

*Аведисян М.В., бакалавр экономики
студентка магистратуры*

1 курс, факультет «Экономики и процессов управления»

ФГБОУ ВО Сочинский Государственный Институт

Россия, г. Сочи

Научный руководитель: к.э.н., доцент Давыдович А.Р.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ

Аннотация: Статья посвящена методам и способам усовершенствования системы оплаты труда на фирмах. Заработная плата является важным и основным источником стимулирования труда, что обеспечивает эффективную работу персонала. От того, насколько реально оплата труда будет отражать затраты работников, зависит и их стремление к добросовестной трудовой деятельности.

Ключевые слова: система оплаты труда, трудовая ведомость, организация труда, трудовые ресурсы.

*Avedisyan M.V., Bachelor of Economics,
Master's degree student, 1 year, Faculty of Economics and Management
Processes
Sochi State University
Russia, Sochi
Scientific adviser:*

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Davydovich A.R.

IMPROVEMENT OF THE REMUNERATION SYSTEM IN ENTERPRISES

The article is devoted to methods of improving the system of labor remuneration in firms. Wages are an important and basic source of labor incentives, which ensures the effective work of staff. Employees will work conscientiously only if their wages will match their work.

Key words: system of labor remuneration, labor list, labor organization, labor resources.

Организация труда на предприятии необходима для решения многих задач, а именно экономических, психофизиологических и социальных. На уровне предприятия она рассматривается как система взаимодействия работников со средствами труда и друг с другом. [1]

Одна из важных ролей при организации труда на предприятии отводится системе оплаты труда работников. Главным требованием к организации заработной платы на предприятии и критерием ее эффективности является обеспечение реального роста заработной платы и гарантия повышения оплаты труда каждого работника по мере роста эффективности деятельности предприятия в целом. [2]

Данный проект был выполнен на примере предприятия бытового обслуживания ОАО «Радуга», основной целью которого является получение прибыли. Основным видом деятельности является стирка белья и химическая чистка одежды.

ОАО «Радуга» - активный участник регионального рынка бытовых услуг. Акционерное общество «Радуга», именуемое в дальнейшем «Общество», создано в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации. Федеральным законом от 26.12.1995 № 208 – ФЗ «Об акционерных обществах», Федеральным законом от 21.12.2001 № 178 – ФЗ «О приватизации государственного и муниципального имущества», решением Городского Собрания Сочи от 06.12.2005 № 376 «О прогнозном плане (программе) приватизации муниципального имущества города Сочи на 2006 год» и Положением о порядке приватизации муниципального имущества города Сочи от 23 декабря 2003 г. № 235 в процессе приватизации путем преобразования муниципального унитарного предприятия города Сочи «Радуга» в открытое акционерное общество «Радуга».

Общество является юридическим лицом и свою деятельность организует на основании настоящего Устава и действующего законодательства.

В первую очередь были проанализированы основные показатели деятельности предприятия. Так, в 2013г. был зафиксирован убыток в размере 4 125 000руб., это связано с высокими прочими расходами. С 2014г. предприятие начинает получать прибыль. Однако данный показатель достаточно неустойчив, поскольку в 2015г. наблюдается спад чистой прибыли на 16 000руб., по сравнению с 2014г.

Также был проанализирован показатель рентабельности, который близок к нулю. Это значит, что предприятие тратит на производство продукции практически столько же, сколько получает с его продаж. [5]

Поскольку темой моей выпускной квалификационной работы является совершенствование системы оплаты труда, то мною также были рассмотрены затраты, непосредственно связанные с оплатой труда. Затраты на оплату труда сотрудников в 2014г. выросли практически на 2млн руб., но в 2015г. снова снизились. Все это связано с одним: предприятие «переживало» сложную экономическую ситуацию. Чистая прибыль слишком мала по сравнению с затратами. Поэтому руководству приходится их сокращать, для того чтобы не уйти в убыток, как это наблюдалось в 2013г.

На предприятии бытового обслуживания ОАО «Радуга» применяются две системы оплаты труда:

1. Повременная (окладная).
2. Сдельная (по нарядам в зависимости от объема выполненных работ).

Повременная система оплаты труда применяется к АУП, а также уборщицам и сторожам. Сдельная же применима к вспомогательному и производственному персоналу, а именно стиральщицам, гладильщицам, приемщицам и другие.

Поскольку предприятие применяет упрощенную систему налогообложения, основной вид деятельности – предоставление персональных услуг, и объем реализации по основному виду деятельности не менее 70%, оно пользуется пониженным тарифом по страховым взносам.

Помимо заработной платы существуют материальное и нематериальное стимулирование труда работников.

Материальная мотивация персонала включает в себя:

1. Оклад (при повременной СОР).
2. Премия. [4]

Основой для начисления премиальных выплат является Положение об оплате труда, где определяется начисление премии ежемесячно.

Начисление премиальных выплат формируется в процентах к тарифному фонду, учитывая доплаты, надбавки в соответствии со временем работы.

Однако, премиальные выплаты могут быть существенно ограничены или вообще не выплачиваться в связи с нарушениями распорядка работы установленного на предприятии.

Численность сотрудников на предприятии АО «Радуга» в среднем составляет 45 человек. Из них к административно – управленческому персоналу относятся: директор, главный инженер, главный бухгалтер, кассир, секретарь. К производственным и вспомогательным: стиральщица, 5 гладильщиц, 3 приемщицы, уборщица, 3 сторожа и другие.

Численность сотрудников на предприятии АО «Радуга» в среднем составляет 45 человек. Из них к административно – управленческому персоналу относятся: директор, главный инженер, главный бухгалтер, кассир, секретарь. К производственным и вспомогательным: стиральщица, 5 гладильщиц, 3 приемщицы, уборщица, 3 сторожа и другие.

От сотрудников, работающих на предприятии, зависит успешное осуществление его деятельности, причем каждая должность вносит свой вклад как в функционирование прачечной (химчистки), так и в восприятие образа у потребителей.

Количество прибывших и выбывших работников представлено в таблице 1.

Таблица 1 – Количество прибывших и выбывших работников за 2016г.

Месяц	На начало года, чел.	Прибыло, чел.	Выбыло, чел.	На конец года, чел.
Январь	48	-	1	47
Февраль	47	3	-	50
Март	50	-	1	49
Апрель	49	-	1	48
Май	48	-	-	48
Июнь	48	-	-	48
Июль	48	-	1	47
Август	47	-	-	47
Сентябрь	47	3	-	50
Октябрь	50	1	-	51
Ноябрь	51	-	2	49
Декабрь	49	-	2	47
Итого		7	8	

1. Найдем среднесписочную численность работников за 2016 год:

$$Ч_{ср} = (Ч_{янв} + Ч_{фев} + \dots + Ч_{дек}) / 12 = 48,5 \text{ чел.}$$

2. Коэффициент выбытия кадров:

$$K_{выб} = Ч_{выб} / Ч_{ср} = 8 / 48,5 = 0,16 \text{ чел.}$$

3. Коэффициент прибытия кадров:

$$K_{приб} = Ч_{приб} / Ч_{ср} = 7 / 48,5 = 0,14 \text{ чел.}$$

4. Коэффициент полного оборота кадров:

$$K_{об} = (Ч_{приб} + Ч_{выб}) / Ч_{ср} = (7 + 8) / 48,5 = 0,31 \text{ чел.}$$

5. Коэффициент текучести кадров:

$$K_{тек} = Ч_{выб} / Ч_{ср} = 8 / 48,5 = 0,16 \text{ чел.}$$

6. Коэффициент обновления кадров:

$Кобн = Чпр/Чвыб = 7 / 8 = 0,875$ чел.

Чср – среднесписочная численность работников за период;

Чянв...Чдек – численность работников по каждому месяцу (январь,..., декабрь);

Чвыб – численность выбывших за год;

Чпр – численность прибывших за год. [4]

Исходя из полученных данных, можно сделать вывод, что среднее число человек, работающих в 2016г. составило 48,5 человек. Данный показатель требуется для целей налогообложения и статистического учета. Доля выбывших сотрудников составила 0,16 человек, а прибывших – 0,14 человек. Это говорит о том, что предприятие уменьшало количество сотрудников в течение года. На предприятии эта доля составила 0,31 человек, что свидетельствует о том, что рабочие менялись, но редко. Коэффициент текучести кадров показывает, какая доля кадров находится в движении. Так, эта доля составила 0,16 человек (16%). Для данного показателя существуют нормы, которые определяются в зависимости от характера деятельности предприятия и ситуации в той сфере рынка, которую занимает или пытается занять компания. Персонал предприятия бытового обслуживания населения относится к производственному, поэтому нормальное значение текучки для него 20-30%. По коэффициенту обновления (0,875чел.) можно рассчитать, насколько количество прибывших больше, чем выбывших, и наоборот. Таким образом, в 2016г. выбывших больше на 12,5%.

Анализ организации оплаты труда ОАО «Радуга» показал, что на предприятии разработана система премирования, которая отталкивается от общих показателей финансово – хозяйственной деятельности предприятия и не учитывает вклад каждого работника, что снижает эффективность оплаты труда и его организации.

Создания системы мотивации к эффективному труду – самая трудная задача для большинства руководителей предприятий, и ОАО «Радуга», как видно, не исключение.

Наличие проблем предполагает поиск путей их решения. С этой целью предлагаются:

- основные мероприятия:

1. Создание системы рейтинга должностей с помощью метода грейдинга.
2. Создание системы оценки персонала с целью расчета премиальных выплат.

– дополнительные мероприятия:

3. Формирование резервного премиального фонда (13 зарплата).
4. Изменение должностных инструкций бухгалтера.
5. Формирование оценочной комиссии. [3]

Очевидно, что дополнительные мероприятия следуют как продолжение основных.

Проведение перечисленных мероприятий в жизнь даст возможность повысить эффективность использования человеческих ресурсов предприятия, за счет совершенствования оплаты труда, которое будет выражаться в оптимизации и повышении показателей организационно – экономической деятельности субъекта предпринимательской деятельности. [7]

В первую очередь, такие изменения в системе оплаты труда позволят повысить прибыльность предприятия за счет повышения дисциплины производства, более ответственного отношению к труду. [6]

В результате предлагаемых мероприятий наблюдается снижение себестоимости услуг на 1787 тыс. руб., что повлекло за собой увеличение валовой прибыли на 33,2%. В связи с этим наблюдается рост чистой прибыли от продаж на 800%, а рентабельности продаж – на 33,2%.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что предлагаемые мероприятия по совершенствованию оплаты труда персонала в условиях

предприятия ОАО «Радуга» эффективны с экономической и социальной точки зрения и их можно предлагать к внедрению в текущую и перспективную деятельность.

Список использованной литературы:

1. Анисимов А.А., Артемьев Н.В. Макроэкономика / А.А. Анисимов, Н.В. Артемьев. – М.: Юнити, 2013.- 600с.
2. Баткаева И.А. Организация оплаты труда персонала [Текст] / И. А. Баткаева. – Москва: Проспект, 2012. – 64с.
3. Беляев, А.А. Антикризисное управление [Текст] : учебник /А.А. Беляев, Э.М. Коротков. – Москва : Юнити - Дана, 2011. – 311с.
4. Грязнова А.Г. Экономическая теория [Текст] / учебное пособие / А.Г. Грязнова, В.М. Соколинский. – Москва : Кнорус, 2014. – 464с.
5. Ивановская Л.В. Управление персоналом: теория и практика. Организация, нормирование и регламентация труда персонала [Текст] : учебно – практическое пособие / Л.В. Ивановская, Е.А. Митрофанова, В.М. Свистунов; ред. А.Я. Кибанов. – Москва : Проспект, 2012. – 64с.
6. Карпова Н.В. Экономика и социология труда: социально-трудовые процессы в системе рыночного хозяйства [Текст] / Н.В. Карпова, А.Г. Схитладзе, В.П. Борискин. – Москва : ТНТ, 2012. – 368с.
7. Коротков Э.М. Менеджмент [Текст] : учебник по направлению и специальности «Менеджмент» / Э.М. Коротков. – Москва : Юрайт, 2011. – 640с.