

According to the tab. 3 China index of economic freedom fluctuated substantially in recent years. China's economic freedom score is 58.4, making its economy the 107-th freest in the 2021 Index. For comparison, the world average in 2021 based on 176 countries is 62 index points. Its overall score has decreased, primarily because of a decline in fiscal health. China is ranked 20th among 40 countries in the Asia – Pacific region, and its overall score is below the regional and world averages.

Thus, according to the Rank of China in Economic freedom Index it remains a mostly unfree economy. The modest improvements in its economic freedom score in recent years have resulted mostly from gains in the property rights, judicial effectiveness, and business freedom indicators.

In the end it is important to stress out that the analysis of the objectivity and validity of international ratings of investment attractiveness shows that only the Doing Business rating (Doing Business) of the World Bank Group based on its own sources (polls). Its results are used in one way or another by the Fraser Institute and the Heritage Foundation (The Heritage Foundation) when developing their own indexes of economic freedom. Thus, focusing on improving the performance in Doing Business will automatically lead to the growth of the final ratings

Moreover, frequent use by the Heritage Foundation (The Heritage Foundation) data from the US Department of Commerce and the US Department of State reduces the degree of objectivity in assessing the final results of the Index of Economic Freedom.

Thus, we can conclude that investment rating of the People's Republic of China has positive dynamics, which contributes to the creation of a favorable investment climate.

References

1. Mode of access: <https://www.doingbusiness.org/content/dam/doingBusiness/media/AnnualReports/English/DB13-Chapters/DB13-CS-Doing-Business-matter-for-FDI.pdf>.
2. Mode of access: <https://iea.org.uk/publications/economic-freedom-of-the-world-2021-annual-report/>.
3. Mode of access: <https://www.fraserinstitute.org/resource-file?nid=14828&fid=18374>.

УДК 658.532

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПЕРСОНАЛА ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

О. Н. Царь, И. В. Ермонина

Учреждение образования «Гомельский государственный технический университет имени П. О. Сухого», Республика Беларусь

Рассмотрены вопросы совершенствования системы материального стимулирования труда персонала на примере отдела организации труда и заработной платы ОАО «Гомельский завод литья и нормалей». Предложен новый метод определения надбавки за сложность и напряженность работы в зависимости от уровня сложности выполнения задач работниками отдела. Приведен расчет годового экономического эффекта от внедрения новшества на предприятии.

Ключевые слова: промышленное предприятие, персонал, материальное стимулирование труда, основные и неосновные задачи, уровень сложности задачи, сложность и напряженность работы, надбавка.

IMPROVEMENT OF THE SYSTEM OF MATERIAL INCENTIVES FOR STAFF OF INDUSTRIAL ENTERPRISE

O. N. Tsar, I. V. Ermonina

Sukhoi State Technical University of Gomel, the Republic of Belarus

The issues of improving the system of material incentives for personnel labor are considered on the example of the department of organization of labor and wages of JSC "Gomel Plant of Casting and Normals". A new method is proposed for determining the allowance for the complexity and intensity of work, depending on the level of complexity of tasks performed by department employees. The calculation of the annual economic effect from the introduction of innovations at the enterprise is given.

Keywords: industrial enterprise, personnel, material incentives for labor, main and non-main tasks, level of task complexity, complexity and intensity of work, allowance.

Целью исследования является изучение системы материального стимулирования труда персонала промышленного предприятия и разработка предложений по ее совершенствованию.

Система материального стимулирования труда – это набор разнообразных видов денежных вознаграждений, специально разработанных для определенных групп работников с учетом их влияния на результат работы предприятия. Он является основным материальным стимулом для работников организации.

На промышленном предприятии ОАО «Гомельский завод литья и нормалей» (ГЗЛиН) существует определенная система материального стимулирования труда работников. Однако как и во многих других предприятиях, в ОАО «ГЗЛиН» часть выплат по материальному стимулированию труда не действует. Это случается из-за того, что существует проблема ослабления их стимулирующего эффекта. Так, в ОАО «ГЗЛиН» существует надбавка за сложность и напряженность работы в размере 20 %. Однако для ее получения нет конкретно установленных условий. Из-за этого данная надбавка не стимулирует специалистов, а воспринимается как должное.

Целесообразно в отделе организации труда и заработной платы (ОТТиЗ) ввести нормированные задания, по которым и будет нормироваться размер получения надбавки за сложность и напряженность работы, ее максимальный размер или же ее полное отсутствие. Для этого необходимо изучить работу отдела: что входит в обязанности работников, какие обрабатываются документы, какая заполняется отчетность в данном отделе и другое, т. е. изучить сложность и количество выполняемой работы каждым работником в течение месяца.

В табл. 1 представлена информация по дифференциации обязанностей работников ООТиЗ ОАО «ГЗЛиН». Все обязанности работников данного отдела ранжированы по сложности выполнения от 1 до 4.

Таблица 1

Дифференциация обязанностей работников ООТиЗ по сложности

Уровень сложности	Конкретная работа
1	<ul style="list-style-type: none"> – разработка графика отпусков; – подготовка приказов (о работе в выходные дни, о доплатах, о премировании, о временном возложении обязанностей, о социальных выплатах); – проверка табельного учета, подготовка оптимальных графиков работы для работников со сменным графиком работы

Уровень сложности	Конкретная работа
2	– расчет технико-экономических показателей по труду за отчетные периоды и их анализ; – нормирование труда рабочих (фотография рабочего времени, расчет и утверждение сдельных расценок); – разработка должностных инструкций
3	– разработка плана по труду и заработной плате; – пересчет плана по труду и заработной плате по итогам месяца, сравнение его с фактом и с начальным планом; – анализ полученных показателей плана по труду и заработной плате, выявление отклонений и их причин
4	– непосредственное участие в комиссиях по аттестации и повышению квалификации работников, протоколирование данных аттестации; – разработка различных положений, касающихся оплаты труда (положение о премировании); – анализ фактической заработной платы, способы ее оптимизации; – разработка мероприятий по мотивированию персонала

Таким образом, из табл. 1 видно, что выделено четыре степени сложности выполнения работ в ООТиЗ. При этом 4 степень – самая сложная и напряженная работа, соответственно, 3, 2, 1 – менее напряженная и сложная работа.

На основе табл. 1 составим таблицу коэффициентов для расчета надбавки за сложность и напряженность работы (табл. 2). При этом стоит учесть, что один специалист может заниматься не одним уровнем сложности, и задачи могут быть разного уровня сложности.

Таблица 2

Коэффициенты для расчета надбавки за сложность и напряженность работы

Условие	Коэффициент
Большинство основных выполняемых задач (60 % и более)	
Уровень сложности 1	0,10
Уровень сложности 2	0,15
Уровень сложности 3	0,17
Уровень сложности 4	0,20
Неосновные (дополнительные) задачи (от 25 до 40 %)	
Дополнительные задачи ниже уровня основных задач	0,9
Дополнительные задачи ниже уровня основных задач	1,1
Основные задачи составляют больше 75 %	1

Как видно из табл. 2, максимальная надбавка за сложность и напряженность работы – 20 % от оклада, наименьшая – 10 %. Исходя из табл. 2, сформулируем формулу расчета надбавки за сложность и напряженность работы:

$$N = OK_o K_d,$$

где N – размер ежемесячной надбавки за сложность и напряженность работы, руб; O – оклад работника, руб; K_o – коэффициент основных выполняемых задач; K_d – коэффициент дополнительных выполняемых задач.

Результаты расчетов размера надбавки за сложность и напряженность работы работникам ООТиЗ с использованием предложенных выше коэффициентов и на основании формулы показаны в табл. 3.

Таблица 3

**Результаты расчета размера надбавки за сложность
и напряженность работы работникам ООТиЗ**

Должность	О, руб.	K_o	K_d	N , руб.
Ведущий экономист по труду	486,05	0,2	1	97,21
Экономист по труду 1 категории	431,83	0,17	0,9	66,06
Экономист по труду 1 категории	431,83	0,17	1,1	80,75
Экономист по труду 2 категории	418,12	0,10	1,1	45,94
<i>Итого</i>	1767,83	–	–	289,96

Итак, суммарный размер надбавки за сложность и напряженность работы в ООТиЗ составит 289,96 руб. за месяц.

Рассчитаем годовой экономический эффект от мероприятия и запишем результаты в табл. 4.

Таблица 4

Расчет годового экономического эффекта от внедрения мероприятия

Размер надбавки до мероприятия за год, руб.	Размер надбавки после мероприятия за год, руб.
$1767,83 \cdot 0,2 \cdot 12 = 4242,79$	$289,96 \cdot 12 = 3479,52$
Годовой экономический эффект, руб.	
$4242,79 - 3479,52 = 763,27$	

Таким образом, из табл. 4 видно, что при проведении мероприятия по дифференциации размера надбавки работникам ООТиЗ за сложность и напряженность работы были получены следующие результаты: стимулирование работников ООТиЗ к более сложной и напряженной работе и годовой экономический эффект, равный 763,27 руб. за счет перераспределения данной надбавки внутри отдела.

Гибкая организация труда, самоорганизация работников на предприятии, их сознательное участие не только в производственном процессе, но и в управлении производством становится отправной точкой создания систем управления человеческими ресурсами, в которых система материального стимулирования труда персонала предприятия занимает важное место.