

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ТРУДА – НЕОБХОДИМОЕ УСЛОВИЕ
ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОИЗВОДСТВА***О.А. Ефимеко, 4 курс**Научный руководитель – О.В. Володько, к.э.н., доцент
Полесский государственный университет*

Вопрос оплаты труда во все времена был и остается наиболее актуальным, так как денежное вознаграждение за проделанную работу является важнейшей системой стимулирования труда.

Проблема оплаты труда – одна из самых трудноразрешимых в экономике любого типа. К тому же это не только экономическая, но в не меньшей степени социальная проблема, источник социальных напряжений в обществе.

Оплата труда рассматривается многими экономистами как основной инструмент побуждения и непрерывного поддержания интереса работника к высокопроизводительной отдаче своих трудовых усилий. Механизм этой связи по замыслу прост: “больше и лучше работаешь – больше платят, а если больше платят – работаешь еще больше и лучше”. В итоге должно возникать самопобуждение роста производительности труда, ограниченное разве, что только предельной высшей производительностью, поднять которую при данном уровне техники и технологии невозможно, сколько не плати. На практике же применяемые системы оплаты труда не позволяют обеспечить достаточный уровень мотивации персонала, что приводит к недостаточной производительности.

Переход к рыночной экономике в Республики Беларусь привёл к ужесточённой конкуренции. Стремление выдержать конкуренцию на внутреннем и мировом рынках в условиях высокой энерго- и материалоемкости привело к консервации низкой стоимости рабочей силы в Республики Беларусь. Сейчас это один из фактор конкурентоспособности товаров.

Номинальная начисленная среднемесячная заработная плата работников Республики Беларусь в 2010 года составила 1320,6 тыс. рублей. Причём заработная плата в Республики Беларусь в 4,2 раза меньше заработной платы в Швеции, которая является лидером в Европе по оплате труда [1].

Однако, низкая стоимость рабочей силы является непреодолимым барьером для роста производительности труда и провоцирует отток наиболее активных слоев граждан за рубеж. В мире есть две модели: одна из них базируется на дешевизне рабочей силы, другая — на высоком качестве продукции и высокой производительности труда. Каждому предприятию необходимо определяться, по какому из путей двигаться дальше. При нынешних интеграционных процессах невозможно удерживать внутри страны квалифицированную рабочую силу, кардинально не повысив заработную плату, которая является главной мотивацией к труду. При этом необходимо помнить, что повышение заработной платы не всегда ведёт к дополнительным затратам.

Сложившаяся за долгие годы система управления экономикой привела к отчуждению работников от средств производства. Доходы трудовых коллективов и отдельных работников практически не зависят от эффективности использования ресурсов. Таким образом, происходит неэффективное использование ресурсов. Чтобы изменить ситуацию, необходимо заинтересовать людей, побудить их работать и экономить, своевременно и качественно выполнять свои задачи.

На современном этапе предприятия вправе выбирать системы и формы оплаты труда самостоятельно, исходя из специфики и задач стоящих перед предприятием. Необходимо учитывать так же, что формирование и величина прибыли зависят от выбранной системы оплаты труда

Внедряя новые системы организации труда и заработной платы необходимо помнить, что они должны обеспечить сотрудникам материальные стимулы. Эти стимулы могут быть задействованы наиболее эффективно при жесткой индивидуализации заработной платы каждого работника, т.е. при внедрении бестарифной, гибкой модели оплаты труда, при которой заработок работника находится в прямой зависимости от спроса на производимую им продукцию и выполняемые информационные услуги, от качества и конкурентоспособности выполняемых работ и, конечно, от финансового положения общества, в котором он работает.

Экономическая сущность «бестарифного» варианта оплаты труда состоит в том, что заработок каждого ставится в полную зависимость от производительности самого работника и конечным результатам коллектива в целом [2].

Бестарифный вариант организации оплаты труда предусматривает наличие двух коэффициентов: во-первых, каждому работнику присваивается относительно постоянный коэффициент, комплексно характеризующий его квалификационный уровень и определяющий в основном трудовой

вклад работника в общие результаты труда; при этом учитываются данные о предыдущей трудовой деятельности работника; во-вторых, каждому работнику присваивают коэффициент трудового участия в текущей деятельности предприятия, цеха, участка, что дополняет оценку его квалификационного уровня.

Каждый работник должен знать, за какие достижения и упущения в работе и в какой мере значения его соотношения коэффициентов могут увеличиться или уменьшиться. Условиями повышения размера коэффициента, а значит, и заработка работника наряду с отмеченными могут быть: сложность работы, условия труда, сменность, интенсивность труда, профессиональное мастерство, применение передовых методов труда, эффективное использование оборудования, оснастки, стаж работы в данной должности, помощь и передача опыта товарищам, рациональное использование рабочего времени и т. д. Значение коэффициента может снижаться при нарушении правил техники безопасности, опозданиях на работу, преждевременных уходах с рабочего места и т. д. Причём соотношения коэффициентов может изменяться в соответствии со спецификой производства конкретного предприятия [3].

Можно обозначить условно четыре наиболее крупных этапа разработки и внедрения бестарифной оплаты труда на предприятии:

1. издание приказа по предприятию о подготовке к переходу на новую модель оплаты труда, с указанием сроков и ответственных за их выполнение; утверждается состав комиссии по проведению подготовительной работы и т.д.
2. разработка положения о бестарифной модели заработной платы на предприятии, сетки соотношении в оплате труда разного качества, других нормативных документов.
3. издание приказа о переходе на новую модель оплаты труда, утверждение разработанного положения по бестарифной системе заработной платы и сетки соотношений, состава аттестационной комиссии.
4. анализируется эффективность организации оплаты труда.

Таким образом за счёт внедрения бестарифной системы оплаты труда на предприятии могут быть решены проблемы низкого уровня оплаты труда и мотивации персонала. Причём повышение оплаты труда не приведёт к существенному увеличению затрат, что обусловлено увеличением производительности труда, снижением потерь от брака, повышение качества продукции.

Список использованных источников

1. Интернет-портал Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Национальный статистический комитет Республики Беларусь – Режим доступа: <http://www.belstat.gov.by>. – Дата доступа: 22.11.2009
2. Саркисянц, А. Современные системы оплаты труда в зарубежных странах / Бухгалтерия и банки. – 2007.
3. Шевченко, С. В. Формирование систем оплаты труда на основе оценки труда [Текст] / С. В. Шевченко // Труды Белорусского Государственного Технологического Университета. Серия VII экономика и управление: Научный журнал. - 2009. - N серия VII В. XVI. - С. 14-17.