

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЕЕ РОСТА

А.С. Войтешук, 3 курс

*Научный руководитель – А.В. Копытовских, к.т.н., доцент
Полесский государственный университет*

В предстоящий период в Республике Беларусь на первый план выдвигается задача кардинального повышения качества жизни людей и прежде всего на основе роста заработной платы, приоритета деловой инициативы. [1, с. 291]

Решение этих задач тесным образом связано с проблемой повышения экономической эффективности производства за счет обеспечения конкурентоспособности предприятий и товаров, совершенствования организации коммерческого расчета, труда и производства, активизации инновационной и инвестиционной деятельности, адаптивности предприятий.

Наиболее эффективным направлением повышения качества жизни и заработной платы является переход к ресурсосберегающему инновационному типу производства, при котором решающее значение приобретает, во-первых, человеческий капитал – наука, образование, информация и творческий труд, во-вторых, интеграция науки, образования и производства.

Для решения этих задач необходимо возродить научную организацию труда. В этой связи достаточно отметить, что Республика Беларусь подходит к рубежу, когда среди работающих каждый второй будет иметь высшее или среднее специальное образование. Но эффективность использования этих кадров пока еще не высока.

Резервом роста заработной платы является несовершенная структура себестоимости продукции.

Если материальные затраты снизить на 1%, то это позволит увеличить долю заработной платы в себестоимости тоже на 1%. Если, например, доля заработной платы в себестоимости промышленной продукции увеличится с 11% до 12%, то при среднемесячной заработной плате — 3000 тыс. руб. структурные сдвиги в себестоимости позволят увеличить заработную плату на 8 – 9%. Докажем это с помощью расчета. [2, с. 34]

Составим уравнение: $11/3000 = 12/x$. Из этого уравнения следует: $x = 3000 * 12/11 = 3272$ тыс. руб., то есть рост заработной платы составит $3272/3000 - 109,1\%$.

Делаем вывод; снижение материалоемкости продукции является мощным фактором роста заработной платы.

К числу более конкретных предложений по совершенствованию организации заработной платы следует отнести:

- обеспечение комплексности проводимых усовершенствований в области организации заработной платы;
- формирование структуры и инфраструктуры рынка труда, способного в условиях конкуренции решать задачи по достижению равновесия между спросом и предложением рабочей силы и определению ее рыночной цены;
- более тесную увязку заработной платы с результатами деятельности всего предприятия, его конкурентоспособностью, эффективностью и получаемой прибылью;
- совершенствование организации труда и прежде всего по таким направлениям, как разделение и кооперация труда и его нормирование;
- создание комплексной системы мотивации предпринимательской и инновационно-творческой деятельности на каждом предприятии. [2, с.31]

Признаками сложного труда современного работника являются его высокое профессиональное мастерство, адекватное развитию техники и организации производства, способность принимать самостоятельные творческие решения и быть ответственным за конкурентоспособность выпускаемой продукции. В современных условиях изменяется содержание понятия «результативность труда». Использование результативности труда в качестве критерия оплаты представляет собой уже не количество и даже не качество труда, а его эффективность – соотношение результата и затрат труда, эффективность производства и реализации продукции. Только при таких условиях заработная плата будет определяться индивидуальной эффективностью труда, скорректированной на эффективность коллективного труда, так как опосредованно найдет свое окончательное признание на рынке товаров, то есть в процессе реализации продукции, которая при этом должна быть конкурентоспособной.

Новые формы организации и оплаты труда требуют развития матричных систем управления, которые соединяют весь производственный механизм в единое целое и являются формой организации труда, в наибольшей степени отвечающей современному уровню развития средств производства. В итоге повышается роль человеческого фактора.

В свою очередь, на организацию заработной платы возлагается функция стимулирования труда через отражение в ней соответствующей квалификации работников. Наряду с этим процесс усложнения труда приводит к ускорению морального устаревания имеющихся знаний и навыков.

Безусловно, все направления совершенствования организации заработной платы должны реализовываться системно и комплексно во взаимосвязи с требованиями инновационной модели развития экономики, организацией, нормированием и оплатой труда, где организации заработной платы должно быть отведено приоритетное место.

Список использованных источников:

1. Головачев А.С. Экономика предприятия: Учебное пособие в 2-ух частях/А.С. Головачев. – Мн.: Выш.шк., 2008.– ч.2: Экономика предприятия. –2010.– 464 стр.
2. Пузиков О. Экономика предприятия/ Пузиков О., Аксенов А. – Москва: Феникс, 2008. – 480 с.