

ПУТИ СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА КАК ФАКТОР РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

Е. А. Капилевич

*Гомельский государственный технический университет
имени П. О. Сухого, Беларусь*

Научный руководитель Н. А. Алексеенко, канд. экон. наук, доцент

Производительность труда играет важную роль на современном этапе развития экономики и представляет собой показатель, который характеризует эффективную и целесообразную деятельность работников организации. Эта деятельность измеряется количеством продукции, сделанной в единицу времени.

Повышение уровня организации труда и управления зависит в большей степени от решения проблемы мотивации персонала. Важнейшей проблемой, возникающей на предприятиях, является отсутствие зависимости между трудовым вкладом работников в конечный результат деятельности и размером вознаграждения. Целью премирования является достижение единства интересов всех категорий работников в обеспечении высоких конечных результатов производственной и финансово-хозяйственной деятельности организации в целом на основе учета и поощрения трудового вклада каждого подразделения и отдельных работников.

В период с 2012 по 2014 г. принят ряд рекомендаций, которые призваны оказывать помощь, как руководителям, так и специалистам коммерческих организаций при проведении ими работы по совершенствованию действующих и внедрению новых систем оплаты труда. Эти рекомендации, в свою очередь, имеют межотраслевой характер. Организации могут их использовать независимо от формы собственности и осуществляемых видов экономической деятельности.

При стимулировании роста производительности труда для рабочих основного производства рекомендуются следующие показатели: выполнение и перевыполнение установленных показателей по производительности труда; выполнение заданных объемов работ с меньшей численностью к установленному сроку; снижение трудоемкости продукции, товаров (работ, услуг); выполнение норм выработки (в натуральных, трудовых, стоимостных показателях); внедрение технически обоснованных норм выработки (количество внедренных технически обоснованных норм труда, удельный вес технически обоснованных норм труда в общем количестве применяемых норм в организации).

Воздействие систем оплаты труда может быть рассчитано как на каждого работника отдельно, так и на группу (группы) работников. Следовательно, и системы оплаты труда по вышеназванному признаку делятся на индивидуальные и коллективные.

Надбавки за профессиональное мастерство следует устанавливать квалифицированным рабочим, профессии которых тарифицируются по разрядам. При этом данные надбавки связаны с личными деловыми и профессиональными качествами работников и призваны стимулировать рост производительности труда, а также повысить эффективность производства и качество работ.

Согласно Постановлению Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.03.2004 г. № 34 «Об утверждении Общих положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС)», квалифицированным считается труд, начиная с 3-го разряда. Из этого можно сделать вывод о том, что надбавки за профессиональное мастерство устанавливают рабочим, которым присвоен тарифный разряд не ниже 3-го.

Надбавки за классность, в отличие от выше рассмотренных, отличаются тем, что они предусмотрены тем рабочим, по профессиям которых вместо квалификационных разрядов установлены квалификационные классы. Такие надбавки устанавливает наниматель на основании положения об оплате труда, коллективного трудового договора, в которых рационально указать конкретные условия выплаты надбавки.

Для установления надбавки за высокие достижения в труде, сложность и напряженность работы необходимо произвести оценку качества выполняемых работ специалистов, основанную на учете объема и сложности выполняемых обязанностей, предусмотренных должностными инструкциями, нормами труда, сроков и качества их выполнения, а также критериев, характеризующих квалификацию работника, его компетентность, ответственность и инициативность в работе.

Надбавки за продолжительность непрерывной работы (выслуга лет, стаж работы по специальности и иные) предусматриваются на основании положения, разработанного и утвержденного в коммерческой организации, в котором устанавливаются размеры таких надбавок в зависимости от стажа непрерывной работы, порядок их начисления и выплаты. В положении определяют также порядок исчисления стажа непрерывной работы и другие условия, необходимые для выплаты этой надбавки.

Помимо всего вышесказанного, следует отметить, что новые пути, позволяющие стимулировать труд, предполагают переход от повременной системы оплаты труда к такой системе оплаты труда, которая состоит из базовой ставки и значительного количества различного вида, стимулирующих выплат, зависящих, в свою очередь, от индивидуального вклада каждого работника в конечный результат деятельности предприятия.

Рассматривая систему оплаты труда на основе тарифной сетки, следует отметить, что организация вправе самостоятельно разработать ее параметры. В таком случае профессии, должности и разряды работников организации в обязательном порядке должны быть утверждены в локальном нормативном правовом акте. При этом тарифные разряды и тарифные коэффициенты нанимателю необходимо установить с учетом сложности и напряженности труда каждого работника организации. Тарифная система также предполагает установление различного рода надбавок и доплат тарифного характера, необходимых для стимулирования труда на отдельных видах работы, производств и отраслей.

Однако следует отметить также и недостаток данной системы, который заключается в том, что мотивация труда будет во многом зависеть от системы премирования, которая используется в данной организации.

Комиссионная система оплаты труда основывается на том, что размер заработной платы работника напрямую зависит от того объема реализованной продукции, который обеспечил конкретный работник. При этом существует 2 вида комиссионной формы оплаты труда: комиссионно-премиальная; комиссионно-сдельная. Первый вид можно представить суммой оклада и процентов, к последним следует отнести процент от прибыли, гибкий процент от объема продаж в зависимости от доли рынка, гибкий процент от объема продаж в зависимости от уровня спроса на реализуемую продукцию, гибкий процент от объема продаж в зависимости от сезонности, гибкий процент от объема продаж в зависимости от региона, на территории которого осуществляются продажи продукции или услуг и так далее. Второй вид включает те проценты, которые установлены локальными нормативными правовыми актами.

Исходя из цели, которую желает достичь конкретная организация, определяется вид комиссионной формы оплаты труда. Комиссионно-премиальная форма оплаты труда в организации регламентируется Положением, принятым с учетом мнения

представительного органа работников. Условия комиссионно-сдельной оплаты труда, в том числе сдельные расценки устанавливаются Положением, принятым с учетом представительного органа работников.

Система «плавающих» окладов предусматривает установление тарифных ставок в текущем месяце непосредственно по итогам работы за предыдущий месяц. При этом учитывается вклад каждого конкретного работника. С целью определения размера такого оклада по итогам работы за месяц нанимателю необходимо установить специальные критерии оценки труда, которые описывают зависимость между окладом работника и результатами деятельности, например, прибылью.

Существует также такая система оплаты труда, как система оплаты труда на основе грейдов. Данная система оплаты труда основывается на разделении должностей и профессий работников. Дифференциация происходит в зависимости от сложности и напряженности труда, его условий, уровня квалификации работников, а также их ценности для организации. При таком делении должностей на грейды, в первую очередь, следует провести оценку работ, на основании факторов, к которым можно отнести знания и опыт, квалификацию, самостоятельность в работе, уровень контактов, навыки и уровень ответственности. При этом оценка производится, как правило, в баллах. На основе полученного количества баллов должность, попадая в тот или иной интервал, относится к конкретному грейду.

Аккордная система оплаты труда отличается от иных систем тем, что она позволяет устанавливать размер оплаты непосредственно на весь заранее определенный комплекс работ с установлением срока его выполнения. Обязательным условием является то, что сумма оплаты работникам объявляется заранее.

Эта система может предусматривать премиальные доплаты за качественные и досрочные выполнения заданий. Используется данная система в тех случаях, когда труд не поддается нормированию: при строительных, ремонтных работах. При этом распределение заработка возможно с помощью трудового вклада или коэффициента трудового участия.

Повышение производительности труда всегда имеет решающее значение для развития экономики страны, конкретного предприятия. Она позволяет более эффективно и рационально использовать производственные ресурсы на каждом предприятии и получать дополнительную прибыль. Основная цель деятельности любой организации в рыночных условиях – максимизация прибыли. В соответствии с этим необходима разработка и внедрение эффективной, прозрачной системы оплаты труда, которая является важным фактором стимулирования труда и, как следствие, успешного функционирования организации.

Л и т е р а т у р а

1. Официальный сайт Национального банка Республики Беларусь. – Режим доступа: <http://www.nbrb.by/> – Дата доступа: 21.03.2015.
2. Об утверждении Рекомендаций по построению систем оплаты труда на основе оценки сложности труда и грейдирования : Постановление М-ва труда и соц. защиты Респ. Беларусь от 25 февр. 2013 г. № 20.
3. Хрящева, Н. Развитие персонала – ключевой фактор успеха бизнеса / Н. Хрящева // Упр. персоналом. – 2008. – № 10. – С. 42–44.
4. Об утверждении Общих положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС) : Постановление М-ва труда и соц. защиты Респ. Беларусь от 30 марта 2004 г. № 34.
5. Об утверждении Рекомендаций по премированию работников коммерческих организаций по результатам финансово-хозяйственной деятельности : Постановление М-ва труда и соц. защиты Респ. Беларусь от 28 февр. 2012 г. № 29.