

ТАМБОВСКОЕ
РЕГИОНАЛЬНОЕ ОТДЕЛЕНИЕ
ВОЛЬНОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО
ОБЩЕСТВА РОССИИ

УЧЕНЫЕ ЗАПИСКИ

Тамбовского
регионального отделения
Вольного экономического
общества России

научно-теоретический
и практический журнал

Том 6, выпуск 2

Тамбов 2003

ГИБКИЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ

В.А. МАРТЫНОВ

Материальное стимулирование является элементом в структуре системы экономического стимулирования. Оно осуществляется через фонд заработной платы и фонд материального поощрения и является главным способом стимулирования повышения эффективности производства непосредственно на предприятиях, оказывая прямое воздействие на работников.

В результате экономического кризиса в стране и на предприятиях были основательно забыты применявшиеся ранее системы заработной платы. Зарплата стала формироваться часто на уравнительных принципах, на многих предприятиях были ликвидированы отделы труда и зарплаты, в результате чего прекратилось нормирование труда. Это не могло не привести к нарушению взаимосвязи между интересами работников предприятий и интересами хозяйствующего субъекта в целом при осуществлении мер, направленных на повышение эффективности производства, а главное – к недостаточной связи зарплаты, устанавливаемой на предприятиях с уровнем зарплаты, формируемым на рынке труда. В настоящее время назрела острая необходимость в формировании эффективных систем заработной платы, нацеливающих работников на повышение эффективности их труда и соответствующего повышения эффективности производства.

В рыночной экономике фонд оплаты труда складывается из индивидуальных заработных плат и определяется формами и системами оплаты, совокупностью результатов труда каждого работника и зависит от стоимости рабочей силы, формируемой на рынке труда. Фонд оплаты труда при этом выражает суммарные предельно допустимые издержки предприятия на оплату труда работников. Предприятия формируют предельный фонд оплаты труда, принимая во внимание конъюнктуру рынка, ситуацию со стоимостью рабочей силы на рынке труда, необходимость обеспечения конкурентоспособности продукции на рынке товаров и другие факторы.

Критерием экономической эффективности организации заработной платы является опережающий рост коммерческого дохода или прибыли над фондом потребления и фондом оплаты труда. При этом прирост фонда оплаты труда (предельная его величина) должен быть не больше предельной эффективности труда. И этот принцип должен пронизывать всю систему оплаты труда на всех уровнях предприятия.

Для обеспечения стимулирующего воздействия премиальной системы на материальную заинтересованность работников необходимо соблюдение определенных требований. Прежде всего показатели премирования должны со-

ответствовать задачам повышения эффективности производства. Показатели премирования должны быть такими, чтобы они реально зависели от трудовых усилий данного коллектива и конкретного работника по повышению производительности труда, снижению себестоимости продукции, внедрению мероприятий научно-технического прогресса и не противоречили один другому. Так, если необходимо одновременно стимулировать рост производительности труда и повышение качества продукции, то снять противоречие можно, оговорив соответствующим условием премирования – например, премия за выполненные нормы выработки выплачивается при условии качественного выполнения работ, а премия за сдачу продукции с первого предъявления – при условии выполнения плана производства в физических единицах и т.д. В настоящее время источниками выплат премий являются себестоимость продукции и прибыль в зависимости от имеющихся фонда оплаты труда и фонда потребления. На наш взгляд, прибыль должна быть единственным источником премий. Это позволяет увязать действующую систему налогообложения предприятий с применяемыми системами материального стимулирования. При этом также важно для обеспечения повышения эффективности производства увязать применяемые хозяйствующими субъектами системы материального стимулирования непосредственно с полученным объемом прибыли. Премирование руководителей предприятий в большей степени должно зависеть от прибыльности производства, уровня его доходов, степени улучшения хозяйственной деятельности. В зависимости от принятой на предприятии централизованной или децентрализованной системы управления можно рассмотреть два варианта гибкой системы оплаты труда. Согласно первому варианту – при децентрализованной системе управления предприятием на основе внутрипроизводственного хозрасчета – формирование фонда оплаты труда внутрипроизводственных подразделений предприятия может осуществляться на основе коэффициента соотношения прироста дохода предприятия к приросту оплаты труда (предельных величин):

$$\Phi OT = \Phi OT_{исх} \times D_{пр} / OT_{пр},$$

где: $\Phi OT_{исх}$ – исходные выплаты из фонда основной оплаты и поощрительного фонда в год, предшествующий переходу на новые условия работы;

$D_{пр}$ – прирост дохода предприятия в новых условиях;

$OT_{пр}$ – прирост оплаты труда.

При этом предельная эффективность труда ($\mathcal{E}_{пр}$) определяется следующим образом:

$$\mathcal{E}_{пр} = D_{пр} / \Phi OT.$$

При втором варианте – централизованной системе управления предприятием также применяется, наряду с другими, вышеизложенный принцип: оклад работникам предприятия устанавливается в зависимости от квалификационной группы сложности, ответственности и значимости выполняемых работ (функций) в соответствующих структурных подразделениях и качества работы конкретного работника, его способности реализовать свой трудовой потенциал, определяемого на основании индивидуальных надбавок, а также

от соотношения прироста дохода на предприятии к приросту оплаты труда. Премия устанавливается в зависимости от прироста прибыли, характеризующей деятельность структурного подразделения по повышению эффективности производства. При этом прирост процента премии должен строго коррелировать с процентом прироста прибыли по предприятию. В этих целях персонал делится на 8 основных категорий, каждая из которых в свою очередь делится на 10 основных групп с возрастающим коэффициентом сложности. Система оценки производственной деятельности работника состоит из 20 критериев, по каждой из которых выставляется оценка от 1 до 5. Рассматриваются и учитываются следующие критерии: образование, стаж по специальности, уровень профессиональных знаний, степень соответствия образования занимаемой должности, знание специфики предприятия, навыки, самостоятельность в работе, своевременность выполнения задания, качество, интенсивность труда, ответственность и др. Максимально можно набрать 100 баллов (20×5). На основе общей суммы баллов определяется размер надбавки к окладу в соответствии с надбавкой, которая включает: выставленную оценку надбавки к окладу (процент), коэффициент надбавки (раз). При определении величины оклада работника за базу принимается средний размер оплаты труда неквалифицированного рабочего, труд которого приравнивается к единице. Базовая оплата умножается на итоговый коэффициент, полученный как произведение коэффициента сложности, ответственности и значимости выполняемых работ ($K_{\text{соз}}$), коэффициента надбавки ($K_{\text{надб}}$) и ранее нами приведенного коэффициента соотношения прироста дохода на предприятии к приросту оплаты труда ($D_{\text{пр}} / OT_{\text{пр}}$). Коэффициент сложности находится в пределах от 1,0 для вспомогательного обслуживающего персонала до 8 у генерального директора.