства устанавливается при значениях более 140 тыс. руб.

Для третьей цели – роста маржинальной прибыли, – ключевым показателем эффективности будут являться показатели самой маржинальной прибыли, выражаемой в тыс. руб. Удельный вес данной цели составит 40%.

- недопустимый уровень устанавливается при значениях менее 22 тыс. руб.;
- низкий уровень устанавливается в пределах 22-24 тыс. руб.;
- плановый уровень устанавливается в пределах 25-27 тыс. руб.;
- уровень лидерства устанавливается при значениях более 27 тыс. руб.

Исходя из установленных значений, произведем расчет премиальной части заработной платы для электромонтажников и специалистов отдела.

Результаты внедрения бестарифной системы оплаты труда в организации условно можно разделить на два направления: экономические и социальные:

- экономические результаты характеризуются улучшением экономических показателей;
- социальные результаты выражаются в обеспечении удовлетворенности и социальной защищенности работников предприятия.

Влияние бестарифной системы оплаты труда на повышение эффективности работы предприятия количественно просчитать можно будет только спустя длительное время, когда методика будет внедрена и адаптирована.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Арзуманова, Т.И. Экономика организации / Т.И.Арзуманова, М.Ш.Мачабели. – М.: Дашков и Ко, 2013. – 240 с.
2. Гродских, В.С. Экономическая теория / В.С.Гродских. – СПб.: Питер, 2013. – 208 с.
3. Ветлужских, Е. Мотивация и оплата труда: Инструменты. Методики. Практика. / Е.Ветлужских. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2013. – 133 с.
4. Качанов, В.А. Заработная плата – категория экономическая / В.А.Качанов // Профессиональное образование. – 2012. – № 6. – С. 12-17.
5. Микроэкономика / под ред. М.И.Ноздрина-Плотницкого. – Минск.: Современная школа, 2011. – 384 с.
6. Николаева, И.П. Экономическая теория / И.П.Николаева. – М.: Дашков и Ко, 2012. – 328 с.
7. Пашуто, В.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии / В.П.Пашуто. – М.: Кнорус, 2009. – 320 с.
8. Промышленность России. 2012: Стат.сб./Росстат. – М., 2012. – 445 с.
9. Промышленность России. 2010: Стат.сб./Росстат. – М., 2010. – 453 с.
10. Россия в цифрах. 2014: Крат. стат. сб./Росстат. – М., 2014. – 558 с.
11. Россия в цифрах. 2013: Крат. стат.сб./Росстат. – М., 2013. – 573 с.
12. Россия в цифрах. 2012: Крат. стат.сб./Росстат. – М., 2012. – 573 с.
13. Российский статистический ежегодник. 2013: Стат.сб./Росстат. – М.:2013. – 717 с.
14. Российский статистический ежегодник. 2012: Стат.сб./Росстат. – М.:2012. – 786 с.
15. Российский статистический ежегодник. 2011: Стат.сб./Росстат. – М.:2011. – 795 с.
16. Сергеев, И.В. Экономика организации (предприятия) / И.В.Сергеев, И.И.Веретенникова – М.: Юрайт, 2013. – 672 с.

17. Федорова, М.С. Совершенствование системы оплаты труда на предприятии / М.С.Федорова // Молодой ученый. – 2011. – №7. – С. 15-20.
18. Фильев, В.И. Организация, нормирование и оплата труда в развитых странах. Опыт зарубежных стран: Германии, США, Японии и др. / В.И.Фильев. – М., 2010. – 156 с.
19. Экономика труда: социально-трудовые отношения / под ред. Н.А.Волгина, Ю.Г.Одегова. – М.: Экзамен, 2010. – 736 с.
20. Экономическая теория / под ред. В.Д.Камаева. – М.: Владос, 2010. – 592 с.

© Семенов С.В., Ткаченко С.С. ,2014