

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Институт электронного обучения
Направление подготовки 080100 экономика
Кафедра экономики

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

Тема работы
Пути повышения стимулирующей роли заработной платы в организации (на примере: АО «ВРК-1» Вагонное ремонтное депо Тайга)

УДК 331.215.22:629.44/46

Студент

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3-3Б2Б2	Романов Виктор Николаевич		

Руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Старший преподаватель	Рождественская Елена Михайловна	канд.экон.наук.		

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ:

Зав. кафедрой	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Зав. кафедрой экономики	Барышева Галина Анзельмовна	д-р. экон. наук, профессор		

Томск – 2017 г.

ЗАПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ООП ДЛЯ БАКАЛАВРОВ

Код результата	Результат обучения (выпускник должен быть готов)	Требования ФГОС, критериев и/или заинтересованных сторон
<i>Универсальные компетенции</i>		
P1	Осуществлять коммуникации в профессиональной среде и в обществе в целом, в том числе на иностранном языке, разрабатывать документацию, презентовать и защищать результаты комплексной экономической деятельности.	Требования ФГОС (ОК-14; ПК-9; 11)
P2	Эффективно работать индивидуально, в качестве <i>члена команды</i> , состоящей из специалистов различных направлений и квалификаций, с делением ответственности и полномочий за результаты работы и готовность <i>следовать корпоративной культуре</i> организации	Требования ФГОС (ПК-11; ОК-1,7,8)
P3	Демонстрировать <i>знания</i> правовых, социальных, этических и культурных аспектов хозяйственной деятельности, осведомленность в вопросах охраны здоровья и безопасности жизнедеятельности.	Требования ФГОС (ОК-2;3;16; 15)
P4	<i>Самостоятельно учиться</i> и непрерывно <i>повышать квалификацию</i> в течение всего периода профессиональной деятельности	Требования ФГОС (ОК-2; 9,10,11) Критерий 5 АИОР (2.6), согласованный с требованиями международных стандартов <i>EUR-ACE</i> и <i>FEANI</i>
P5	Активно пользоваться основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки информации, навыками работы с компьютером как средством управления информацией, работать с информацией в глобальных компьютерных сетях	Требования ФГОС (ОК - 13; ПК-1,3,510)
<i>Профессиональные компетенции</i>		
P6	Применять знания математических дисциплин, статистики, бухгалтерского учета и анализа для подготовки исходных данных и проведения расчетов экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов на основе типовых методик с учетом действующей нормативно-правовой базы;	Требования ФГОС (ПК-1, ПК-2; ПК-3;4;5 ПК-7; ОК-5; ОК-4; ОК11,13)
P7	принимать участие в выработке и реализации для конкретного предприятия рациональной системы организации учета и отчетности на основе выбора эффективной учетной политики, базирующейся на соблюдении действующего законодательства, требований международных стандартов и принципах укрепления экономики хозяйствующего субъекта;	Требования ФГОС ПК-5; ПК-7; ОК-5,8
P8	Применять глубокие знания основ функционирования экономической системы на разных уровнях, истории экономики и экономической науки для анализа социально-значимых проблем и процессов, происходящих в обществе, и прогнозировать возможное их развитие в будущем	Требования ФГОС ОК-3,4; ПК-4,6,8,14,15);

Код результата	Результат обучения (выпускник должен быть готов)	Требования ФГОС, критериев и/или заинтересованных сторон
P9	Строить стандартные теоретические и эконометрические модели исследуемых процессов, явлений и объектов, относящихся к области профессиональной деятельности, прогнозировать, анализировать и интерпретировать полученные результаты с целью принятия эффективных решений.	Требования ФГОС ПК-6; ПК-5; ПК-7; ПК-13;; ПК-8;
P10	На основе аналитической обработки учетной, статистической и отчетной информации готовить информационные обзоры, аналитические отчеты, в соответствии с поставленной задачей, давать оценку и интерпретацию полученных результатов и обосновывать управленческие решения.	Требования ФГОС ПК-4; ПК-5 ПК-7;8 ПК-10; ПК-13; ПК-5 ОК-1;2;3; ОК-6; ОК-13
P11	Внедрять современные методы бухгалтерского учета, анализа и аудита на основе знания информационных технологий, международных стандартов учета и финансовой отчетности	Требования ФГОС ПК-10;12 ОК-12
P12	осуществлять преподавание экономических дисциплин в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального профессионального, среднего профессионального, высшего профессионального и дополнительного профессионального образования.	Требования ФГОС ПК-14; ПК-15;ОК-2;
P13	Принимать участие в разработке проектных решений в области профессиональной и инновационной деятельности предприятий и организаций, подготовке предложений и мероприятий по реализации разработанных проектов и программ с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий	Требования ФГОС (ПК-3,4,7; 11;12;13ОК-1,7, 8)
P14	Проводить теоретические и прикладные исследования в области современных достижений экономической науки в России и за рубежом, ориентированные на достижение практического результата в условиях инновационной модели российской экономики	Требования ФГОС ПК-4,9
P15	организовывать операционную (производственную) и коммерческую деятельность предприятия, осуществлять комплексный анализ его финансово-хозяйственной деятельности использовать полученные результаты для обеспечения принятия оптимальных управленческих решений и повышения эффективности.	Требования ФГОС (ОК – 7, 8, 12, 13; ПК – 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7,10, 11, 13)

Министерство образования и науки Российской Федерации
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Институт электронного обучения
Направление подготовки 080100 экономика
Кафедра экономики

УТВЕРЖДАЮ:
Зав. кафедрой экономики
_____ Г.А. Барышева
« ____ » _____ 2017г.

ЗАДАНИЕ
на выполнение выпускной квалификационной работы

В форме:

Бакалаврской работы

(бакалаврской работы, дипломного проекта/работы, магистерской диссертации)

Студенту:

Группа	ФИО
3-3Б2Б2	Романов Виктор Николаевич

Тема работы:

Пути повышения стимулирующей роли заработной платы в организации (на примере: АО «ВРК-1» Вагонное ремонтное депо Тайга)	
Утверждена приказом директора (дата, номер)	

Срок сдачи студентом выполненной работы:	
--	--

ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ:

<p>Исходные данные к работе</p> <p><i>(наименование объекта исследования или проектирования; производительность или нагрузка; режим работы (непрерывный, периодический, циклический и т. д.); вид сырья или материал изделия; требования к продукту, изделию или процессу; особые требования к особенностям функционирования (эксплуатации) объекта или изделия в плане безопасности эксплуатации, влияния на окружающую среду, энергозатратам; экономический анализ и т. д.).</i></p>	<p>Объект исследования – заработная плата в Вагонном ремонтном депо Тайга обособленном структурном подразделении акционерного общества «Вагонная ремонтная компания – 1».</p> <p>Предмет исследования - процесс повышения стимулирующей роли заработной платы в организации.</p>
---	--

<p>Перечень подлежащих исследованию, проектированию и разработке вопросов</p> <p><i>(аналитический обзор по литературным источникам с целью выяснения достижений мировой науки техники в рассматриваемой области; постановка задачи исследования, проектирования, конструирования; содержание процедуры исследования, проектирования, конструирования; обсуждение результатов выполненной работы; наименование дополнительных разделов, подлежащих разработке; заключение по работе).</i></p>	<p>Теоретические вопросы, связанные с оплатой труда, широко освещены в экономике, бухгалтерском учете, налогообложении, менеджменте авторами Арсеновой Е.В., Балыкова Я.Д., Базарова Т.Ю, Волковой О.И., Ворониной Э.М., Гапоненко А.Л., Панкрухина А.П., Долгова А.И., Зайцева Н.В., Комарова А.Е., Михайлова М.С., Никольского В.А., Новикова Д.А., Поршнева А.Г., Чечевицыной Л.Н., Шияна В.И. и многих других.</p>
--	--

Названия разделов, которые должны быть написаны на русском и иностранном языках:

1. Теоретические и методологические основы материального стимулирования персонала

2. Анализ эффективности и оценка стимулирующей роли заработной платы

3. Пути повышения стимулирующей роли заработной платы

<p>Дата выдачи задания на выполнение выпускной квалификационной работы по линейному графику</p>	
--	--

Задание выдал руководитель:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Старший преподаватель	Рождественская Елена Михайловна	Канд.экон.наук		

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3-3Б2Б2	Романов Виктор Николаевич		

Министерство образования и науки Российской Федерации
 федеральное государственное автономное образовательное учреждение
 высшего образования
**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
 ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Институт электронного обучения
 Направление подготовки 080100 экономика
 Кафедра экономики
 Период выполнения – осенний семестр 2016/2017 учебного года
 Форма представления работы:

Дипломная работа

**КАЛЕНДАРНЫЙ РЕЙТИНГ-ПЛАН
 выполнения выпускной квалификационной работы**

Срок сдачи студентом выполненной работы:		
Дата контроля	Название раздела (модуля) / вид работы (исследования)	Максимальный балл раздела (модуля)
16.02.2017	Составление библиографии, обзор литературы	10
02.04.2017	Проведение социологического исследования, анализ результатов социологического исследования	5
15.05.2017	Написание чернового варианта ВКР	15
04.06.2017	Литературное оформление ВКР, подготовка доклада, раздаточных листов	10
Итого:		40
Схема оценивания		
39 – 40	– отлично	
35 – 38	– очень хорошо	
31 – 34	– хорошо	
27 – 30	– удовлетворительно	
22 – 26	– посредственно	
17 – 21	– условно неудовлетворительно	
0 – 16	– безусловно неудовлетворительно	

Составил преподаватель:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Старший преподаватель	Рождественская Елена Михайловна	канд.экон.наук		

СОГЛАСОВАНО:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Зав.кафедрой экономики	Барышева Галина Анзельмовна	д-р.экон.наук, профессор		

РЕЦЕНЗИЯ
на дипломную работу

Студент	<i>Романов Виктор Николаевич</i>
---------	----------------------------------

Направление / специальность	<i>080100 «Экономика»</i>
-----------------------------	---------------------------

Кафедра	<i>Экономики</i>	Институт	<i>ИнЭО</i>
---------	------------------	----------	-------------

Тема работы
Пути повышения стимулирующей роли заработной платы в организации (на примере: АО «ВРК-1» Вагонное ремонтное депо Тайга)

Представленная на рецензию работа содержит пояснительную записку на 118 листах.
Работа выполнена в соответствии с заданием и в полном объеме.

Рецензируемая работа содержит 3 главы

В первой главе рассмотрены/представлены/описаны и т.д.: Теоретический аспект лояльности персонала

... Теоретические и методологические основы материального стимулирования персонала
--

В второй главе рассмотрены/представлены/описаны и т.д.:

Анализ эффективности и оценка стимулирующей роли заработной платы

В третьей главе рассмотрены/представлены/описаны и т.д.:
--

Рекомендации по повышению

Оценка работы рецензентом в целом (<i>указывается мнение рецензента о работе в целом: степень раскрытия тематики, актуальность, практическая значимость и т.д., дается оценка достижения каждого из запланированных результатов обучения по образовательной программе. Необходимо указать недостатки и замечания работы</i>):

Содержание работы соответствует заявленной проблеме и поставленным задачам в ее решении. Автору удалось качественно и в полном объеме раскрыть тему дипломной работы. Материал дипломной работы оформлен грамотно, соответствует установленным требованиям к объему, текст сопровождается поясняющими приложениями. Уровень выполненной теоретической и практической частей дипломной работы достаточно высок и соответствует результатам обучения по направлению «Экономика». Автор работы использовал широкий круг современной литературы по данному вопросу.

Ценность работы была бы выше, если бы автор шире использовал статистические данные по обозначенной проблеме.

Выполненная работа может быть признана законченной квалификационной работой, соответствующей всем требованиям, а ее автор

<i>Романов Виктор Николаевич</i>

заслуживает оценки:

<i>хорошо</i>

и присуждения квалификации менеджер по: специальности

направление / специальность	<i>080100 «Экономика»</i>
-----------------------------	---------------------------

Ведущий инженер по организации
и нормированию труда

Т.В. Ленчевская

« ___ » _____ 20__ г.

Аннотация

Тема выпускной квалификационной работы «Пути повышения стимулирующей роли заработной платы в организации».

Объект исследования – заработная плата в Вагонном ремонтном депо Тайга обособленном структурном подразделении акционерного общества «Вагонная ремонтная компания – 1» .

Целью исследования является оценка стимулирующей роли заработной платы и поиск путей ее повышения.

Во введении обозначена актуальность, цель, задачи выпускной квалификационной работы по теме исследования.

В первой главе «Теоретические и методологические основы материального стимулирования персонала» обобщены теоретические источники по оценке стимулирующей роли заработной платы в организации.

Во второй главе «Анализ эффективности заработной платы и ее стимулирующая роль в Вагонном ремонтном депо Тайга обособленном структурном подразделении акционерного общества «Вагонная ремонтная компания – 1» выполнен анализ эффективности заработной платы и оценена ее стимулирующая роль.

В третьей главе «Пути стимулирующей роли заработной платы в Вагонном ремонтном депо Тайга обособленном структурном подразделении акционерного общества «Вагонная ремонтная компания – 1» предложены пути повышения стимулирующей роли заработной платы в организации.

В заключении сформулированы выводы и предложения по теме исследования.

Выпускная квалификационная работа содержит:

Количество страниц – 118

Количество таблиц – 20

Количество рисунков – 22

Количество литературных источников – 61

Annotation

The theme of final qualifying work «Ways of stimulating role of wages in the organization».

The object of study - wages in car repair depot Taiga separate structural subdivisions of JSC «Carriage Repair Company - 1».

The aim of the study is to evaluate the stimulating role of wages and to find ways to improve it.

The introduction is marked urgency, purpose, tasks of final qualifying work on the study.

In the first chapter «Theoretical and methodological basis of material incentives for personnel» summarizes theoretical sources to assess the incentive role of wages within the organization.

In the second chapter «Analysis of the effectiveness of the wage and its catalytic role in the car repair depot Taiga separate structural subdivisions of JSC«Carriage Repair Company - 1» the analysis of efficiency wages and appreciated its stimulating role.

In the third chapter, «Road stimulating role of wages in the car repair depot Taiga separate structural subdivisions of JSC» Carriage Repair Company – 1» suggested ways to enhance the stimulating role of wages within the organization.

In conclusion formulated conclusions and proposals on the subject of the study.

Final qualifying work includes:

Number of Pages - 118

Number of tables - 20

The number of figures - 18

Number of references - 61

Оглавление

Введение.....	11
1 Теоретические и методологические основы материального стимулирования персонала.....	15
1.1 Экономическое содержание понятия заработной платы и цены рабочей силы.....	15
1.2 Стимулирующая роль заработной платы и цены рабочей силы.....	26
1.3 Особенности формирования оплаты труда в АО «РЖД».....	35
2 Анализ эффективности и оценка стимулирующей роли заработной платы в Вагонном ремонтном депо Тайга обособленное структурное подразделение акционерного общества «Вагонная ремонтная компания-1».....	47
2.1 Краткая характеристика организации.....	47
2.2 Анализ кадровой политики и кадровой составляющей.....	54
2.3 Методика расчета и анализ структуры заработной платы.....	68
2.4 Анализ эффективности и оценка стимулирующей роли заработной платы.....	85
3 Пути повышения стимулирующей роли заработной платы.....	95
3.1 Общая характеристика проблем.....	95
3.2 Корректировка механизма начисления заработной платы.....	97
3.3 Работа по информированию работников о состоянии начислений за расчетный период.....	102
Заключение.....	105
Список использованных источников.....	109
Приложение А Табель учета рабочего времени.....	114
Приложение Б Список премирования.....	115
Приложение В Ведомость формы ФТУ-9.....	116
Приложение Г Рапорт на дополнительные смены.....	117
Приложение Д Наряд проведенных работ.....	118

Введение

Заработная плата – это одна из форм материального стимулирования, которая имеет очень высокое значения для функционирования персонала как основной единицы производственного процесса. От того, насколько персонал заинтересован в уровне заработной платы, напрямую зависит производительность труда, показатели эффективности работы организации в целом. Заработная плата рассматривается как вознаграждение за отчуждение труда и размер такого вознаграждения будет зависеть от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы. Кроме того, предусматриваются компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиационному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера), стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) – данное определение зафиксировано в ТК РФ.

Экономическое содержание заработной платы отражено в понятии «цена рабочей силы», которое рассматривается в теоретических источниках. Цена рабочей силы складывается под воздействием множества факторов, оно является приоритетным для работника и работодателя в процессе осуществления трудовой деятельности, поскольку для работника заработная плата рассматривается как доход, позволяющий приобретать экономические блага, а для работодателя – это одно из направлений издержек. Рассматривая заработную плату с позиции работника можно выделить одну из ее функций – стимулирующую. Данная функция характеризует возможность человека, получающего заработную плату, удовлетворять свои потребности, что и формирует понятие стимула заработной платы. Исходя из этого, можно говорить и о стимулирующей роли заработной платы, которая отличается от

понятия функции тем, что имеет конкретное количественное выражение, что предопределяет стремление работника к повышению уровня своего дохода.

Уровни заработных плат на предприятиях разные, поэтому для оценки эффективности заработной платы и, соответственно, определения стимулирующей роли можно использовать различные показатели. Следует учитывать, что оценивать стимулирующую роль необходимо с экономической и социальной сторон, так как они являются наиболее важными для работника, что и определяет его отношение к труду и, соответственно, объему заработка. Используемые в условиях административно – командной экономики показатели зарплатоотдачи и коэффициента затрат на оплату труда в выпуске конечного общественного продукта в условиях рыночной экономики не позволяют выполнить всестороннюю оценку стимулирующей роли и определить наиболее проблемные места в данном направлении деятельности организации, в связи с чем методологический аппарат оценки эффективности заработной платы, учитывая экономическое и социальное направления, позволяет выполнить всесторонний анализ и наметить пути повышения стимулирующей роли.

Актуальность темы исследования. В России в 2016 году по данным Федеральной службы государственной статистики среднемесячный уровень заработной платы составлял 36,2 тыс.руб., в Кемеровской области 17,49 тыс.руб. В соседних с Кемеровской областью областях уровни заработных плат составляют 17,6 тыс.руб. (Новосибирская область) и 32,23 тыс.руб. (Томская область). Наблюдается разница почти в два раза, что характеризует ситуацию, связанную с дифференциацией доходов населения различных регионов. На предприятиях все обстоит аналогично – существует разница в уровнях оплаты труда административного звена и рядовых работников. Все это говорит о том, что требуется уделять внимание обеспечению достаточного и достойного уровнях заработных плат на предприятиях различных форм собственности и повышению ее стимулирующей роли.

В АО «РЖД», являющемся объектом выпускной квалификационной работы, заработная плата – это активный источник стимулирования персонала. Понимая его значимость, руководство холдинга предпринимает все необходимое для того, чтобы система оплаты труда была наиболее совершенной и соответствовала современным потребностям работников. В холдинге действует концепция, которая положена в основу исчисления заработной платы и повышения ее стимулирующей роли. Для расчета заработной платы в холдинге используется «Методика расчета заработной платы в АО «РЖД», утв. 28.10.2013 г. №363.

Теоретические вопросы, связанные с оплатой труда, широко освещены в экономике, бухгалтерском учете, налогообложении, менеджменте авторами Арсеновой Е.В., Балыкова Я.Д., Базарова Т.Ю., Волковой О.И., Ворониной Э.М., Гапоненко А.Л., Панкрухина А.П., Долгова А.И., Зайцева Н.В., Комарова А.Е., Михайлова М.С., Никольского В.А., Новикова Д.А., Поршнева А.Г., Чечевицыной Л.Н., Шияна В.И. и многих других.

Целью исследования является оценка стимулирующей роли заработной платы и поиск путей ее повышения.

Для достижения цели необходимо решить следующие задачи:

1. Изучить теоретические и методологические основы материального стимулирования персонала, рассмотреть экономическую сущность заработной платы;
2. Рассмотреть содержание методики оценки эффективности заработной платы и оценку ее стимулирующей роли;
3. Выявить особенности оплаты труда в АО «РЖД»;
4. Исследовать методику расчета и систему оценки эффективности заработной платы в исследуемой организации;
5. Определить стимулирующую роль заработной платы в исследуемой организации;
6. Разработать пути повышения стимулирующей роли заработной платы.

Объект исследования – заработная плата в Вагонном ремонтном депо Тайга обособленном структурном подразделении акционерного общества «Вагонная ремонтная компания – 1».

Предмет исследования - процесс повышения стимулирующей роли заработной платы в организации.

Практическая значимость проведенного исследования определена принятием результатов исследования в анализируемой организации и рассмотрения возможностей по внедрению путей совершенствования в практику работы.

Структурно работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы.

Введение раскрывает актуальность темы исследования, определяет цели и задачи исследования, объект, предмет и структуру исследования.

Первая глава посвящена рассмотрению теоретических и методологических основ материального стимулирования персонала.

Вторая глава содержит информацию о системе расчета заработной платы в исследуемой организации, а также анализ эффективности и оценку стимулирующей роли.

Третья глава содержит перечень предлагаемых путей совершенствования стимулирующей роли заработной платы в организации.

В заключении сформулированы выводы и предложения по теме исследования.

1 Теоретические и методологические основы материального стимулирования персонала

1.1 Экономическое содержание понятия заработной платы и цены рабочей силы

Центральным понятием темы является понятие «заработная плата», которая обладает определенными функциями. Прежде всего, необходимо рассмотреть этимологию категории заработной платы.

Законодательно закрепленное определение заработной платы дано в ст.129 Трудового Кодекса РФ, согласно которому заработная плата - это вознаграждение за отчуждение труда и размер такого вознаграждения зависит от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы. Кроме того, существуют компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиационному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера), стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Данная суть заработной платы отражена и в трактовках данного термина автором А.С.Головачевым, который определяет заработную плату как совокупность вознаграждений, которые получает работник исходя из количества и качества труда и показателей деятельности предприятия[5, с.179]. В рамках данного определения отражено взаимодействие работника и работодателя, котором отсутствуют паритетные основы, т.е. равенство работника и работодателя. Также заработная плата рассматривается как «вознаграждение» такими авторами, как Н.А. Волгин, М.Х. Мескон, Ф. Хедоури, Р.С. Смит и некоторые другие [4, с.113]. В рамках определений данных авторов также исключено равенство работника и работодателя, что соответствует вышеуказанным утверждениям.

В трактовке В.В. Адамчука заработная плата рассматривается элемент дохода работника и издержек. Н.Н. Абакумова рассматривает заработную плату в форме части дохода, который предприниматель расходует на оплату труда наемных работников. В данных определениях приоритет отдается функциям заработной платы без отражения смыслового содержания данного понятия [21, с.198].

В.П. Пашуто рассматривает заработную плату как цену рабочей силы, которая формируется через оценку вклада работника в результаты предпринимательской деятельности [17, с.91]. С.Ю.Рощин и Т.О.Разумова определяют заработную плату в качестве цены услуг труда [3, с.116]. Но в данных определениях уравниваются понятия заработной платы и цены рабочей силы, хотя их нельзя рассматривать как полностью тождественные, поскольку существует разница в их количестве и реализуемым функциям.

Конвенция МОТ № 95 «Об охране заработной платы» определяет заработную плату как вознаграждение или заработок, который исчисляется в деньгах, определяется на основе соглашений или национального законодательства, и уплачивается работнику за труд на основе договора между ним и работодателем. В данном определении отсутствует отражение зависимости заработной платы и результатов труда [29, с.128].

В целом анализ понятий «заработная плата» в трактовке различных авторов позволяет определить, что данное понятие рассматривается по отношению к людям, которые работают по найму и получают оплату за свой труд в зависимости от заключенных договоренностей. При всем этом заработная плата является элементом в структуре издержек производства.

В общем виде заработная плата представляет собой выплачиваемую за использование труда сумму средств, которая определяется на основе понятия «цена труда». Она формируется под воздействием спроса и предложения на рынке труда, изменение соотношения которых оказывает влияние и на уровень заработной платы. В рыночной экономике объем заработной платы работника ориентирован на выполнение нормы труда, которая

дифференцируется в зависимости от сложности работы, а также фиксируется в трудовом и коллективном договоре. Сверхнормативные объемы выплат заработной платы от результатов работы предприятия, а также личного вклада работника в общие показатели деятельности. Это позволяет говорить о том, что заработная плата может отклоняться в большую или меньшую сторону в зависимости от того, каковы индивидуальные и коллективные условия труда [27, с.155].

В теории выделяют номинальную и реальную заработную плату [18, с.194].

Номинальная заработная плата рассматривается как объем денежных средств, получаемых человеком за свой труд. Реальная измеряется объемом экономических благ, которые человек может приобрести за выплаченное ему денежное вознаграждение за труд, таким образом, реальная заработная плата привязана к темпу роста цен на потребительские товары, которые обесценивают номинальную заработную плату. В реальной жизни рабочая сила продается на рынке труда и применяется в процессе труда, который может рассматриваться как процесс потребления рабочей силы. Рабочая сила представляет собой товар, продаваемый в сфере обращения, что позволяет выгодно взаимодействовать предпринимателю и наемному работнику. В этих процессах работник становится подчиненным работодателю, в их взаимоотношения регулируются на двух уровнях - на рынке труда и в рамках предприятия. Рынок труда определяет ставку заработной платы, которая и представляет собой цену рабочей силы, в результате чего работник получает определенную сумму денежных средств, которая рассматривается как номинальная заработная плата. Это соответствует тому, что в процессе продажи рабочей силы устанавливается ставка заработной платы, а в результате ее потребления - заработок.

Схематически процесс формирования ставки заработной платы на рынке труда отражен на рисунке 1.1.



Рисунок 1.1 – Процесс формирования заработной платы на рынке труда под влиянием факторов спроса и предложения [27, с.182]

Внутри предприятия работа осуществляется под управлением и контролем через применение средств нормирования труда, систем оплаты труда, что позволяет регулировать трудовые отношения в рамках предприятия.

Ставка заработной платы устанавливается для действующей рабочей силы. На нее происходит и ориентация в процессе определения вознаграждения. Хотя в данном процессе можно выделить и некоторые сбои, которые приводят к возникновению разногласий между данными системами. Потребление труда в рамках предприятия может быть не отлажено, например, при сверхнормативных работах или вынужденных простоев по разным причинам. Все это соответствует реальной обстановке дел на различных предприятиях, то есть должно рассматриваться как естественный процесс, а ставка заработной платы ориентирована только на нормальное функционирование работника во время трудового процесса. Подобные отклонения от норм использования трудовых ресурсов имеют место на

практике и рассматриваются как поводы для компенсации, что позволяет говорить о повышении уровня реальной заработной платы, а в некоторых случаях и его уменьшения. Данные изменения являются справедливыми, они ориентированы на ставки заработной платы. Однако, процесс учета и оплаты отклонений часто представляет собой проблемные области в процессе определения уровня заработной платы. Возможна индивидуальная ориентация на человека и соответствующие ему условия работы, но существуют также и законодательно закрепленные нормативы, на которые ориентируется работодатель в процессе определения уровня заработной платы [19, с.137].

Подобные отклонения в уровне заработной платы рассматриваются как специфические формы цены рабочей силы. К ним можно отнести следующие: оплата командировок и суточных, оплату труда за отработанное сверхурочное время, а также в выходные и праздничные дни, за работу в ночное время, возмещение за время простоя, который был допущен по вине работодателя и пр. [16, с.144].

Разные формы цены рабочей силы представлены на рисунке 1.2.



Рисунок 1.2 – Формы цены рабочей силы [16, с.133]

Приведенная систематизация отражает факт, что в реальной обстановке существует несколько цен, которые имеют специфические названия, что делает возможным четко разграничить научное и реальное понятие цены.

Рассмотренное выше понятие ставки заработной платы является основной формой цены рабочей силы, а основные и дополнительные цены устанавливаются на рынке труда в зависимости от внешних условий и могут регулироваться с учетом особенностей функционирования того или иного рынка труда [11, с.146]. При этом важно определить функциональное назначение ставки заработной платы и непосредственно конечной суммы заработной платы.

Для работника заработная плата рассматривается в качестве дохода, который использует по своему усмотрению, что позволяет говорить о заинтересованности работника в увеличении дохода, который реализуется в форме роста ставки заработной платы или в форме приложения трудовых усилий. Получение большего дохода позволяет работнику получать больший объем экономических благ [28, с.103].

Заработная плата по своему экономическому смыслу должна гарантировать воспроизводство рабочей силы. Для работодателя заработная плата - это расход, поэтому он стремится уменьшить его в расчете на единицу продукции. При покупке рабочей силы на рынке труда работодатель стремится получить наиболее выгодные для себя ставки заработной платы.

Заработная плата с позиции работника, позволяет увязать результаты его труда с объемом тех благ, которые он получает в результате своей трудовой деятельности. Это является основой регулирования экономических отношений, в рамках которого объединяются административные и экономические методы регулирования, соотношение которых может изменяться по мере того, как изменяются социальные и экономические отношения в обществе.

Своевременное внесение корректировок в механизм формирования заработной платы позволяет укреплять отношения по оплате труда, что, в свою очередь, делает их справедливыми и адекватными.

Механизм организации заработной платы в условиях рыночной экономики включает следующие элементы [3, с.91]:

- коллективно-договорную систему, которая позволяет учитывать интересы всех участников, задействованных в процессе формирования заработной платы;

- налоговую систему, которая позволяет учитывать уровни изменений ставок налогов на объем заработной платы, что, соответственно, снижает объем заработной платы для работника, увеличивает расходы на заработную плату для работодателя и обеспечивает поступления в бюджет государства;

- информационную систему, которая позволяет отслеживать динамику заработной платы и формировать представления о реальной ситуации на рынке труда;

- увязку размера заработной платы с результатами труда .

Данные элементы характерны для всех моделей организации труда, которые отличаются разнообразием и позволяют учесть степень развития страны, соотношение сил работодателей и работников, роль государства и иные факторы [30, с.137].

В рамках рассмотрение экономического содержания заработной платы также необходимо рассмотреть и выполняемые ею функции, которые отражены на рисунке 1.3.

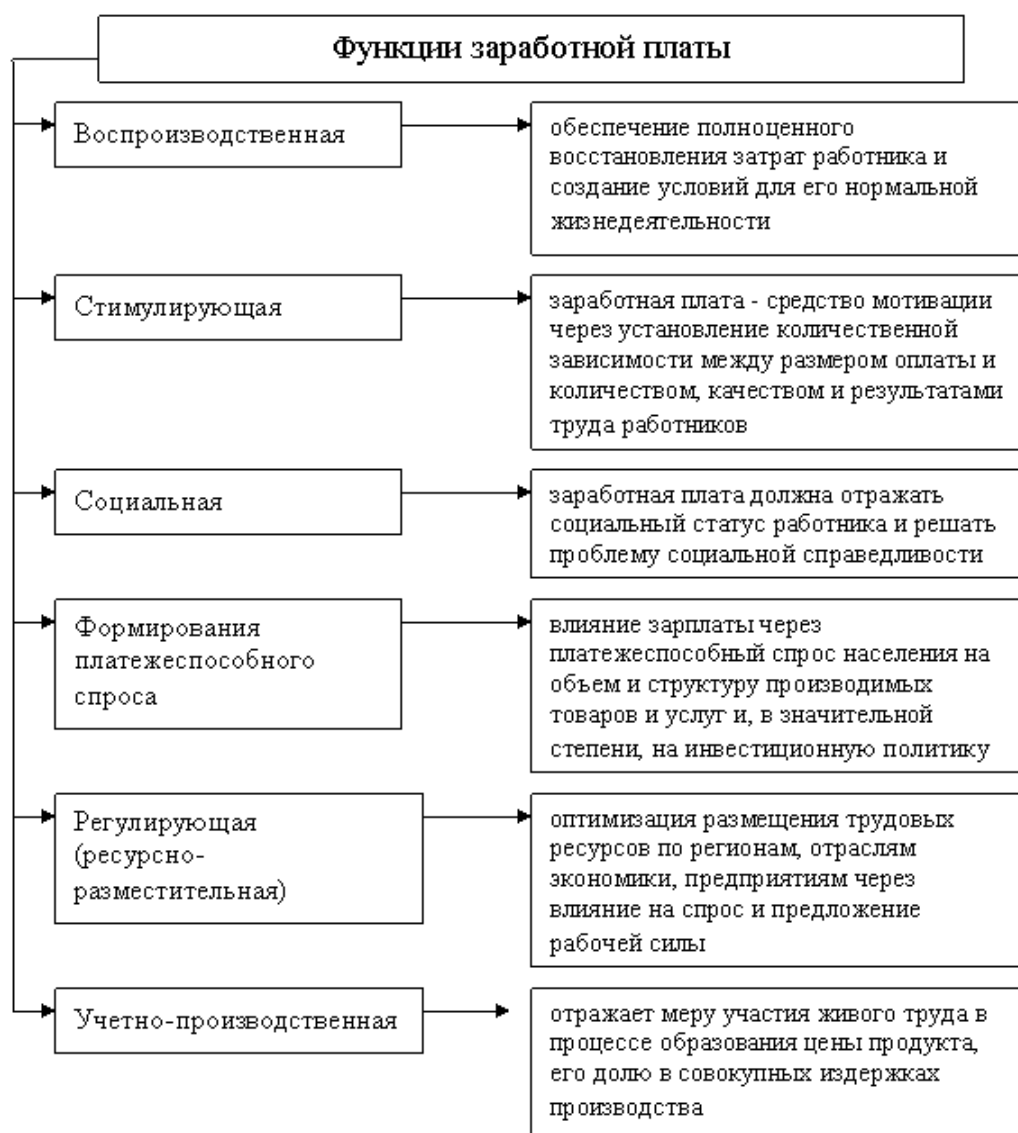


Рисунок 1.3 – Функции заработной платы

Как уже было указано в п.1.1, заработная плата обеспечивает для работодателя воспроизводство рабочей силы, в связи с чем можно выделить ее первую функцию – функцию воспроизводства. Реализация данной функции обеспечивает удовлетворение физических и духовных потребностей людей, что позволяет говорить о нормальном уровне жизнедеятельности. При этом обращение объема средств, получаемых в форме заработной платы, позволяет восстанавливать затраты труда работника, в результате чего обеспечивается фактический обмен и воспроизводство.

Стимулирующая функция заработной платы учитывает такое понятие, как мотивация. Мотив – это форма потребностей, которые человек желает

получить и стремиться к этому. Так как потребность представляет собой форму желания, выраженную в нужности того или иного экономического блага, то, соответственно, мотив формирует стремление человека к достижению данного блага. В материальном мире приобретение желаемых благ соответствует тому объему денежных средств, которые находятся в распоряжении человека. Работник как человек обладает рядом потребностей, которые стремится удовлетворить, т.е. ему присущи мотивы, на которые работодатель может ориентироваться. Поэтому заработная плата рассматривается как одна из форм мотивации (материальной), что выражается во взаимной зависимости размера оплаты труда и количеством и качеством самого труда и его результатов [27, с.158].

Реализуемая заработной платой социальная роль позволяет говорить о социальном статусе работника, что направлено на решение проблем социальной справедливости.

Заработная плата, представляя собой определенный объем денежных средств, на которые работник обменивает свой труд, позволяет устанавливать зависимость между заработной платой и платежеспособным спросом населения, что, соответственно, влияет на деятельность экономических агентов [13, с.115].

Регулирующая роль позволяет говорить об оптимизации размещения рабочей силы по определенным регионам, отраслям, предприятиям, что реализуется через объемы заработной платы и формирование спроса и предложения на рынке труда [6, с.126].

Реализация данных функций содержит в своей основе определенные принципы, связанные непосредственно с процессом организации заработной платы. Под организацией заработной платы понимается совокупность мероприятий, которые направлены на обеспечение оплаты труда в зависимости от объема затраченного труда и создание материальной заинтересованности людей в результатах труда.

Функции системы организация заработной платы [40, с.161]:

1. Повышать заинтересованность работников и выявлять резервы для повышения эффективности труда;
2. Способствовать достижению зависимости заработной платы от результатов труда;
3. Оптимизировать соотношения в оплате труда различных категорий с учетом сложности выполняемых работ.

В основе организации лежат принципы, которые можно рассматривать в контексте фактов функционирования рыночной системы. Уровень заработной платы зависит от механизмов рыночной экономики, государственной политики, социальных программ, действий работодателей и множества других факторов [21, с.78].

Принцип установления заработной платы на основе цены труда, которая формируется под влиянием спроса и предложения, договоренности профсоюзов и работодателей, которые также являются элементами рынка труда. Формирование рыночной ставки заработной платы зависит от гарантий и ограничителей, которые могут быть установлены как факторами спроса, так и факторами предложения.

Принцип гарантирования уровня основной заработной платы, что позволяет говорить о том, что обеспечивается защита работника в рыночных условиях через установление гарантированного уровня минимальной заработной платы, а также различных выплат, которые зависят от профессионально – квалификационных характеристик работника. Гарантии устанавливаются в законодательных и нормативных актах на уровне государства, в коллективных договорах и соглашениях на уровне предприятий.

Принцип дифференциации заработной платы в соответствии с количеством и качеством труда, требованиями социальной справедливости. Заработная плата дифференцируется по категориям работников, каждая из которых характеризуется определенным профессиональной подготовки и требований должности, которой она соответствует. На различия также

оказывают влияние результаты труда, что в результате отражается на уровне заработка работников, что соответственно формирует количество и качество труда. Применительно к рабочему процессу дифференциация по количеству и качеству труда должна формироваться с учетом требований социальной справедливости.

Принцип обеспечения заинтересованности работников в достижении высоких коллективных результатов труда. При реализации данного принципа обеспечивается заинтересованность и работников, и работодателей в индивидуальных и коллективных результатах. При этом со стороны работодателя наиболее эффективно применение системы стимулирования, что обеспечивает дополнительную мотивацию работников через прямую взаимозависимость объема заработной платы и результатов труда.

Принцип взаимосвязи динамики заработной платы с изменением производительности труда. Данный принцип выражается в том, что динамика изменения реальной заработной платы определяется темпами роста производительности труда, которые рассчитываются через отношение добавленной стоимости к численности работников. Данное соотношение оптимально тогда, когда прирост добавленной стоимости зависит от предпринимательской деятельности. При организации оплаты труда соотношение динамики заработка работников и производительности зависит от факторов, которые оказывают влияние на изменение добавленной стоимости, ее структуры и соответствия оплаты труда цене труда, сложившейся на рынке. При построении системы организации оплаты труда высока важность в обеспечении динамики заработной платы и изменения производительности.

Среди остальных принципов следует указать [22, с.100]:

- Равную оплату за равный труд.
- Реализацию единой государственной политики в сфере регулирования оплаты труда.

- Использование минимального размера оплаты труда, который устанавливается государством.
- Самостоятельность организации в организации и оплате труда.
- Учет сложного и простого труда, интеллектуального и физического труда.
- Удержание оптимального удельного веса фонда оплаты труда в себестоимости продукции.
- Индексацию заработной платы с учетом темпов инфляции.
- Соблюдение законодательных требований, которые связаны с вопросами организации труда.

Реализация данных принципов позволяет говорить об эффективной организации оплаты труда.

Очень важно учитывать и значение государственного регулирования в условиях рыночной экономики, от которого зависит реформирование экономической и социальной сфер общества, что приводит к созданию цивилизованного рынка труда, развитию систем социального партнерства. Социально-экономическая политика позволяет изменять и устанавливать оптимальные уровни и динамику заработной платы, в результате чего обеспечивается пополнение бюджета через поступление налогов, что в свою очередь приводит к регулированию оплаты труда работников бюджетных организации и госслужащих [12, с.63].

1.2 Стимулирующая роль заработной платы и оценка ее эффективности

Заработная плата выполняет стимулирующую функцию. В основе этого лежит понятие мотивации персонала.

Мотивация персонала рассматривается как форма повышения заинтересованности работников в результатах своего труда, в результате чего они должны реализовывать необходимые работодателю механизмы и стремиться к повышению производительности труда. Существуют

материальные и нематериальные системы мотивации, и заработная плата является одной из основных форм материальной мотивации. В то же время понятие мотивации тесно связано с понятием стимулирования, под которым понимается подключение заинтересованности работников через систему рычагов, которые использует организация для повышения заинтересованности работников. Так как объем заработной платы напрямую определяет уровень благосостояния людей, то, соответственно, речь идет о стимулировании со стороны организации собственных работников через включение механизмов, которые заставляют работников стремиться к повышению эффективности процесса исполнения порученных компетенций. Реализуя стимулирующую функцию, организация направляет интересы работников, что позволяет сопоставлять размеры вознаграждения за труд и трудовой вклад человека в общее дело. Поэтому в рамках этой функции обеспечивается взаимосвязь размера оплаты труда и результатов трудовой деятельности, причем в этом случае речь заходит о понятии стимулирующей роли оплаты труда. Стимулирующая роль является составляющей стимулирующей функции, поэтому, в отличие от этой функции, она имеет определенное измерение и выражение [38, с.140].

Роль изменчива, она зависит напрямую от того, насколько результаты работы человека соответствуют его трудовому вкладу в деятельность организации, в связи с чем, для стимулирующей роли характерно использование таких методик, как анализ и сопоставление через показатели эффективности. Если повышается эффективность заработной платы, то, соответственно, речь идет и о повышении стимулирующей роли. Анализ эффективности заработной платы необходим для того, чтобы исследовать развитие предпринимательства и рыночных отношений, в которые вовлечены хозяйствующие субъекты. Для анализа эффективности используется отношение произведенного продукта к выплаченной (или начисленной) заработной плате, что позволяет определить степень рациональности расхода фонда оплаты труда при создании продукта и оценить стимулирующую роль.

Повышение эффективности основано на том, что увеличение уровня заработной платы должно сопровождаться улучшением показателей деятельности как самого работника, так и организации в целом. Хотя при использовании такого типа анализа нельзя в полной степени определить эффект оплаты труда.

Также для анализа широко используются показатели, которые являются обратными показателю эффективности заработной платы, например, коэффициенты затрат на оплату по труду в выпуске конечного продукта.

Но стимулирующий потенциал оплаты труда оценивается не только через размер вознаграждений за труд. На этот процесс оказывает влияние ряд факторов, которые систематизируются в 2 группы: внутренние и внешние [29, с.133].

К внутренним факторам относится система организация заработной платы, под которой понимается ее строение, взаимосвязь количества и качества с размером заработной платы, иные составные элементы. Среди внешних факторов можно выделить реконструкцию системы управления, основ хозяйствования, степень соответствия спроса и предложения, устранение нетрудовых доходов.

Таким образом, можно определить, что оценить стимулирующую роль заработной платы можно посредством определенных показателей, которые формируются в следующих направлениях: экономическая и социальная эффективность [41, с.109].

В основе расчета экономической эффективности лежит соотнесение затрат и результатов труда, в результате чего возможно определить то, насколько заработная плата способствует достижению целей организации и решению работниками задач. Социальная эффективность позволяет увидеть уровень воспроизводства рабочей силы и характеризует соотнесение уровня заработной платы на предприятии с минимальной оплатой труда [11, с.40].

Для определения эффективности заработной платы ранее широко использовали показатель зарплатоотдачи (формула 1.1).

$$Zo = \frac{\Pi}{\text{ФОТ}} \quad (1.1)$$

где Π – величина общественного продукта, национального дохода или ВВП;

ФОТ – фонд оплаты труда.

Данная формула позволяет определить степень рациональности в распределении фонда оплаты труда при создании продукта и оценить стимулирующую роль заработной платы. Недостатком данного метода является то, что учитывается величина общественного продукта, который включает затраты, связанные не только с оплатой труда, но и с использованием предметов и средств труда, поэтому оценить связь заработной платы и трудового вклада можно оценить не в полной мере, а в некоторых случаях невозможно. Необходимо также учитывать и двойственный характер заработной платы, так как для работодателя заработная плата представляет собой издержки, а для работника доход, поэтому в современных условиях адекватное применение данного показателя сильно затруднено. Более эффективно отражает стимулирующую роль заработной платы показатель, который является обратным показателю зарплатоотдачи - коэффициент затрат на оплату труда в выпуске конечного общественного продукта (1.2) [14, с.180].

$$K_{зп} = \frac{\text{ФОТ}}{\Pi} \quad (1.2)$$

где $K_{зп}$ - коэффициент зарплатоемкости продукта;

ФОТ - фонд оплаты труда;

Π - величина общественного продукта, национального дохода или ВВП.

Данный показатель позволяет увидеть долю затрат на оплату труда в общем выпуске конечного общественного продукта. Однако, он тоже не дает возможности в полной мере оценить стимулирующую роль.

В современной системе оценки стимулирующей роли заработной платы используются экономическое и социальное направления оценки эффективности, при этом методика оценки основывается на следующих требованиях [19, с.140]:

1. Оценка эффективности имеет количественный результат и учитывает все факторы, которые оказывают влияние на уровень эффективности.

2. Оценка эффективности включает показатели экономической и социальной эффективности.

3. Показатели эффективности рассчитываются на основе данных статистической отчетности предприятия и органов государственной статистики.

4. Показатели экономической и социальной эффективности измеряются в единицах, которые позволяют сравнивать их.

5. Показатели эффективности отражают динамику производственного процесса и изменения заработной платы.

6. Используются критерии эффективности, которые позволяют сравнивать фактические показатели эффективности предприятий, отраслей и регионов.

Таким образом, для оценки эффективности заработной платы необходимо учитывать экономическую и социальную эффективность.

Экономическая эффективность отражает изменение заработной платы в условиях изменения производительности труда, т.е. при расчетах получается мультипликатор, который отражает изменение заработной платы при изменении производительности труда на 1% [15, с.67]. Для оценки данного соотношения используется расчет показателя экономической эффективности (формула 1.3).

$$\text{ЭЭ}i = \frac{I_{\text{зп.р.}i}}{I_{\text{п.т.}i}} \quad (1.3)$$

где ЭЭ_i – показатель экономической эффективности заработной платы i -го предприятия;

$\text{Изп.р. } i$ – индекс средней реальной заработной платы i -го предприятия;

$\text{Ип.т.}i$ – индекс средней производительности труда, измеренной в денежных единицах в сопоставимых ценах или в натуральных единицах измерения i -го предприятия.

В формуле 1.3 используются две составляющих - индекс средней реальной заработной платы (формула 1.4) и индекс средней производительности труда (формула 1.5).

$$\text{Изп.р. } i = \frac{\text{ЗПотч.}i}{\text{ЗПб.}i \times \text{Иц}} \quad (1.4)$$

Где $\text{ЗПотч.}i$ – средняя номинальная заработная плата за отчетный период i -го предприятия, руб.;

$\text{ЗПб.}i$ – средняя номинальная заработная плата за предыдущий период i -го предприятия, руб.;

Иц – индекс потребительских цен (темпы роста стоимости потребительской корзины за отчетный период).

$$\text{Ип.т. } i = \frac{\text{ПТотч.}i}{\text{ПТб}i \times \text{Иц,пр}} \quad (1.5)$$

Где $\text{ПТотч. } i$ – производительность труда отчетного периода, измеренная в ценах текущего периода i -го предприятия, руб./чел.;

$\text{ПТб}i$ – производительность труда за предыдущий период i -го предприятия, руб./чел.;

Иц.пр. – индекс цен на продукцию предприятия.

Показатель экономической эффективности, рассчитанный по формуле 1.3, принимает значения $1, >1, <1$.

При $\text{ЭЭ} = 1$ рост производительности труда вызывает возрастание реальной заработной платы на один процент.

При $\text{ЭЭ} > 1$ заработная плата увеличивается быстрее производительности труда, что способствует инфляции.

При $\text{ЭЭ} < 1$ заработная плата растет одновременно с производительностью труда, но ее темпы медленнее.

Считается, что лучшее соотношение $\text{ЭЭ} < 1$, что соответствует принципу опережения темпов роста производительности труда над средней заработной платы [13, с.188].

Также для оценки эффективности заработной платы используется коэффициент экономической эффективности, в рамках которого используется критерий экономической эффективности (формула 1.6).

$$\text{КЭ} = \frac{Уж \pm \Delta Уж}{Уж} \quad (1.6)$$

Где КЭ – оптимальный коэффициент соотношения роста производительности и оплаты труда;

$Уж$ – удельный вес живого труда (в стоимостном выражении) в себестоимости продукции, %,

$\Delta Уж$ – снижение (рост) удельного веса живого труда в себестоимости продукции, %.

В коэффициенте экономической эффективности заработной платы (формула 1.7) фактическая экономическая эффективность сравнивается с критериальным показателем (формула 1.6).

$$\text{Кэк.эф.}i = \frac{\text{ЭЭ}i}{\text{КЭ}} \quad (1.7)$$

Где $\text{Кэк.эф.}i$ – коэффициент экономической эффективности заработной платы предприятия;

$\text{ЭЭ}i$ – показатель экономической эффективности заработной платы предприятия;

КЭ – критерий экономической эффективности заработной платы.

Рассчитанный коэффициент, рассчитанный по формуле 1.7, принимает значения $1, >1, <1$.

$\text{Кэк.эф.} = 1$ отражает ситуацию, в которой фактический и критериальный показатель совпадают.

При $K_{\text{эк.эф.}} > 1$ темпы роста заработной платы и производительности труда выше критерия экономической эффективности, что является основанием для пересмотра механизма начисления заработной платы, а также корректировка темпов роста заработной платы и производительности труда.

При $K_{\text{эк.эф.}} < 1$ фактическое соотношение темпов роста заработной платы и производительности труда ниже критерия экономической эффективности, что характерно для таких систем оплаты труда, которые не ориентированы на взаимосвязь уровня оплаты труда и результатов деятельности.

Также отмечается, что при значении коэффициента $K_{\text{эк.эф.}} > 1$ и $K_{\text{эк.эф.}} < 1$ используемые на предприятии оплаты труда характеризуются низкой стимулирующей ролью и практически не выполняют стимулирующую функцию, а в ряде случаев могут рассматриваться как варианты экономического принуждения.

Оценка социальной эффективности позволяет отразить степень удовлетворения потребностей работника. Для этого используется среднее значение заработной платы работника за определенный период времени и минимальный размер оплаты труда [17, с.143].

Для оценки социальной эффективности используются показатель социальной эффективности; критерий социальной эффективности и коэффициент социальной эффективности.

Показатель социальной эффективности определяется через соотношение фактической средней номинальной заработной платы к минимальной заработной плате (формула 1.9).

$$CЭi = \frac{З_{\text{Потч.п.}i}}{СЗП \times 0,6} \quad (1.9)$$

где $CЭi$ – показатель социальной эффективности заработной платы;

$З_{\text{Потч.п.}i}$ – номинальная средняя заработная плата за отчетный период, руб.;

$CЗП \times 0,6$ – уровень минимальной заработной платы.

Показатель социальной эффективности, рассчитанный по формуле 1.9, принимает значения 1, >1 , <1 .

Если $CЭ=1$, то уровень средней оплаты труда обеспечивает простое воспроизводство рабочей силы.

При $CЭ < 1$ уровень средней заработной платы не обеспечивает простое воспроизводство.

При $CЭ > 1$ обеспечивается расширенное воспроизводство рабочей силы.

Идеальное значение >1 , что соответствует удовлетворению практически всех потребностей работника.

Критерий социальной эффективности определяется через соотношение средней и минимальной заработной платы. При значении критерия, равном 1, можно говорить о минимальном уровне социальной эффективности [13, с.127].

Коэффициент социальной эффективности заработной платы позволяет увидеть, как соотносятся между собой показатель социальной эффективности заработной платы и его критериальное значение (1.10).

$$K_{\text{соц.эф. } i} = \frac{CЭ_i}{КС} \quad (1.10)$$

где $K_{\text{соц.эф. } i}$ – коэффициент социальной эффективности заработной платы;

$CЭ_i$ – показатель социальной эффективности заработной платы ;

$КС$ – критерий социальной эффективности заработной платы.

Коэффициент социальной эффективности, , рассчитанный по формуле 1.10, принимает значения 1, >1 , <1 .

При $K_{\text{соц.эф.}} = 1$ фактический показатель социальной эффективности совпадает с критерием социальной эффективности.

При $K_{\text{соц.эф.}} > 1$ установленный уровень средней оплаты труда удовлетворителен, а сама заработная плата выполняет воспроизводственную функцию.

При $K_{\text{соц.эф.}} < 1$ уровень средней оплаты труда не обеспечивает простого воспроизводства рабочей силы, для такой организации характерна низкая степень удовлетворения потребностей работника.

Данная методика расчета позволяет определить, что именно необходимо корректировать в практике формирования системы оплаты труда для того, чтобы получать максимальную отдачу от работников, минимизировать слабые стороны в труде, пересмотреть расстановку кадров, изменить методы, процедуры и планы в трудовых процессах.

1.3 Особенности формирования оплаты труда в холдинге АО «РЖД»

В АО «РЖД» действует распоряжение от 09.12.2010 г. №2550р «Об утверждении концепции оплаты труда работников организаций, входящих в холдинг «Российские железные дороги»» Целью которого, является формирование эффективной системы оплаты труда работников холдинга. В основе формирования оплаты труда лежит унификация принципов и подходов к организации оплаты труда и применение прогрессивной российской и международной практики построения системы вознаграждения персонала в компаниях холдингового типа, соответствующей современным условиям ведения бизнеса.

В целях обеспечения эффективного управления денежным вознаграждением работников на основании стандартизированных, прозрачных процедур, повышения материальной заинтересованности работников в результатах труда, обеспечения роста кадрового потенциала, поддержания конкурентоспособности заработной платы работников, исключения внутренней конкуренции за трудовые ресурсы, системы оплаты

труда работников организаций холдинга должны быть организованы в соответствии с принципами и подходами:

- соответствие требованиям законодательства Российской Федерации и обеспечение соблюдения прав работников в области оплаты труда во всех организациях холдинга;

- соответствие корпоративным стандартам управления денежным вознаграждением персонала, ориентированность на повышение эффективности деятельности персонала, в том числе за счет обеспечения роста компетенций, заинтересованности в результатах труда, а также вовлечения работников в реализацию корпоративных задач;

- применение единых подходов к организации оплаты труда персонала во всех организациях холдинга;

- соответствие специфике и текущим приоритетам деятельности каждой организации холдинга;

- применение единого подхода к регулированию уровня заработной платы работников холдинга через механизмы индексации заработной платы на уровне роста потребительских цен на товары и услуги и мониторинга рынка труда;

- осуществление регулярного мониторинга в целях обеспечения соблюдения установленных принципов и подходов к системе оплаты труда персонала всеми организациями, входящими в холдинг, применение единых процедур согласования.

На рисунке 1.4 отражены принципы, положенные в систему организации оплаты труда в холдинге АО «РЖД».



Рисунок 1.4 – Принципы организации оплаты труда в холдинге АО «РЖД»

Данные принципы соответствуют передовой практике организации оплаты труда в российских и международных организациях холдингового типа и обеспечивают применение прогрессивных методов и подходов в области оплаты труда персонала в холдинге. В концепции учитываются факторы, которые оказывают существенное влияние на систему оплаты труда работников холдинга:

- социальная и экономическая значимость деятельности холдинга на федеральном уровне;
- высокая численность работников;
- масштабность и территориальная распределенность организаций холдинга;
- государственное регулирование железнодорожных тарифов;
- исключительная важность обеспечения безопасности движения;
- диверсифицированность деятельности организаций, входящих в структуру холдинга, при наличии единых производственных процессов;

- поэтапное формирование холдинга и текущее реформирование транспортной отрасли;

- особенности исторически сложившейся корпоративной культуры и специфика существующей системы оплаты труда персонала.

На рисунке 1.5 отражены факторы, оказывающие влияние на систему оплаты труда в холдинге.

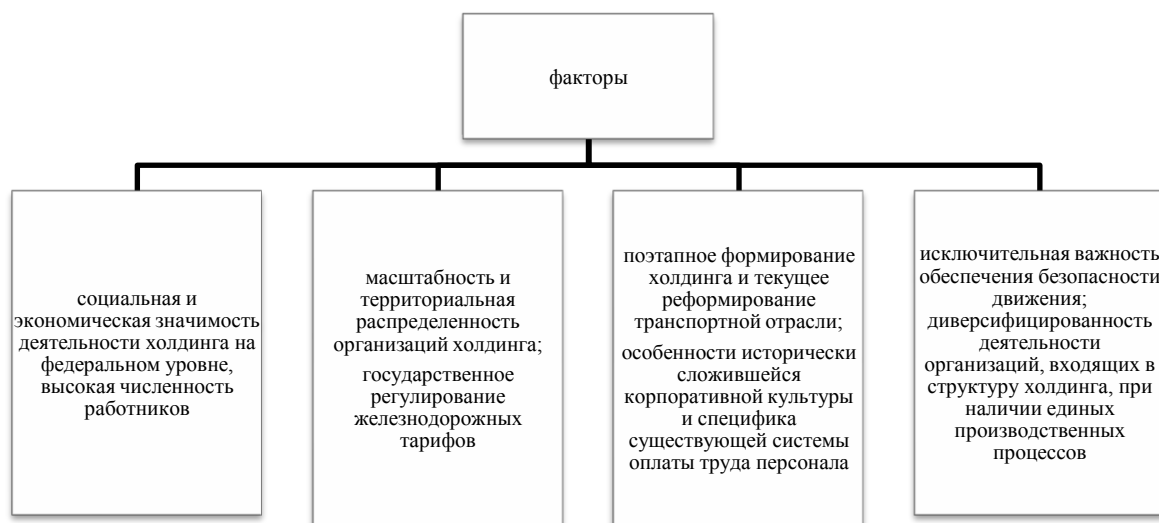


Рисунок 1.5 – Факторы, оказывающие влияние на систему оплаты труда в холдинге

Результаты применения корпоративной системы оплаты труда (КСОТ) показали ее высокую эффективность, повышение заинтересованности работников в результатах труда. КСОТ позволила создать гибкие механизмы регулирования и контроля в области оплаты труда. Основные направления системы оплаты труда персонала организаций холдинга предусматривают постепенное сближение действующих систем оплаты труда и обеспечение единства принципов и подходов к вознаграждению персонала в рамках холдинга. Основными параметрами системы оплаты труда персонала организаций холдинга являются: тарифная сетка по оплате труда рабочих, служащих, система оплаты труда специалистов и руководителей организаций

холдинга, система компенсационных выплат, система стимулирующих выплат. Концепция регулирует управление параметрами системы оплаты труда персонала, повышая мотивацию работников организаций холдинга к эффективному высокопроизводительному труду. К параметрам системы оплаты труда в холдинге относятся: оплата труда рабочих, оплата труда руководителей и специалистов, оплата труда служащих, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, надбавки стимулирующего характера, премирование за основные результаты деятельности, дополнительные виды материального стимулирования.

Оплата труда рабочих осуществляется по часовым тарифным ставкам, определяемым на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих, действующей для всех организаций холдинга. В рамках организаций холдинга устанавливаются два основных уровня оплаты труда, отраженных в таблице 1.1.

Таблица 1.1 – Уровни оплаты труда в холдинге АО «РЖД»

Первый уровень	для оплаты труда рабочих, занятых на работах, непосредственно не связанных с основной производственной деятельностью организаций холдинга
Второй уровень	для оплаты труда рабочих, непосредственно занятых на работах, связанных с основной производственной деятельностью организаций холдинга

На каждом уровне оплаты труда для каждого разряда оплаты труда установлен соответствующий тарифный коэффициент, отражающий повышение уровня оплаты труда рабочего при возрастании уровня его квалификации. При необходимости дополнительной мотивации труда отдельных высококвалифицированных рабочих с повышенной результативностью, которым в установленном порядке установлены стимулирующие надбавки за профессиональное мастерство, руководители организаций вправе устанавливать им персональные оклады, включающие в себя месячную тарифную ставку, соответствующую присвоенному разряду оплаты труда, надбавки и доплаты стимулирующего характера. Персональные месячные оклады устанавливаются в пределах фонда

заработной платы, предусмотренного в бюджете затрат организации, и не могут превышать установленную тарифную ставку более чем в 2 раза.

Оплата труда руководителей и специалистов организаций холдинга осуществляется по месячным должностным окладам, определяемым на основе установленных диапазонов должностных окладов по должностным уровням. Система оплаты труда предусматривает группировку должностей руководителей и специалистов по уровням. Диапазоны должностных окладов для каждого должностного уровня устанавливаются самостоятельно организациями холдинга. При этом должно обеспечиваться постепенное увеличение диапазона должностных окладов, а также увеличение разницы между средними значениями диапазонов должностных окладов двух последующих должностных уровней по мере роста количества уровней.

Оплата труда служащих осуществляется по месячным должностным окладам, определяемым на основе тарифной сетки по оплате труда служащих, действующей для организаций холдинга.

Выплаты компенсационного характера представляют собой доплаты и надбавки за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иные выплаты компенсационного характера.

Выплаты стимулирующего характера представляют собой дополнительное денежное вознаграждение, выплачиваемое работникам в целях стимулирования эффективного труда, повышения качества производимой продукции и выполняемых работ, повышения уровня квалификации, проявления инициативы во внедрении передовых методов работы, а также поощрения стабильного высокопроизводительного труда и достижения высоких результатов деятельности. Выплаты стимулирующего характера могут производиться в следующих формах:

- надбавки, установленные в виде процента от оклада или тарифа или в виде фиксированной суммы и предоставляемые работникам на ежемесячной основе, или на период выполнения конкретных работ;

- премирование за основные результаты деятельности, осуществляемое на регулярной основе (ежемесячной, ежеквартальной, полугодовой и / или ежегодной), размер которого зависит от выполнения установленных показателей эффективности деятельности;

- премирование по специальным системам (дополнительные виды материального стимулирования) - дополнительное материальное поощрение работников организаций холдинга за особые достижения.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда заработной платы, предусмотренного бюджетом затрат организации холдинга и его подразделений.

На рисунке 1.6 отражены основные выплаты.

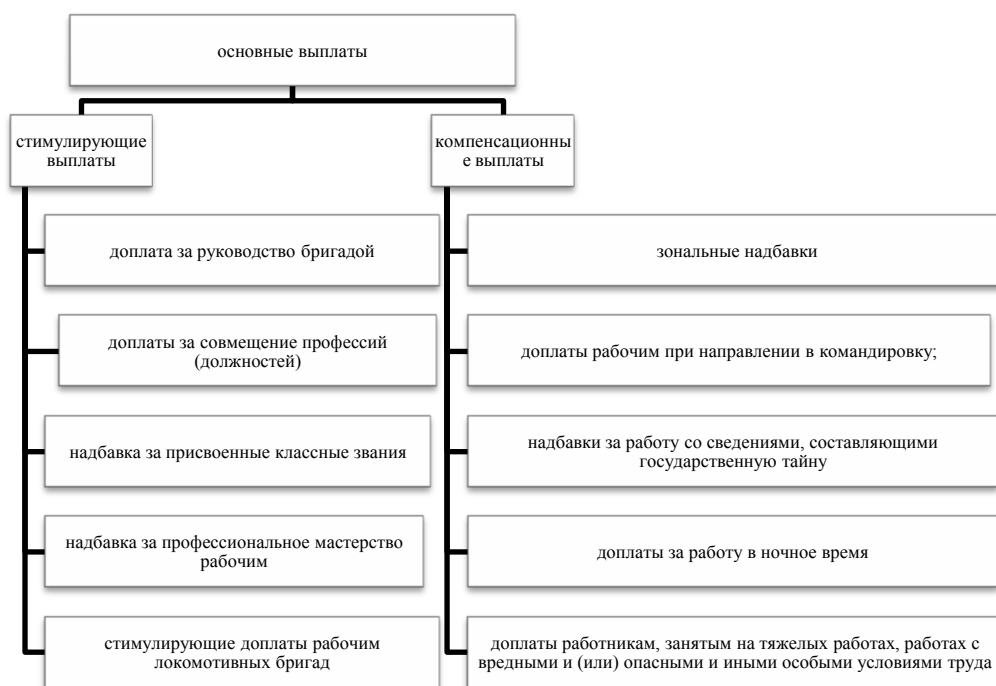


Рисунок 1.6 – Выплаты стимулирующего и компенсационного характера

В качестве выплат стимулирующего характера, осуществляемых в форме доплат и надбавок, возможно применение, в частности, надбавки за профессиональное мастерство, которая устанавливается рабочим, постоянно демонстрирующим высокое качество работ (выпускаемой продукции),

стабильно выполняющим поставленные задания, освоившим выполнение работ по смежным операциям и профессиям.

Премирование за основные результаты деятельности направлено на стимулирование выполнения работниками установленных количественных и качественных показателей деятельности, повышения эффективности и качества работы улучшения результатов производственно-хозяйственной деятельности.

Премирование за основные результаты деятельности производится в зависимости от выполнения показателей премирования, сгруппированных по следующим уровням:

I уровень - условия, определяющие право работников организаций холдинга на получение премии;

II уровень - показатели премирования, характеризующие ключевые задачи, позволяющие оценивать результативность производственно-хозяйственной и экономической деятельности организации холдинга (регионального структурного подразделения, структурного подразделения) в целом;

III уровень - показатели премирования, характеризующие результативность индивидуальной деятельности группы работников и / или работника, позволяющие оценивать конечные результаты труда группы работников и / или конкретного работника.

На рисунке 1.7 отражена система премиальных выплат.

1 уровень	2 уровень	3 уровень
<ul style="list-style-type: none"> • условия, определяющие право работников организаций холдинга на получение премии 	<ul style="list-style-type: none"> • показатели премирования, характеризующие ключевые задачи, позволяющие оценивать результативность производственно-хозяйственной и экономической деятельности организации холдинга (регионального структурного подразделения, структурного подразделения) в целом 	<ul style="list-style-type: none"> • показатели премирования, характеризующие результативность индивидуальной деятельности группы работников и / или работника, позволяющие оценивать конечные результаты труда группы работников и / или конкретного работника

Рисунок 1.7 – Уровни системы премиальных выплат

Для оплаты труда работников отдельных должностей могут применяться особые условия оплаты труда. В этом случае оплата труда осуществляется в виде фиксированной заработной платы.

В связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в российской экономике, в организациях холдинга проводится индексация заработной платы работников на основе данных Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации о росте потребительских цен на товары и услуги.

Для обеспечения унификации и Корпоративный центр анализирует информацию по отдельным параметрам системы оплаты труда работников организаций холдинга, для чего организации предоставляют:

- размер минимальный заработной платы работников организации;
- размер месячной тарифной ставки рабочего первого разряда оплаты труда, оплачиваемого по первому уровню оплаты труда;
- размер среднемесячной заработной платы в организации в разрезе категорий персонала (руководители, специалисты, служащие, рабочие);

- период и размер индексации заработных плат (до унификации подхода к индексации);
- перечень и средний размер компенсационных выплат и надбавок по категориям персонала (руководители, специалисты, служащие, рабочие) в процентах от оклада / тарифа;
- перечень и средний размер стимулирующих доплат и надбавок по категориям персонала (руководители, специалисты, служащие, рабочие) в процентах от оклада / тарифа;
- периодичность премирования за основные результаты деятельности и средний размер премий за основные результаты деятельности по категориям персонала (руководители, специалисты, служащие, рабочие) в процентах от оклада / тарифа за соответствующий период;
- размер среднемесячной заработной платы работников профессий и должностей, сопоставимых с профессиями и должностями ОАО "РЖД" (по дополнительному запросу Корпоративного центра);
- распределение должностей руководителей и специалистов по должностным уровням.

Корпоративный центр ежегодно проводит анализ сбалансированности уровней оплаты труда в различных организациях холдинга и проводит сравнение среднемесячной заработной платы работников с уровнем среднемесячной заработной платы в АО "РЖД". Если уровень среднемесячной заработной платы, рассчитанной по всем видам деятельности исходя из среднесписочной численности работников, в отдельном ДО превышает уровень среднемесячной заработной платы в АО "РЖД" более чем на 15 процентов, Корпоративный центр проводит детальный анализ сбалансированности уровня оплаты труда в данной организации.

Вывод по главе 1.

Заработная плата - это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиационному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера), стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты). Ставка заработной платы устанавливается для действующей рабочей силы. Для работника заработная плата рассматривается в качестве дохода, который использует по своему усмотрению, что позволяет говорить о заинтересованности работника в увеличении дохода, который реализуется в форме роста ставки заработной платы или в форме приложения трудовых усилий. Получение большего дохода позволяет работнику получать больший объем экономических благ. Заработная плата по своему экономическому смыслу должна гарантировать воспроизводство рабочей силы. Реализуя стимулирующую функцию, организация направляет интересы работников, что позволяет сопоставлять размеры вознаграждения за труд и трудовой вклад человека в общее дело. Поэтому в рамках этой функции обеспечивается взаимосвязь размера оплаты труда и результатов трудовой деятельности, причем в этом случае речь заходит о понятии стимулирующей роли оплаты труда. Стимулирующая роль является составляющей стимулирующей функции, поэтому, в отличие от функции, она имеет определенное измерение и выражение.

В современной системе оценки стимулирующей роли заработной платы используются экономическое и социальное направления оценки эффективности.

Экономическая эффективность отражает изменение заработной платы в условиях изменения производительности труда, т.е. при расчетах получается

мультипликатор, который отражает изменение заработной платы при изменении производительности труда на 1%. Оценка социальной эффективности позволяет отразить степень удовлетворения потребностей работника.

2 Анализ эффективности и оценка стимулирующей роли заработной платы в Вагонном ремонтном депо Тайга обособленном структурном подразделении акционерного общества «Вагонная ремонтная компания – 1»

2.1 Краткая характеристика организации

Предприятие г. Тайги (Кемеровская область) «Филиал РЖД Тайгинское ремонтное вагонное депо» (сокращенно ВЧДр) со специализацией «Железнодорожный транспорт: подвижной состав, оборудование» относится к виду деятельности - железнодорожный транспорт.

Расположено по адресу Кемеровская область, г. Тайга, ул. Героев, 1А.

Основной вид деятельности - предоставление услуг по восстановлению и оснащению (завершению) железнодорожных локомотивов, трамвайных моторных вагонов и прочего подвижного состава. Общая площадь территории, занимаемой предприятием, составляет 64 208 кв.м. Из них 8 000 кв.м. занимают основные производственные цеха. Расчетная мощность депо 2680 вагонов в год. Расчетная мощность ВКМ 28800 колесных пар в год.

Основные виды оказываемых депо услуг:

Деповской ремонт. Выполняется для восстановления исправности и частичного восстановления ресурса вагона с заменой или восстановлением составных частей ограниченной номенклатуры и контролем технического состояния составных частей. Производится с определенной периодичностью исходя из календарного срока или фактического пробега (в зависимости от технической спецификации, принятой для вагона)

Капитальный ремонт. Выполняется для восстановления исправности полного или близкого к полному восстановлению ресурса вагона с заменой или восстановлением любых его частей, включая базовые. Включает частичную или полную разборку вагона, дефектацию, замену или

восстановление всех частей, комплектовку сборочных единиц, общую сборку и проверку. Основные типы грузовых вагонов проходят капитальный ремонт раз в 11-15 лет, полувагоны – раз в 11 лет.

Текущий отцепочный ремонт. Включает выявление и устранение неисправностей в ключевых частях грузового вагона (кузов, колесные пары, рамы, буксовой узел и т.д.) путем замены неисправных узлов или деталей новыми или заранее отремонтированными в объеме, значительно большем, чем при ТР-1. Производится применительно к груженным или порожним вагонам с отцепкой

Организационно-правовая форма - представительства и филиалы.

Тип собственности - федеральная собственность.

Отгрузочные реквизиты депо представлены в таблице 2.1.

Таблица 2.1 - Отгрузочные реквизиты депо

Полное наименование организации	Вагонное ремонтное депо "Тайга" обособленное структурное подразделение акционерного общества "Вагонная ремонтная компания - 1"
Филиал / представительство	Новосибирское представительство
Почтовый адрес	652401, Кемеровская область, г. Тайга, ул. Героев, д. 1А
ОКПО	94174901
Код предприятия грузополучателя (тгнл)	2413
Станция назначения / код станции назначения	Тайга / 873308
Железная дорога	Западно-Сибирская

Анализ основных технико – экономических показателей деятельности представлен в таблице 2.2.

Таблица 2.2 – Основные технико - экономические показатели деятельности за 2014-2016 гг.

Показатели	2014	2015	2016	абс. изменение		Темп роста, %	
				2016/2015	2016/2014	2016/2015	2016/2014
1. Выручка, тыс.руб.	361225	412564	501178	88614	139953	121,48	138,74
2. Затраты на производство и реализацию продукции, тыс.руб.	315128	387665	456178	68513	141050	117,67	144,76
3. Прибыль от продаж, тыс.руб.	46097	24899	45000	20101	-1097	180,73	97,62
4. Прибыль до налогообложения, тыс.руб.	12128	21267	30782	9515	18654	144,74	253,81
5. Чистая прибыль, тыс.руб.	9129	13145	19776	6631	10647	150,45	216,63
6. Затраты на 1 рубль выручки, руб.	0,87	0,94	0,91	-0,03	0,0378	96,87	104,34
7. Численность работников (план), чел.	367	358	350	-8	-17	97,77	95,37
8. Производительность труда, тыс.руб./чел.	984,26	1152,41	1431,94	279,52	447,67	124,26	145,48
9. Среднемесячная заработная плата, руб.	25590	26345	29977	3632	4387	113,79	117,14
10. Среднегодовая стоимость основных производственных фондов, тыс.руб.	99400	102115	107129	5014	7729	104,91	107,78
11. Коэффициент износа, %	27,14	26,71	26,9	0,19	-0,24	100,71	99,12
12. Фондоотдача, руб./руб.	0,28	0,25	0,21	-0,03	-0,061	86,36	77,68

Как показывают данные таблицы 2.2, деятельность ВЧДр в экономическом отношении достаточно успешна. В период 2016 года была получена выручка в объеме 501178тыс.руб., что на 139953тыс.руб. или на 38,74% больше, чем в базовом 2014 году. По сравнению с предыдущим 2015 годом увеличение составило 88614тыс.руб. или 21,48%. Затраты на производство в 2016 году составляют 456178 тыс.руб., что на 141050тыс.руб. или на 44,76% больше, чем в 2014 году, и на 68513тыс.руб. или на 17,67% больше, чем в 2015 году. Превышение темпов роста затрат на производство и реализацию над темпами роста выручки – негативный фактор, такое формирование происходило в период повышения цен 2014-2015 г.г., в результате чего затраты на производство и реализацию существенно увеличились, увеличились закупочные цены и цены на потребляемые энергоресурсы. Также необходимо отметить и увеличение уровня заработной платы в депо – на 3632 руб. или на 13,79% больше, чем в 2015 году. Стоимость ремонта удерживалась на стабильно низком уровне по сравнению с ценами 2015-2014 г.г., так как ремонт производится для собственных структурных подразделений. В период 2016 года производился большой объем ремонтных работ, с чем было частично связано увеличение выручки.

Описанная ситуация отразилась на уровне прибыли от продаж, которая в 2016 году составила 45000тыс.руб., что на 1097тыс.руб. или 2,38% меньше, чем в 2014 году и на 20101тыс.руб. или на 80,73% выше, чем в 2015 году. За счет оптимизации коммерческих и управленческих расходов, а также грамотного подхода к формированию прочих доходов и расходов прибыль до налогообложения увеличилась – на 18654тыс.руб. или на 153,81% по сравнению с 2014 годом и на 9515тыс.руб. или на 44,74% по сравнению с 2015 годом. Это способствовало увеличению чистой прибыли на 10647тыс.руб. или на 116,63% по сравнению с 2014 годом и на 6631тыс.руб. или на 50,45% по сравнению с 2015 годом. Затраты на 1 рубль выручки увеличиваются с уровня 0,87 руб. до уровня 0,91 руб., на 0,04 руб. или на 4,34%.

Необходимо отметить стабильное уменьшение численности работников депо. В 2016 году численность составляла 350 человек, что на 17 человек или на 4,63% меньше, чем в 2014 году и на 8 человек или на 2,23% меньше, чем в 2015 году. Уменьшение численности работников и увеличение выручки способствовали существенному увеличению производительности труда. В период 2014-2016 г.г. производительность возросла на 447,67тыс.руб./чел. или на 45,48%, а в период 2015-2016 г.г. на 279,52 тыс.руб./чел. или на 24,26 %.

Среднегодовая стоимость основных производственных фондов стабильно увеличивается, в период 2014-2016 г.г. увеличение составило 7729 тыс.руб. или 7,78%. Необходимо отметить незначительные колебания коэффициента износа. В 2016 году износ ОПФ составил 26,9%, что на 0,24% меньше, чем в 2014 году и на 0,19% больше, чем в 2015 году. Это связано с политикой обновления ОПФ, в результате чего изношенные ОПФ заменяются на новые. Уровень фондоотдачи уменьшается, в 2016 году он составляет 0,21 руб./руб., что на 0,061 руб./руб. или на 22,32% меньше, чем в 2014 году, и на 0,03 руб./руб. или на 13,64%, чем в 2015 году.

Организационная структура управления – линейная. На рисунке 2.2 представлена организационная структура управления ВЧДр.

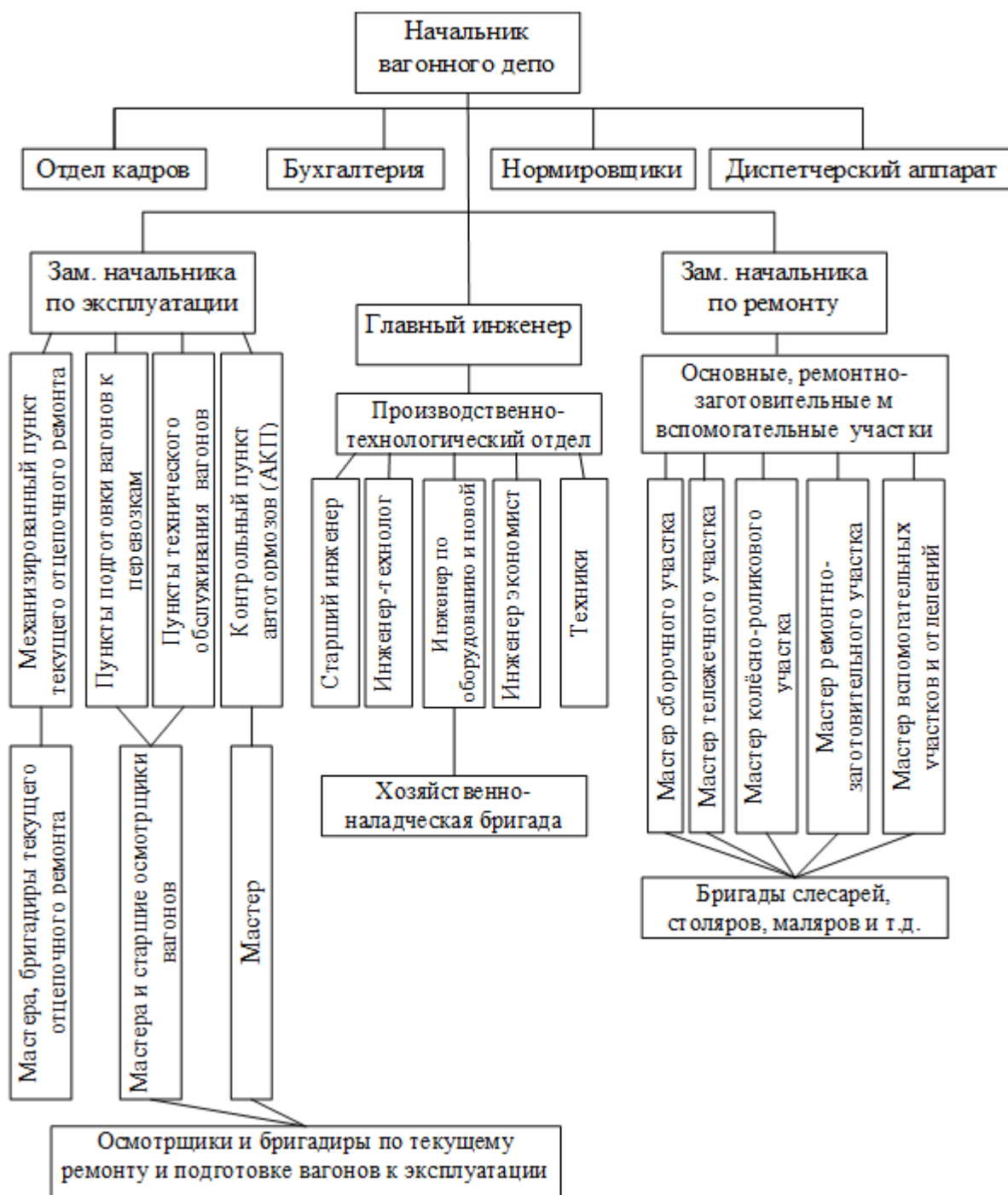


Рисунок 2.2 – Линейная организационная структура управления ВЧД

Вагонное депо возглавляет начальник депо. Он несет ответственность за выполнение задач, предусмотренных действующим законодательством. Дирекция по ремонту грузовых вагонов – структурного подразделения Западно-Сибирской железной дороги-филиала ОАО «РЖД», руководит производственно-хозяйственной деятельностью предприятия. Начальник депо в соответствии с правилами распоряжается имуществом и средствами

депо, выдает доверенности и подписывает денежные документы, в пределах своих прав издает приказы и распоряжения, принимает и увольняет работников депо, поощряет их и налагает на них дисциплинарные взыскания.

Главный инженер депо по положению является первым заместителем начальника вагонного депо. Он обеспечивает техническое руководство предприятием, организует внедрение новой техники, механизации и автоматизации производственных процессов, выполнение правил техники безопасности и производственной санитарии.

Заместитель начальника вагонного депо по ремонту руководит всеми ремонтными участками и отделениями вагонного депо. Он отвечает за качество ремонта вагонов, соблюдение технологии ремонта, соблюдение плановых заданий по ремонту вагонов.

Технический отдел осуществляет техническое руководство участками и отделениями депо, организует их выполнение, составляет графики ремонта оборудования и ведет надзор за его состоянием.

Отдел кадров занимается приемом и увольнением работников депо, подготавливает приказы о поощрениях и взысканиях, проводит мероприятия по укреплению трудовой дисциплины и воспитанию кадров.

Учетно-контрольная группа организует бухгалтерский учет в депо, обеспечивает контроль расхода материальных ресурсов, составляет бухгалтерские отчеты и балансы, производит расчет заработной платы работников, ведет учет основных и оборотных средств.

Отдел нормирования внедряет наиболее прогрессивные формы оплаты труда, анализирует выполнение плана по труду и заработной плате, вместе с мастерами занимается вопросами организации труда.

Оператор депо ведет учет неисправных и отремонтированных вагонов, следит за выполнением сменных и суточных заданий по ремонту вагонов.

В перспективах компании главная задача, это обеспечение безопасности движения. Все депо разрабатывают политику по экологической

безопасности и получают лицензию по обезвреживанию и размещению отходов с целью охраны окружающей среды. Удовлетворение спроса клиента за качественное выполнение ремонта и оказание разносторонних услуг по обслуживанию повысит оценку депо и приведет к росту объемов заказов и услуг.

2.2 Анализ кадровой политики и кадровой составляющей

Компания РВК-1 в постоянном поиске возможностей для преодоления поставленных сложных задач, как в коммерческой, так и производственной деятельности, при этом улучшить работу всех работников и мотивировать их к результатам труда, а именно, оплатой труда и получением вознаграждения от полученной выручки предприятия.

Оптимистический настрой в будущее создает высокие экономические результаты.

Кадровая политика состоит в том, чтобы:

- удовлетворить спрос выполненных работ и услуг ремонта грузовых вагонов;
- удерживать занимаемую долю на рынке грузовых вагонов, добиться лидирующего положения;
- повышать прибыль депо и финансовые показатели;
- расширять взаимоотношения с клиентами и международное сотрудничество;
- разрабатывать новые услуги и использовать механизмы для отсрочки оплаты ремонта с целью привлечения дополнительных объемов.

Социально-трудовые отношения на предприятии регулируются действующим коллективным договором акционерного общества «Вагонная ремонтная компания – 1» дочернего общества АО «Российские железные дороги».

Корпоративный кодекс аккумулирует в себе принятые в компании систему ценностей, эстетические нормы, правила поведения и управления, основой которых является внутри корпоративная культура.

Важной составной частью программы по социальному развитию является работа с молодежью, которая рассматривается как стратегический ресурс и долгосрочный актив компании. Ориентация на молодые силы отнесена к одному из приоритетных направлений развития. При этом с учетом сохранения тенденции оттока молодежи задача снижения текучести молодых работников в депо выделена в качестве ключевой. Для обеспечения депо профессиональными кадрами осуществляется активный поиск и привлечение лучших из потенциальных работников путем проведения предварительного подбора кандидатов на занятие вакантных должностей на основе внутреннего конкурса, что обеспечивает активную горизонтальную и вертикальную ротацию персонала, а также сокращает время, в течение которого вакансия будет оставаться незаполненной.

Потребность в кадровом составе определена в документе «Штатное расписание», согласно штатной расстановке численность работников всех категорий составляет в 2016 (2017 году) году 361 человек.

По состоянию на 01.01.2016 г. вагонное ремонтное депо Тайга Новосибирского филиала ОАО «ВРК – 1» руководителями, специалистами и служащими укомплектовано на 100%, работниками массовых профессий для выполнения заданного объема работы укомплектовано в полном объеме. При установленном лимите численности 361 штатная единица (лимит численности 364 человека), списочная численность работников вагонного депо 350 человека (96,9%) (к лимиту численности 96,1%) (6 работников находятся в отпуске по уходу за ребенком), разница к штатному расписанию составила – 11 человек. В таблице 2.3 отражена укомплектованность по категориям работников в 2016 году.

Таблица 2.3 - Укомплектованность по категориям работников

Категория	План, чел.	Факт, чел.	Среднесписочная	Результат
-----------	------------	------------	-----------------	-----------

			численность, чел.	пл/ф, %
Руководители.	23	23	21	100%
Специалисты	21	21	20	100%
Служащие	3	3	3	100%
Рабочие	314	303	292	96,5%
ВСЕГО	361	350	336	98,3%

Фонд рабочего времени сотрудников депо предлагается организация работы депо в односменном режиме с прерывной пятидневкой сорокачасовой неделей, с двумя выходными днями и продолжительностью рабочей смены 8 часов.

Промышленно - производственный персонал депо, делится на четыре категории: рабочие (производственные и вспомогательные), инженерно - технические работники (ИТР), счетно - конторский персонал - служащие (СКП), и младший обслуживающий персонал (МОП).

Для того чтобы оценить кадровый состав, требуется выполнить анализ профессионально – квалификационного уровня, а также структуры кадрового состава, что позволит определить наличие кадров и дать их общую характеристику.

Показатели движения персонала и его структуры представлены в таблице 2.4.

На рисунке 2.3 отражена структура персонала по категориям и ее изменение в рассматриваемый период.

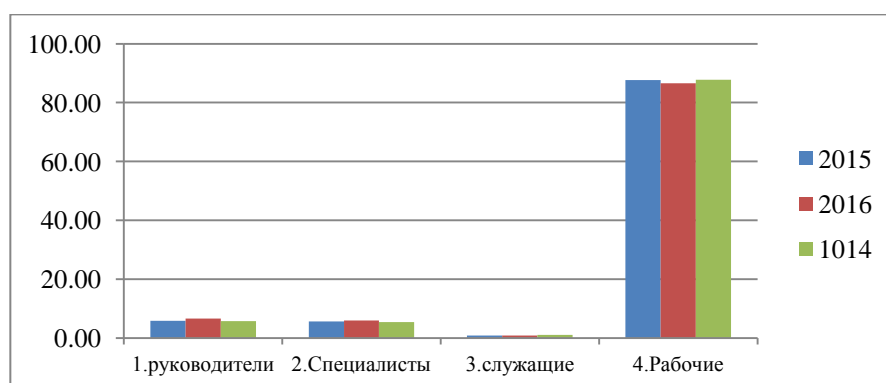


Рисунок 2.3 – Структура персонала по категориям

Таблица 2.4 – Показатели структуры и движения персонала

Показатели	2014	2015	2016	Структура персонала, %			Абс.отклонения (+,-)		темп роста, %	
				2014	2015	2016	2016/2015	2016/2014	2016/2015	2016/2014
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.руководители, чел., в том числе:	21	21	23	5,72	5,87	6,57	2	2	109,52	109,52
начальник	1	1	1	0,27	0,28	0,29	0	0	100,00	100,00
главный бухгалтер	1	1	1	0,27	0,28	0,29	0	0	100,00	100,00
главный диспетчер	1	1	1	0,27	0,28	0,29	0	0	100,00	100,00
зам.начальника по эксплуатации	1	1	1	0,27	0,28	0,29	0	0	100,00	100,00
главный инженер	1	1	1	0,27	0,28	0,29	0	0	100,00	100,00
зам.начальника по ремонту	1	1	1	0,27	0,28	0,29	0	0	100,00	100,00
начальник ПТО	1	1	1	0,27	0,28	0,29	0	0	100,00	100,00
начальники эксплуатационных пунктов	5	5	4	1,36	1,40	1,14	-1	-1	80,00	80,00
начальники ремонтных пунктов	6	6	7	1,63	1,68	2,00	1	1	116,67	116,67
нормировщик	3	3	5	0,82	0,84	1,43	2	2	166,67	166,67
2.Специалисты, чел., в том числе:	20	20	21	5,45	5,59	6,00	1	1	105,00	105,00
специалисты цеха эксплуатации	4	4	4	1,09	1,12	1,14	0	0	100,00	100,00
старший инженер	1	1	1	0,27	0,28	0,29	0	0	100,00	100,00
инженер - технолог	1	1	1	0,27	0,28	0,29	0	0	100,00	100,00
инженер по оборудованию	1	1	1	0,27	0,28	0,29	0	0	100,00	100,00
инженер - экономист	1	1	2	0,27	0,28	0,57	1	1	200,00	200,00
техники	2	2	2	0,54	0,56	0,57	0	0	100,00	100,00
мастера ремонтно - заготовительных, основных и вспомогательных участков	6	6	6	1,63	1,68	1,71	0	0	100,00	100,00
нормировщик	2	2	2	0,54	0,56	0,57	0	0	100,00	100,00
диспетчера	2	2	2	0,54	0,56	0,57	0	0	100,00	100,00

Продолжение таблицы 2.4

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
3.служащие, чел., в том числе:	4	3	3	1,09	0,84	0,86	0	-1	100,00	75,00
бухгалтера	3	2	2	0,82	0,56	0,57	0	-1	100,00	66,67
специалист по кадрам	1	1	1	0,27	0,28	0,29	0	0	100,00	100,00
4.Рабочие, чел., в том числе:	322	314	303	87,74	87,71	86,57	-11	-19	96,50	94,10
цеха эксплуатации	129	120	132	35,15	33,52	37,71	12	3	110,00	102,33
ПТО	22	24	20	5,99	6,70	5,71	-4	-2	83,33	90,91
основных, ремонтно - заготовительных и вспомогательных участков	171	170	151	46,59	47,49	43,14	-19	-20	88,82	88,30
	367	358	350	100	100	100	-8	-17	97,77	95,37

Данные таблицы 2.4 показывают, что снижение фактической численности персонала в целом за рассматриваемый период составило 17 чел. или 4,63%, в период 2015-2016 г.г. уменьшение составило 8 чел. или 2,23%.

Наибольший удельный вес приходится на категорию «рабочие», но именно в этой группе происходят наибольшие изменения. Численность в целом за период 2014-2016 г.г. существенно уменьшается – на 19 чел. или 5,9%, в период 2015-2016 г.г. численность уменьшается на 11 чел. или на 3,5%. В данной категории существенно уменьшается численность основных, ремонтно – заготовительных и вспомогательных рабочих – на 20 чел. или на 11,7% в целом за период. Численность работников ПТО снижается незначительно - на 2 чел. или на 9,09% в целом за период. Можно отметить, что количество работников цеха эксплуатации в целом за период увеличивается на 3 чел. или на 2,33%, в период 2014-2015 г.г. численность работников снижается на 9 чел., а в последующий период осуществляется прием работников и численность на конец периода составляет 132 чел.

Незначительно изменяется численность руководителей – она увеличивается в период 2015-2016 г.г. на 2 чел. или на 9,52% за счет увеличения фактических единиц по должности «старший нормировщик» на 2 чел. или на 66,67% и начальники ремонтных пунктов (за счет реструктуризации данных пунктов и выделения нового участка) на 1 чел. или на 16,67%. Численность начальников в эксплуатационных пунктах снизилась на 1 чел. или на 20%.

Удельный вес специалистов также незначителен, численность этой категории работников в 2016 году 6%. В данной группе увеличение составляет 1 единица или 5%, увеличивается численность инженеров – экономистов на 1 чел. или на 100% в период 2015-2016 г.г.

В целом изменения структуры незначительны, во все периоды наибольший удельный вес приходится на группу «рабочие», которая во все периоды превышает 85%. При этом, за счет изменения (уменьшения)

численности работников уменьшается и удельный вес данной группы, в целом за период на 1,17%.

Далее проанализируем качественный состав работников в разрезе уровня образования, по возрасту и по трудовому стажу. Выполнение анализа качественного состава отражено в таблице 2.5.

Таблица 2.5 – Анализ качественного состава работников

Показатель	Среднесписочная численность, чел.			Удельный вес, %		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016
По возрасту:						
до 20 лет	41	37	31	11,17	10,34	8,86
20-30 лет	85	88	95	23,16	24,58	27,14
30-40 лет	112	104	112	30,52	29,05	32,00
40-50 лет	77	81	75	20,98	22,63	21,43
50-60 лет	40	39	25	10,90	10,89	7,14
свыше 60 лет	12	9	12	3,27	2,51	3,43
итого:	367	358	350	100,00	100,00	100,00
По уровню образования:						
высшее	71	80	81	19,35	22,35	23,14
среднее профессиональное	144	137	139	39,24	38,27	39,71
начальное профессиональное	107	91	95	29,16	25,42	27,14
среднее, профессиональная подготовка	45	50	40	12,26	13,97	11,43
итого:	367	358	355	100,00	100,00	101,43
По трудовому стажу:						
менее 5 года	86	71	65	23,43	19,83	18,57
5-10 лет	70	76	81	19,07	21,23	23,14
10-15 лет	108	112	109	29,43	31,28	31,14
15-20 лет	55	45	47	14,99	12,57	13,43
более 20 лет	48	54	48	13,08	15,08	13,71
итого:	367	358	350	100,00	100,00	100,00
По полу						
мужчины	311	315	307	84,74	87,99	87,71
женщины	56	43	43	15,26	12,01	12,29
Итого:	367	358	350	100,00	100,00	100,00

Как показывают данные таблицы 2.5, наибольший удельный вес работников приходится на возраст 30-40 лет во все рассматриваемые периоды, что говорит о том, что кадровый состав работников относительно молодой. В 2014 году работников данного возраста 30,52%, в 2015 году 29,05% и в 2016 году 32%. Также значителен удельный вес работников в возрасте 20-30 лет – в 2016 году их 27,14%. Доля работников данного возраста стабильно увеличивается, что рассматривается как положительная тенденция в кадровой политике организации. Работников в возрасте 40-50 лет в 2016 году 21,43%, их доля снижается, а старше 60 лет 3,43%, их доля незначительно увеличивается. Также необходимо отметить, что работников в возрасте до 20 лет в 2016 году 8,86%. Несмотря на то, что удельный вес данной возрастной группы снижается, тем не менее, рассматривая объективные причины данного процесса, можно отметить, что работники не увольняются, они переходят в старшую возрастную категорию.

Так как наибольшая часть работников – люди относительно молодого возраста, имеющие семьи и в большинстве несовершеннолетних детей, то, соответственно, возвращаясь к теме выпускной работы, можно определить высокую значимость стимулирующей роли оплаты труда для них.

По уровню образования преобладают работники, имеющие среднее профессиональное образование – выпускники Тайгинского техникума железнодорожного транспорта. Все они имеют специальное образование в сфере трудовой деятельности. Среди них были учтены также и те работники, которые обучаются в ВУЗах и имеют неоконченное высшее образование. В 2016 году доля данной категории работников 39,71%. Также высока доля работников, которые имеют высшее образование, их в 2016 году 23,14%. Достаточно высока доля работников, имеющих начальное профессиональное образование – в 2016 году их 27,14%. Данные работники являются выпускниками Тайгинского училища (ликвидировано в 2013 году), они выполняют работы низкой квалификации – это слесари, электромонтеры,

токари и пр. В группе среднего образования учтены работники, прошедшие профессиональную переподготовку от Тайгинского центра занятости населения, доля данной категории составляет 11,43%.

Рассматривая структуру персонала в разрезе уровня образования необходимо отметить, что выявленные тенденции, например, по увеличению доли работников, имеющих высшее образование или получающими его в настоящий момент, также способствуют ситуации, в которой требуется проанализировать стимулирующую роль заработной платы.

По трудовому стажу максимальная доля работников в 2016 году приходится на трудовой стаж 10-15 лет – 31,14%, немного меньше доля работников с трудовым стажем 5-10 лет – 23,14%. Сопоставляя эти данные с данными по анализу возраста работников можно также увидеть, что большинство работников трудятся в ВЧДр постоянно, с момента первоначального трудоустройства, то есть они разделяют ценности и нормы организации, переживают за свою работу, стремятся к повышению результатов деятельности. Достаточное количество работников (18,57%) трудятся в депо менее 5 лет, на эту группу необходимо обращать наибольшее внимание, так как любой организации выгодно, если работник работает в ней достаточно длительное время. Стаж 15-20 лет имеют 13,43% работников, более 20 лет – 13,71%. Все это позволяет говорить о том, что, при длительной работе в организации, работники с одной стороны стремятся к достижению ее цели, а с другой – максимально заинтересованы в уровне оплаты труда как отдаче за свой труд.

В силу специфики в депо трудятся в основном мужчины – их 87,71%, женщин 12,29%. Учитывая то, что мужчины имеют достаточно молодой возраст, они имеют семьи, рассматриваются как добытчики, то, соответственно, необходимо понимать значимость стимулирующей роли оплаты труда для них.

Для наглядности данные по качественному составу работников представлены на следующих рисунках.

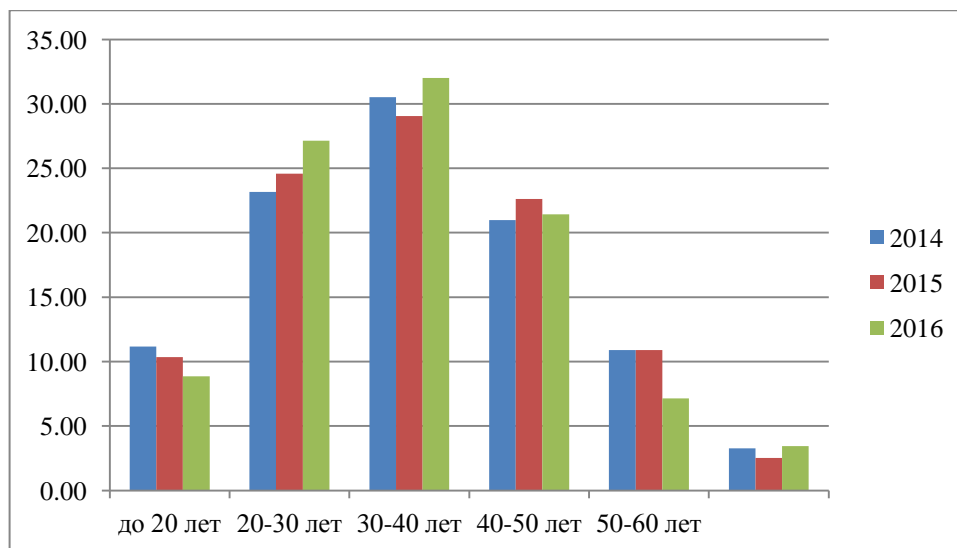


Рисунок 2.4 - Структура работников по возрасту, %

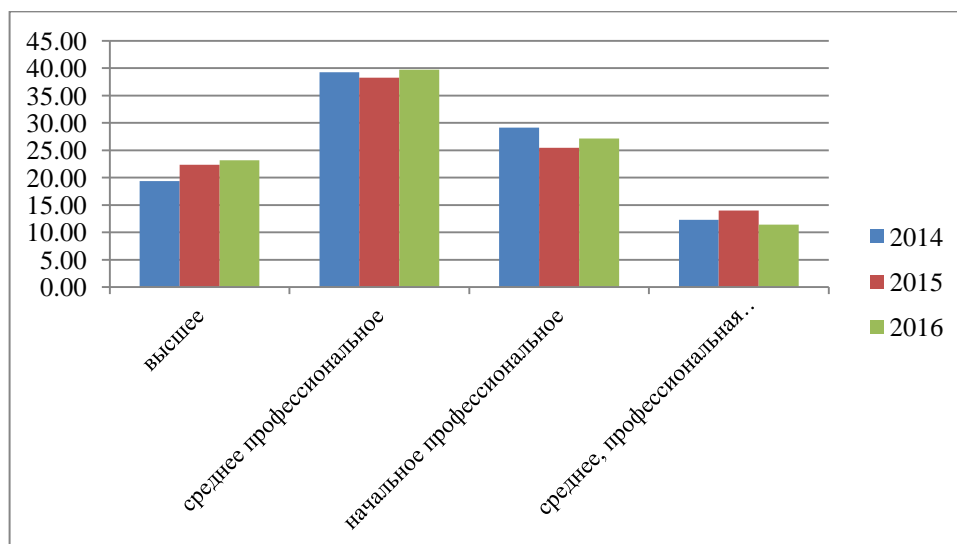


Рисунок 2.5 - Структура работников по уровню образования, %

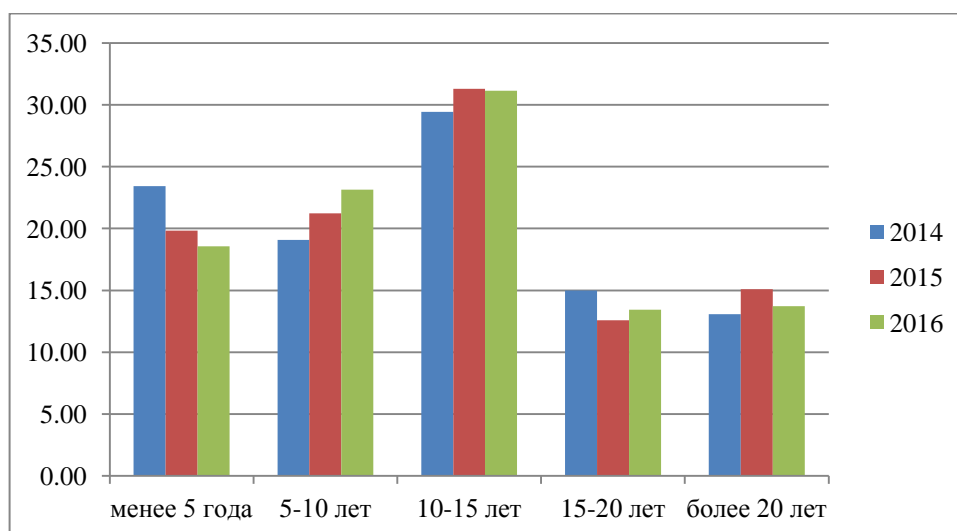


Рисунок 2.6 - Структура работников по трудовому стажу, %

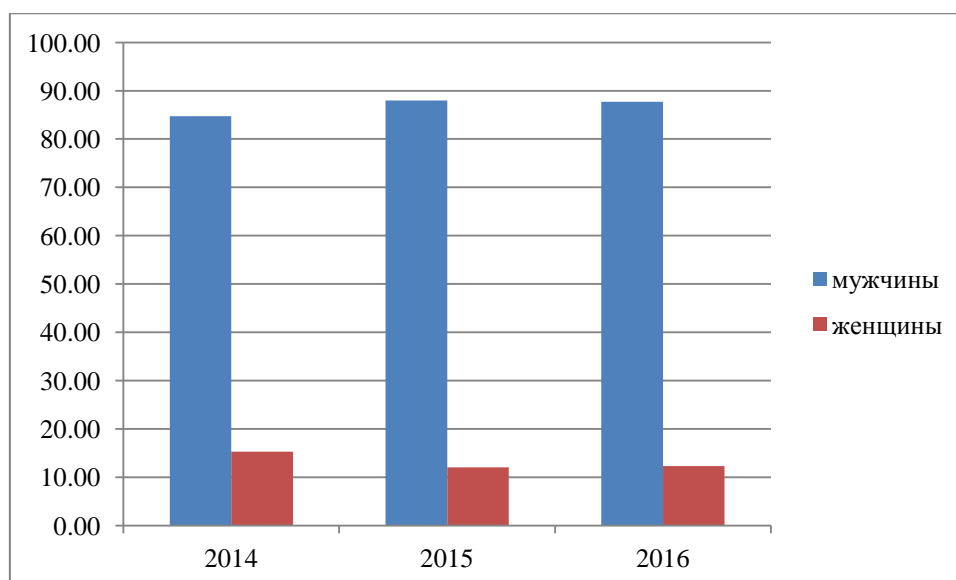


Рисунок 2.7 - Изменение структуры работников по полу, %

Таким образом, рассмотрев качественный состав работников, можно выделить его следующие особенности. Кадровый состав достаточно молодой, большая часть работников имеет возраст 20-40 лет. Для коллектива характерна достаточно высокая квалификация, большая часть работников имеет высшее, незаконченное высшее или среднее профессиональное образование, причем последнее соответствует профилю занимаемой должности. Работники трудятся в депо в основном 5-15 лет, работают преимущественно мужчины. Все это является основанием для того, чтобы говорить об актуальности стимулирующей роли оплаты труда в целом, так как все работники имеют материальный интерес, все они заинтересованы в результатах своего труда и требуют соответствующей финансовой отдачи, что позволит им удовлетворять собственные потребности и чувствовать собственную необходимость для организации. Исходя из этого, можно говорить, что организация получает кадры, которые 1) длительное время работают в организации, что, соответственно, позволяет говорить об уровне их квалификации и знании всех особенностей решаемых трудовых задач, 2) разделяют ценности и интересы организации, 3) наиболее полно заинтересованы в результатах своего труда.

Далее рассмотрим движение кадров, что позволит составить представления о том, какова ситуация с мобильностью персонала и выявить, насколько существенна стимулирующая роль заработной платы в связи с увольнением работников. Для анализа рассчитываются коэффициенты постоянства кадров, текучести, оборота по приему и по выбытию.

Коэффициент постоянства кадрового состава (формула 2.1).

$$K_{\text{пост}} = \frac{Ч_{\text{пост.}}}{Ч_{\text{ср.сп.}}} \quad (2.1)$$

Где $Ч_{\text{пост}}$ – численность постоянно работающих в организации,
 $Ч_{\text{ср.сп.}}$ – среднесписочная численность.

Коэффициент текучести (формула 2.2).

$$K_{\text{тек}} = \frac{Ч_{\text{ув.}}}{Ч_{\text{ср.сп.}}} \quad (2.2)$$

Где $Ч_{\text{ув.}}$ – число уволенных по собственному желанию и за нарушения трудовой дисциплины.

Коэффициент оборота по приему (формула 2.3).

$$K_{\text{пр}} = \frac{Ч_{\text{пр.}}}{Ч_{\text{ср.сп.}}} \quad (2.3)$$

Где $Ч_{\text{пр.}}$ – численность принятых.

Коэффициент оборота по выбытию (формула 2.4).

$$K_{\text{выб}} = \frac{Ч_{\text{ув}'}}{Ч_{\text{ср.сп.}}} \quad (2.4)$$

Где $Ч_{\text{ув}'}$ – число уволенных.

Результаты расчетов представлены в таблице 2.6.

Таблица 2.6 – Показатели движения кадров

Показатель	2014	2015	2016
среднесписочная численность персонала, чел.	367	358	350
число уволившихся с работы, чел.	24	25	16
в т.ч.число уволившихся по собст.желанию и за нарушения тр.дисц.	20	18	12
число принятых на работу, чел.	15	17	13
число постоянно работающих, чел.	343	333	334
коэффициент стабильности	0,93	0,93	0,95
коэффициент текучести	0,05	0,05	0,03
коэффициент оборота по приему	0,04	0,05	0,04
коэффициент оборота по выбытию	0,07	0,07	0,05

Данные таблицы 2.6 показывают, что кадровый состав отличается высоким постоянством – во все периоды показатель стабильности кадрового состава превышает 90%, причем в 2016 году он повышается с уровня 93% до уровня 95%. Это характеризует положительную динамику в деятельности организации. Также в этом процессе необходимо учитывать и субъективный фактор. Тайга является моногородом, ОАО «РЖД» градообразующее предприятие города, в котором трудится практически 70% (по данным ЦЗН г.Тайга) жителей трудоспособного возраста. Других мест работы практически нет. В городе отсутствует производственная инфраструктура достаточных масштабов, на территории города действует несколько производственных предприятий малого бизнеса, в которых занято от 10 до 20 человек, магазины, транспортные предприятия и пр., но в них мест работы нет. Поэтому люди стараются удержаться на рабочем месте и увольняются по собственному желанию только при веских причинах – например, смена места жительства. Таких людей не очень много, в 2016 году их 12 человек из общего состава. Коэффициент текучести очень мал – 5% в 2014 и 2015 г.г. и 3% в 2016 году. Усложнение экономической ситуации, стремление людей к стабильности позволяет действовать в интересах организации, так как люди не принимают решений об увольнении или переходе на другие места работы. Если учитывать то, что заработная плата в ОАО «РЖД» одна из самых высоких не только в городе, но и в целом в Яшкинском районе, в котором расположен г.Тайга, то можно говорить и о материальной заинтересованности работников. Коэффициент оборота по приему составляет 4% в 2016 году, а по выбытию 5%, что характеризует низкий уровень движения кадров.

Для наглядности данные по коэффициенту текучести кадров представлены на рисунке 2.8.

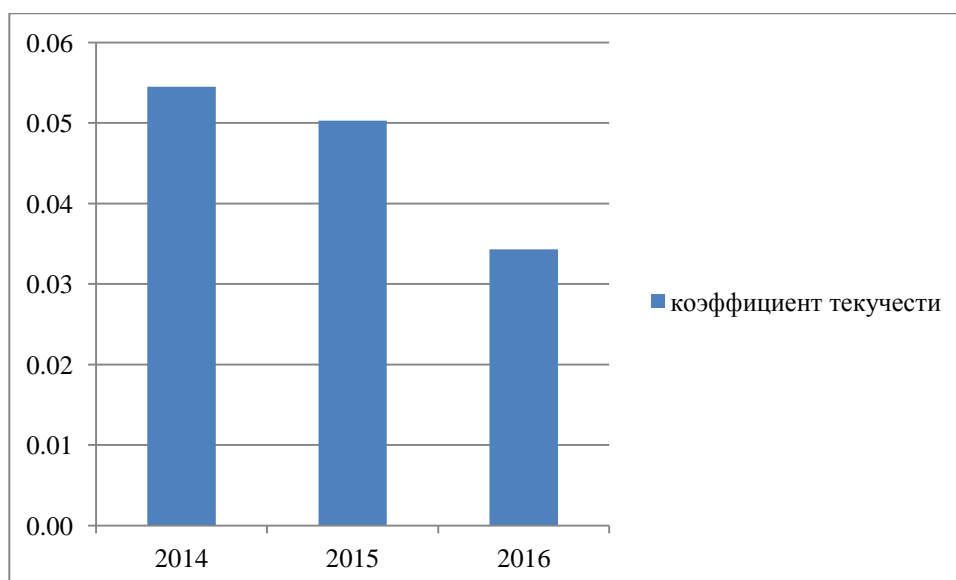


Рисунок 2.8 – Динамика коэффициента текучести

Стабильное уменьшение значений коэффициента текучести – это положительная динамика в деятельности организации.

Таким образом, проведя анализ кадровой политики и кадровой составляющей, можно сделать следующие общие выводы.

Кадровая политика, как и в большинстве организаций, относящихся к холдингу ОАО «РЖД», развита, в ней используются современные методы и приемы работы с персоналом. Работе с персоналом уделяется большое внимание, так как персонал рассматривается как наиболее важный стратегический ресурс организации. В анализируемой организации кадровая составляющая характеризуется с положительной стороны. В депо много молодых, перспективных работников, повышающих свой образовательный уровень и работающих на благо организации. Кадровый состав достаточно стабилен, увольнений мало.

2.3 Методика расчета и анализ структуры заработной платы

Расчет заработной платы с учетом всех особенностей системы начисления производится в соответствии с «Методикой расчета заработной платы в ОАО «РЖД» утв.28.10.2013 г. №363. В рамках выпускной квалификационной работы будет описан общий порядок расчета заработной платы.

В депо используется повременная и сдельная формы оплаты труда.

Повременная форма реализуется преимущественно в виде повременно – премиальной системы, когда к основному окладу работника добавляются премии по результатам работы за период. Также основанием для увеличения заработной платы являются служебные записки непосредственных начальников, на основании которых совместно бухгалтер и руководитель структурного подразделения принимают решения о премировании.

В основе расчета заработной платы для работников депо лежит понятие среднемесячной нормы рабочего времени, которая определяется через отношение годовой нормы (при недельной норме рабочих часов соответственно 40 час., 36 час.и т.д.) на 12 месяцев.

Например, среднемесячная норма рабочего времени для мастера бригады текущего отцепочного ремонта (категория – специалисты), работающего в режиме 5/2 при полной 40-часовой неделе составляет $40 \text{ час./5 дн./нед.} * 247 \text{ раб.дн./год} - 6 = 1970 \text{ час.}$, среднемесячная норма составит $1970 / 12 = 164,17 \text{ час.}$ Если мастер отсутствует по уважительной причине, то его норма уменьшается на данное количество рабочих часов. Для некоторых категорий работников в соответствии с ТК РФ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, например, бухгалтер (категория - специалисты) является инвалидом 2 группы, для нее продолжительность рабочей недели составляет 35 час. При этом оплата труда бухгалтера, которая полностью отработывает месяц, т.е. расчетный период, и выполняет трудовые обязанности, соответствует оплате труда 40-часовой рабочей недели.

Период расчета заработной платы – с 1 по 30 (31) число месяца.

Расчет заработной платы производится по установленным тарифным ставкам (категория – рабочие) и должностным окладам (категории - руководители, специалисты, служащие). Часовая тарифная ставка определяется в соответствии с нормативными документами, отчет ведется от часовой тарифной ставки рабочего первого разряда, которые корректируются на коэффициенты разряда. С 1 марта 2016 г. часовая тарифная ставка рабочего первого разряда оплаты труда, оплачиваемого по 1 уровню оплаты труда, в АО «РЖД» составляет 43,74 рубля, она была проиндексирована на 2,9% в соответствии с распоряжением № 282р от 16.02.2016 «Об индексации заработной платы работников открытого акционерного общества «РЖД». Данная величина корректируется на коэффициент, который отражен в письме АО «РЖД» от 05.05.2004 ФА-4049. Данная сетка выделяет 18 разрядов, из которых разряды 1-10 используются для расчетов заработной платы рабочих, 2-8 – заработной платы служащих, 3-13 – заработной платы специалистов, 6-18 – руководителей. Тарифные коэффициенты не являются едиными для всех работников, которые относятся к данным категориям, они корректируются в зависимости от специфики работы. Например, специалисты структурного подразделения железной дороги 4 разряда имеют повышающий коэффициент 2,27, а специалисты отделения железной дороги 4 разряда – 2,38.

Следовательно, часовая тарифная ставка специалиста структурного подразделения железной дороги 4 разряда составит $43,74 * 2,27 = 99,29$ руб., а специалиста отделения железной дороги 4 разряда $43,74 * 2,38 = 104,10$ руб.

Особенностью обладает заработная плата рабочих, которые работают на условиях сокращенной рабочей недели, для них часовая ставка определяется пропорционально отработанному времени. Например, рабочий 2 разряда, работающий на условиях 36-часовой рабочей недели, имеет тарифную ставку $43,74 * 1,35 * 40 / 36 = 65,61$ руб.

Месячная тарифная ставка для рабочих определяется через умножение часовой тарифной ставки на среднемесячную норму рабочего времени. Например, для рабочего 2 разряда, который имеет 36 – часовую рабочую неделю, среднемесячная продолжительность составит $(36/5*247-6)/12=147,4$ час., а месячная тарифная ставка $65,61*147,4=9690,59$ руб. Данная величина будет использована при расчетах некоторых видов премий и вознаграждений и поощрений, материальной помощи и др.

В рамках депо существует много должностей, которые имеют свои особенности расчета месячной тарифной ставки, но общая методология была продемонстрирована. Также можно отметить, что существуют отдельные виды работ, выполнение которых оплачивается по повышенным тарифным коэффициентам, которые на 1-2 выше, чем установленный им разряд квалификации. Данная оплата труда производится за фактически отработанное время. Примерами таких работ являются: погрузка или разгрузка в горячем состоянии металла, смерзшихся грузов, грузов массой свыше 50 кг. ит.п..

Для категорий руководителей, специалистов и служащих используется оклад, который определен в «Положении о корпоративной системе оплаты труда работников филиалов и структурных подразделений Открытого акционерного общества «Российские железные дороги».

Пример окладов приведен в таблице 2.7.

Таблица 2.7 – Примеры диапазонов месячных должностных окладов категории специалисты

Должности специалистов	Диапазоны месячных должностных окладов по группам подразделений (в рублях)				
	V, IV	III	II	I	внеклассное
Дежурный: эксплуатационного локомотивного депо; ремонтного локомотивного депо; локомотивного (моторвагонного) депо	-	20400 - 26720	22200 - 26720	24370 - 29790	-
Диспетчер станционный	-	-	-	24370 - 26720	26890 - 29790
Дежурный по железнодорожной станции	15520 -	18770 -	20400 -	20400 -	22200 -

	20220	22020	24200	26720	29790
Диспетчер маневровой железнодорожной станции	-	22200 - 24200	22200 - 24400	24370 - 26720	24370 - 26720

Аналогично предыдущим примерам и описаниям учитывается неполное рабочее время, сокращенное рабочее время, тарифные коэффициенты и пр. Для учета рабочего времени ведется производственный календарь, в котором отражаются выходы и невыходы на работу.

При сдельной оплате труда используются сдельные расценки в соответствии с количеством произведенной продукции, которые определяются исходя из тарифных разрядов работы, ставок и норм времени. Сдельная расценка рассчитывается через умножение часовой тарифной ставки на норму времени.

Например, сдельная расценка по работе «Цилиндрический подшипник на горячей посадке осмотреть и отремонтировать (с подбором роликов)» определяется по направлению работы, которые связаны с ремонтом подвижного состава, она тарифицируется по второму уровню оплаты труда. Тарифный разряд пятый, норма времени на единицу измерения составляет 0,409 нормо-час. Часовая тарифная ставка рабочего 5 разряда будет соответствовать сдельной расценке и составит $43,79 * 2,05 * 0,409 = 36,72$ руб. Сдельный заработок определяется по окончании календарного месяца по сдельным нарядам. На данный вид заработка начисляются доплаты и надбавки, которые рассчитываются по каждому наряду и работнику по отдельности.

Размер начисленной заработной платы включает выплаты компенсационного характера, например:

- доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплаты за сверхурочную работу;
- доплаты за работу в нерабочие праздничные и выходные дни;
- доплаты за работу в ночное время;
- зональные надбавки;

- доплаты за работу в сложных метеорологических условиях;
- компенсационные доплаты рабочим локомотивных бригад и машинистам ССПС и пр.

На компенсационные выплаты добавки, надбавки и премии не начисляются.

Также выплачиваются стимулирующие доплаты и надбавки:

- надбавка за профессиональное мастерство рабочим;
- надбавка за класс квалификации;
- надбавка за присвоенные классные звания;
- доплата за руководство бригадой;
- доплаты за совмещение профессий (должностей);
- доплата за ученую степень руководителям и специалистам, работающим на должностях и участках, где возможно использование их научной квалификации;
- надбавка за высокий уровень квалификации, высокие достижения в труде, выполнение особо важной работы руководителям, специалистам и служащим;
- стимулирующие доплаты рабочим локомотивных бригад и др.

Например, механизаторам комплексных бригад присваивается класс квалификации и выплачивается ежемесячная надбавка к тарифной ставке в размере: 1 класс - 25%; 2 класс - 20%; 3 класс - 15%.

Для отдельных профессий и должностей осуществляется расчет и выплата надбавок за классные звания, которые присваиваются работникам на год и определяются в виде процентного соотношения к установленному окладу.

Для повышения материальной заинтересованности работников используется система премирования, которая состоит из:

Текущего премирования, которое производится за основные результаты деятельности;

Дополнительное премирование, целью которого является достижение эффективных результатов в определенной сфере.

Особенности расчета среднего заработка в АО «РЖД» определены в соответствии со ст.139 ТК РФ.

Для того, чтобы рассмотреть составляющие заработной платы, выполним анализ структуры заработной платы по различным категориям работников.

В расчетах будет происходить ориентация на минимальный уровень заработной платы в холдинге, который установлен на уровне 8263 руб. (согласно данным сайта www.gudok.ru).

В таблице 2.8 приведена структура заработной платы каждой категории в общем фонде оплаты труда.

Таблица 2.8 – Структура фонда оплаты труда

категории работников	2014			2015			2016		
	численность	среднемесячная заработная плата, руб.	уд.вес в общем ФОТ, %	численность	среднемесячная заработная плата, руб.	уд.вес в общем ФОТ, %	численность	среднемесячная заработная плата, руб.	уд.вес в общем ФОТ, %
1.руководители	21	41278	9,23	21	43212	9,62	23	44120	9,67
2.специалисты	20	36182	7,71	20	37090	7,87	21	37348	7,48
3.служащие	4	29190	1,24	3	29971	0,95	3	30010	0,86
4.рабочие	322	23864	81,82	314	24498	81,56	303	28392	81,99
численность работников всего/ месячный ФОТ, руб.	367	9391530	100,00	358	9431510	100,00	350	10491950	100
среднемесячная заработная плата 1 работника, руб.	x	25590	x	x	26345	x	x	29977	x

Для наглядности данные за 2016 год представлены на рисунке 2.9.

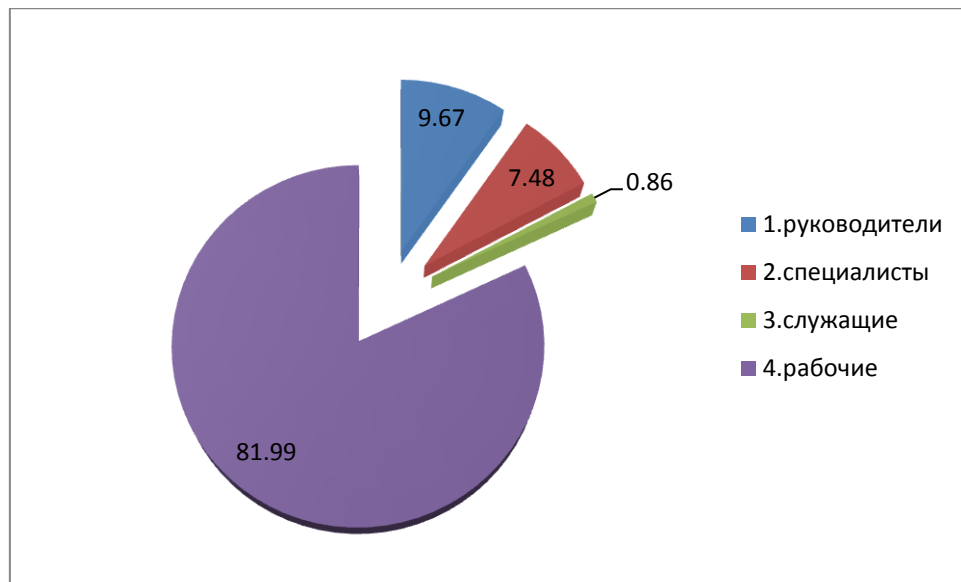


Рисунок 2.9 – Удельный вес фонда оплаты труда различных категорий работников в 2016 году

Данные таблицы 2.8 и рисунка 2.9 показывают, что во все периоды наибольший удельный вес приходится на фонд оплаты труда рабочих – это прежде всего связано с тем, что их численность в общей численности работников депо максимальна во все периоды. Удельный вес фонда оплаты труда рабочих находится на уровне 81-82% и изменяется незначительно, несмотря на то, что общий фонд оплаты труда возрастает на 11,7% (10491950 руб./ 9391530 руб.) в целом за рассматриваемый период времени. При этом необходимо отметить повышение удельного веса фонда оплаты труда руководителей, которая в целом за период увеличилась с 9,23% до 9,67%. Повышение незначительное, однако, если учитывать численность работников данной категории, повышение на 0,44% может рассматриваться как достаточно высокое. Уменьшается на 0,23% удельный вес фонда оплаты труда специалистов, что тоже может рассматриваться как достаточно высокое в связи с учетом численности специалистов в общем составе работников. Существенно снижается фонд оплаты труда служащих – на 0,38% в целом за период.

Формирование фонда оплаты труда включает три основных направления - базовая часть, премиальный фонд, стимулирующая и

компенсационная часть. Распределение данных за месяц в целом по всем категориям работников представлено в таблице 2.9 и для наглядности на рисунке 2.10.

Таблица 2.9 – Распределение фонда оплаты труда на месяц

направления	Сумма, руб.	Уд.вес ,%
Базовая часть (оклады)	5 231 295	49,86
премиальный фонд	1 053 314	10,04
стимулирующие и компенсационные выплаты	4 207 265	40,10
месячный фонд оплаты труда	10 491 874	100,00

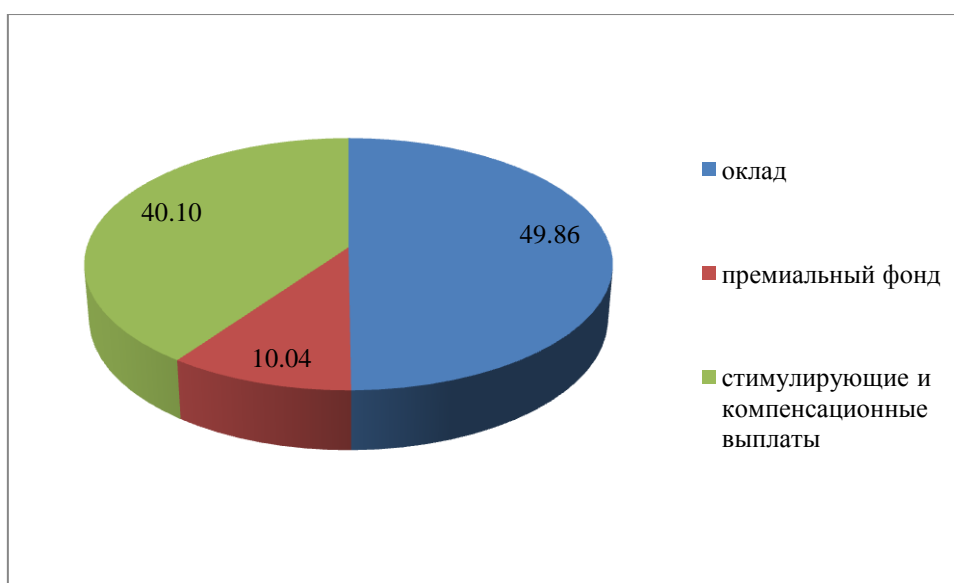


Рисунок 2.10 – Распределение фонда оплаты труда

Данные таблицы и рисунка показывают, что распределение соответствует соотношению 50/50. Базовая часть, из которой выплачиваются оклады, составляет в 2016 году в расчете на 1 месяц практически 50%, соответственно, оставшаяся часть распределяется на премиальный фонд (40,1%) и стимулирующий фонд (10,04%). Такое распределение не эффективно, о чем свидетельствуют таблицы последующего анализа, позволяющего увидеть структуру заработной платы по отдельным категориям работников.

Для проведения анализа использовались данные планово – технического отдела об усредненных показателях, связанных с начислением заработной платы.

В таблице 2.10 приведены данные по анализу структуры заработной платы работников, относящихся к категории руководителей.

Таблица 2.10 – Структура заработной платы работников, относящихся к категории руководителей

Структура заработной платы, руб.	2014		2015		2016		Темп роста %	
	Сумма, руб.	%	Сумма, руб.	%	Сумма, руб.	%	2016/2015	2016/2014
Оклад	24 220	58,68	25 100	58,09	26 400	59,84	105,18	109,00
премии	6 055	14,67	6 275	14,52	6 600	14,96	105,18	109,00
доплата за вредные условия труда	2 422	5,87	2 510	5,81	2 640	5,98	105,18	109,00
зональные надбавки	2 422	5,87	2 510	5,81	2 640	5,98	105,18	109,00
надбавка к окладу за уровень квалификации	3 633	8,80	3 765	8,71	3 960	8,98	105,18	109,00
надбавка за классность	2 526	6,12	3 052	7,06	1 880	4,26	61,60	74,43
Итого	41 278	100	43 212	100	44 120	100	102,10	106,89

Для наглядности данные представлены на рисунке 2.11.

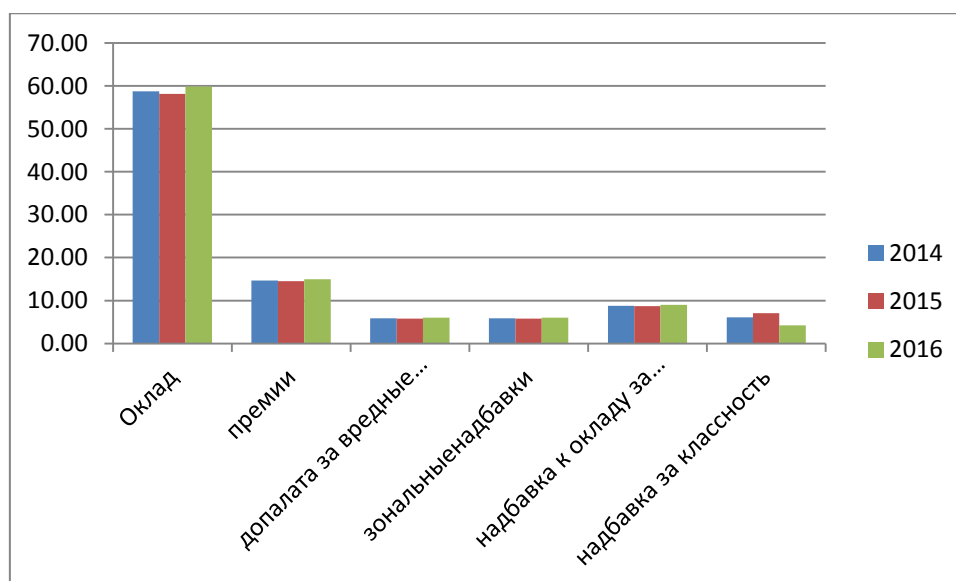


Рисунок 2.11 – Структура заработной платы руководителей

Данные таблицы 2.10 и рисунка 2.11 показывают, что для данной категории во все периоды характерно соотношение, при котором максимальная доля начисленной заработной платы приходится на оклад, во все периоды его удельный вес колеблется на уровне 58-60%. Сумма дополнительных выплат стимулирующего и компенсационного характера

составляет в 2014 году 41,34%, в 2015 году 41,91%, в 2016 году 40,16%. Данные показывают, что удельный вес дополнительных выплат снижается, однако, данное снижение незначительно. В целом для категории руководителей выделяются следующие основные дополнительные выплаты: премии, доплата за вредные условия труда, зональные надбавки, надбавка к окладу за уровень квалификации, надбавка за классность. В зависимости от должности руководителя состав этих надбавок может меняться, но незначительно, в рамках ВКР были проанализированы основные надбавки компенсационного и стимулирующего характера, которые используются для всех должностей категории руководителей. В составе надбавок максимальный удельный вес приходится на премии (около 15% ежемесячно); надбавки за классность, которую имеют абсолютно все работники, относящиеся к данной категории (в среднем 5,6% в целом за период; надбавка за уровень квалификации (около 9% ежемесячно). Также нужно отметить, что в 2016 году до уровня 4,26% снизилась надбавка за классность при условии увеличения оклада на 9%. Соотношение по периодам не меняется, что говорит о том, что в течение всего периода размер надбавок оставался стабильным, изменялась только базовая сумма оклада, от которой рассчитываются надбавки.

В целом за период увеличение заработной платы составила 6,89%, а в период 2015-2016 г.г. 2,1%. Оклад увеличился на 9% в целом за период и на 5,18% в период 2015-2016 г.г., что оказывает влияние и на определение удельного веса фонда оплаты труда руководителей в общем фонде оплаты труда. Соответствующие изменения произошли и в группах надбавок компенсационного и стимулирующего характера, за исключением надбавки за классность, которая в период 2015-2016 г.г. уменьшилась на 39,4%, а в целом за период на 25,57%.

Средняя заработная плата руководителей в 2016 году больше минимального размера оплаты труда в 5,3 раза, что предварительно может

свидетельствовать об эффективности мотивационной схемы данной категории работников.

В таблице 2.11 приведены данные по анализу структуры заработной платы работников, относящихся к категории специалистов.

Таблица 2.11 – Структура заработной платы работников, относящихся к категории специалистов

Структура зарплаты, руб.	2014		2015		2016		Темп роста %	
	Сумма, руб.	%	Сумма, руб.	%	Сумма, руб.	%	2016/2015	2016/2014
Оклад	21 889	60,50	22 195	59,84	22 195	59,43	100,00	101,40
премии	2 189	6,05	3 329	8,98	3 329	8,91	100,00	152,10
зональные надбавки	2 189	6,05	2 220	5,98	2 220	5,94	100,00	101,40
надбавка к окладу за уровень квалификации	1 094	3,02	1 110	2,99	1 110	2,97	100,00	101,40
надбавка за классность	1 094	3,02	1 110	2,99	1 110	2,97	100,00	101,40
надбавки за совмещение должностей	2 189	6,05	2 220	5,98	2 220	5,94	100,00	101,40
надбавки за руководство бригадами	4 378	12,10	3 329	8,98	2 220	5,94	66,67	50,70
доплаты за сверхурочные (ночные, праздничные, выходные)	1 160	3,20	1 578	4,25	2 946	7,89	186,68	254,03
Итого	36 182	100	37 090	100	37 348	100	100,70	103,22

Для наглядности данные представлены на рисунке 2.12.

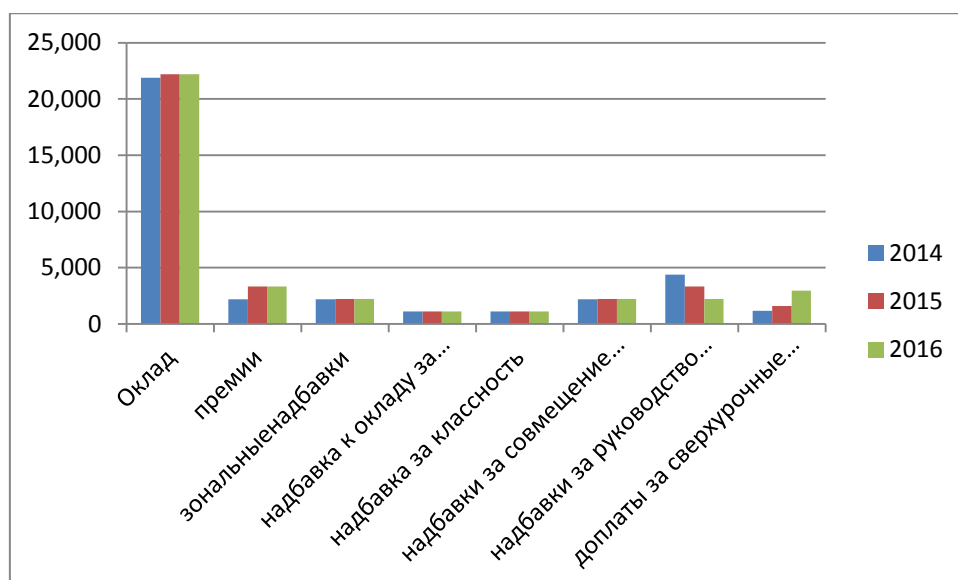


Рисунок 2.12 – Структура заработной платы специалистов

Как показывают данные таблицы 2.11 и рисунка 2.12, максимальный удельный вес в данной категории работников также приходится на оклад – около 60% ежемесячно, однако, за счет изменения размера надбавок, удельный вес в общем ФОТ специалистов снижается на 1,07%. В целом за период оклад увеличивается на 1,4%, повышение оклада происходило в период 2014-2015 г.г., в период 2015-2016 г.г. оклад оставался стабильным. К надбавкам компенсационного и стимулирующего характера для данной категории специалистов относятся премии, зональные надбавки, надбавки к окладу за уровень квалификации, классность, совмещение должностей, руководство бригадами, а также доплаты за сверхурочные. При этом в целом за период увеличивался удельный вес премии с 6,05% до 8,91% и доплаты за сверхурочные (ночные, праздничные, выходные) с 3,2% до 7,89%. Темп роста данной категории надбавок составил 154,03% в целом и 86,68% за 2015-2016 г.г. Также можно отметить существенное снижение удельного веса с 12,1% до 5,94% снижение величины надбавок за руководство бригадами. В целом за период снижение составило 49,3%, а в период 2015-2016 г.г. 34,33%.

Размер заработной платы данной категории специалистов увеличился на 3,22% в целом за период и на 0,7% за 2015-2016 г.г., т.е. индексация

заработной платы проводилась в период 2014-2015 г.г. в отличие от работников категории специалистов, индексация окладов у которых в сторону повышения происходит ежегодно.

Средняя заработная плата специалиста в 2016 году больше минимального размера оплаты труда в 4,5 раза, что предварительно может свидетельствовать об эффективности системы оплаты труда данной категории работников.

В таблице 2.13 приведены данные по анализу структуры заработной платы работников, относящихся к категории служащих.

Таблица 2.13 – Структура заработной платы работников, относящихся к категории служащих

Структура заработной платы, руб.	2014		2015		2016		Темп роста %	
	Сумма, руб.	%	Сумма, руб.	%	Сумма, руб.	%	2016/2015	2016/2014
Оклад	22 100	75,71	22 100	59,58	22 500	74,98	101,81	101,81
премии	4 420	15,14	4 420	11,92	4 500	15,00	101,81	101,81
зональные надбавки	1 105	3,79	1 105	2,98	1 125	3,75	101,81	101,81
надбавка к окладу за уровень квалификации	1 105	3,79	1 105	2,98	1 125	3,75	101,81	101,81
доплаты за сверхурочные (ночные, праздничные, выходные)	460	1,58	1 241	3,35	760	2,53	61,24	165,22
Итого	29 190	100	29 971	81	30 010	100	100,13	102,81

Для наглядности данные представлены на рисунке 2.12.

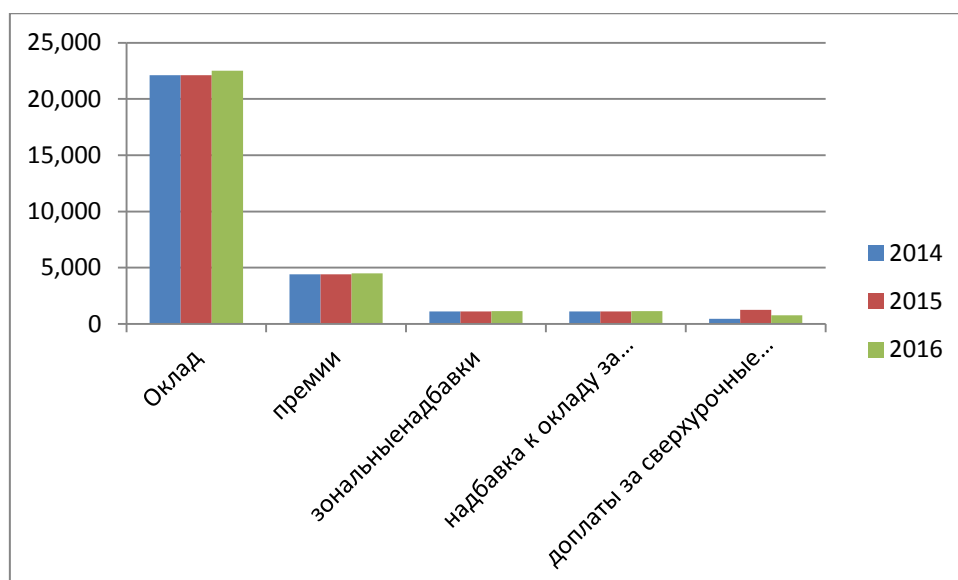


Рисунок 2.12 – Структура заработной платы служащих

Данные таблицы 2.13 и рисунка 2.12 показывают, что в данной категории работников в соотношении оклада и надбавок наблюдается та же картина, что и для руководителей и специалистов. Наибольший удельный вес приходится именно на оклад – 73-75% ежегодно. При этом можно отметить, что в целом за период проводится политика увеличения стимулирующей части заработной платы, так как удельный вес оклада уменьшается с 75,71% до 74,98%. Оклад индексировался в период 2015-2016 г.г., его размер был увеличен на 1,81%. К надбавкам данной категории работников относятся премии, зональные надбавки, надбавки за уровень квалификации, доплаты за сверхурочные. Индексация оклада в данный период повлияло на то, что в основном показатели состава надбавок оставались на одном уровне, подвергаясь незначительному изменению во все периоды. За период происходит существенное изменение размера доплаты, которые в период 2014-2015 г.г. увеличивались на 65,22%, а в период 2015-2016 г.г. снизились на 38,76%.

Средняя заработная плата служащего в 2016 году больше минимального размера оплаты труда в 3,6 раза, что предварительно может свидетельствовать об эффективности системы оплаты труда данной категории работников.

Категория работников – это самая большая категория со своей численности, поэтому формирование уровня средней заработной платы в депо во многом зависит именно от нее. В таблице 2.14 приведены данные по анализу структуры заработной платы работников, относящихся к категории рабочих.

Таблица 2.14– Структура заработной платы работников, относящихся к категории рабочих

Структура зарплаты, руб.	2014		2015		2016		Темп роста %	
	Сумма, руб.	%	Сумма, руб.	%	Сумма, руб.	%	2016/2015	2016/2014
Оклад	10 700	44,84	10 950	44,70	13 500	47,55	123,29	126,17
премии	1 070	4,48	1 095	4,47	2 700	9,51	246,58	252,34
Сдельные	535	2,24	548	2,23	675	2,38	123,29	126,17
доплаты работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда	1 605	6,73	1 643	6,70	1 350	4,75	82,19	84,11
доплаты за сверхурочные (ночные, праздничные, выходные)	6 209	26,02	6 431	26,25	5 442	19,17	84,63	87,65
надбавка за профессиональное мастерство	535	2,24	548	2,23	1 350	4,75	246,58	252,34
доплаты за совмещение профессий	1 605	6,73	1 643	6,70	1 350	4,75	82,19	84,11
надбавки за уровень квалификации	1 605	6,73	1 643	6,70	2 025	7,13	123,29	126,17
Итого	23 864	100	24 498	100	28 392	100	115,90	118,97

Для наглядности данные представлены на рисунке 2.13.

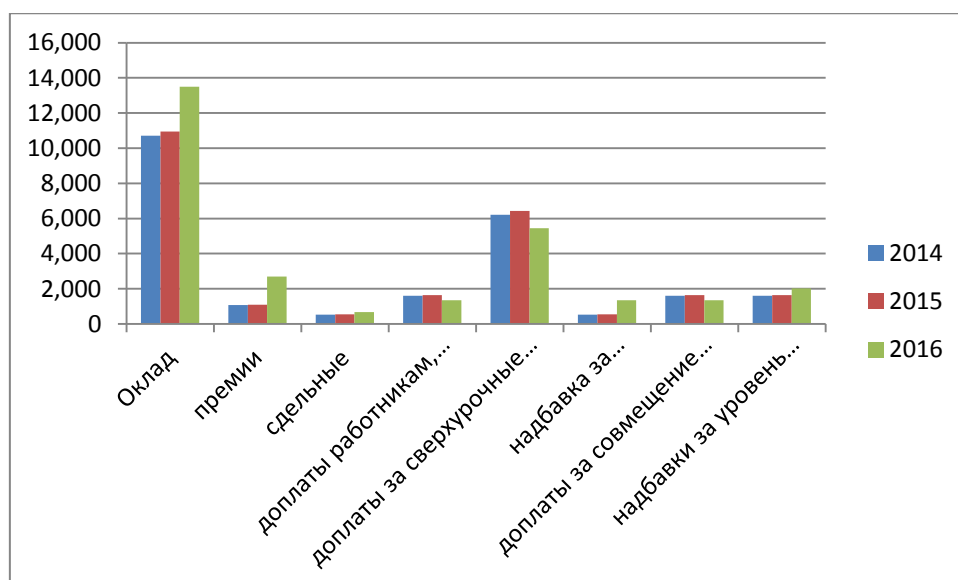


Рисунок 2.13 – Структура заработной платы рабочих

Данные таблицы 2.14 показывают, что данная категория работников единственная, в которой происходили существенные изменения, которые привели к изменению структуры ФОТ в целом. У рабочих оклад индексировался ежегодно – на 23,29% в период 2015-2016 г.г. и на 26,17% в целом за период. При этом рабочие – единственная категория работников, в которых наблюдается соотношение оклада и стимулирующих и компенсационных выплат в пользу последних. Оклад во все периоды меньше 50% - 44,84%, 44,7% и 46,55% по годам соответственно. Хотя удельный вес оклада и увеличивается, что связано с его увеличением в период 2015-2016 г.г., его доля в структуре остается менее половины. Среди основных надбавок стимулирующего и компенсационного характера для рабочих выделяют премии, сдельные, доплаты за работу в опасных и вредных условиях, доплаты за сверхурочные (ночные, праздничные, выходные), надбавка за профессиональное мастерство, доплаты за совмещение профессий, за уровень квалификации. Соотношение надбавок и доплат к окладу по годам меняется. Удельный вес премии увеличиваются с 4,48% до уровня 9,51% или на 152,34% за период. Незначительно изменяется удельный вес сдельной оплаты труда. Уменьшается удельный вес доплаты работникам, занятых на тяжелых работах и работах с вредными и опасными

условиями труда – с уровня 6,73% до уровня 4,75% или на 15,89%. Также уменьшается удельный вес доплат за совмещение профессий – с уровня 6,73% до уровня 4,75% или на 15,89%. Данные изменения отрицательно влияют на размер заработной платы.

Однако, можно отметить, что также происходили и существенные увеличения некоторых видов доплат. В частности, самое существенное повышение доплат было в группе надбавки за профессиональное мастерство. Удельный вес увеличился с 2,24% до уровня 4,75% или на 152,34%. Удельный вес надбавок за уровень квалификации увеличился с 6,73 % до уровня 7,13% или на 26,17%.

В структуре заработной платы работников есть компенсационные выплаты – доплаты за сверхурочные, работу в ночное время, праздничные и выходные дни. В отличие от предыдущих категорий работников данные доплаты занимают значительный удельный вес – 26,02%, 26,25% и 19,17% по годам соответственно. Связано это с тем, что в депо осуществляется посменный режим работы, рабочие часто выполняют работы, которые не передают другим бригадам при переходе по сменам, а заканчивают сами, оставаясь сверхурочно. Удельный вес данной категории доплаты увеличивается с 26,02% до 26,25% в период 2014-2015 г.г., но в период 2015-2016 г.г происходит его существенное уменьшение с 26,25% до 19,17% или на 17,18%. В целом за период уменьшение удельного веса составляет 12,35%. Этому способствовала политика пересмотра механизмов оплаты труда и формирование графиков работ, минимизирующих сверхурочные работы, целью чего была экономия ФОТ в связи с тяжелым экономическим положением депо в условиях кризиса.

В целом за рассматриваемый период заработная плата рабочих увеличилась на 18,97%, а в период 2015-2016 г.г. на 15,9%.

Средняя заработная плата рабочего в 2016 году больше минимального размера оплаты труда в 3,4 раза, что предварительно может

свидетельствовать об эффективности системы оплаты труда для мотивации данной категории работников.

Таким образом, если сравнивать размеры оплат труда с минимальным уровнем оплаты труда в ОАО «РЖД», а также с другими региональными размерами минимальных оплат труда, например, в Кемеровской области (17,49 тыс.руб.), то система оплаты труда может быть охарактеризована как эффективная. Однако, учет инфляции в рассматриваемые периоды снижает эффективность. Помимо этого, учитывая то, что рабочие являются основной категорией рабочих, обеспечивающих производственный процесс, то необходимо уделять внимание повышению стимулирующей роли заработной платы именно для данной категории работников, обеспечивая ее размер. Соотношение заработной платы рабочих и иных категорий работников позволяет определить, что размер оплаты труда работника в 2016 году меньше размера заработной платы: руководителя на 35,65%, специалиста на 24,01%, служащего на 5,4%. Наибольший разрыв наблюдается в уровнях заработной платы рабочих и руководителей, специалистов. Необходимо стремиться к минимизации данного разрыва.

2.4 Анализ эффективности и оценка стимулирующей роли заработной платы

Для анализа эффективности заработной платы оцениваем показатель зарплатоотдачи, коэффициент затрат на оплату труда в выпуске конечного общественного продукта, а также рассматриваем экономическую и социальную направления оценки. Также будет учтен субъективный фактор оценки – мнение работников на основании социологического опроса.

Показатель зарплатоотдачи и коэффициент затрат на оплату труда в выпуске конечного общественного продукта (зарплатоемкость).

Согласно формулам 1.1 и 1.2 выполняем расчет необходимых показателей. Результаты расчета приведены в таблице 2.15.

Таблица 2.15 – Расчет показателей зарплатоотдачи и зарплатоемкости

показатель	2014	2015	2016	абс. изменение		Темп роста, %	
				2016/ 2015	2016/ 2014	2016/ 2015	2016/ 2014
1. Выручка, тыс.руб.	361 225	412 564	501 178	88 614	139 953	121,48	138,74
2. Среднесписочная численность работников, чел.	367	367	367	0	0	100	100
3. Среднемесячная заработная плата, руб.	25590	26345	29977	3632	4387	113,79	117,14
4. Фонд оплаты труда, тыс.руб.	112698,36	116023,38	132018,71	15995,33	19320,35	113,79	117,14
5. Зарплатоотдача, руб./руб.	3,21	3,56	3,80	0,24	0,59	106,76	118,44
6. Коэффициент затрат на оплату труда в выпуске общественного продукта Формула:	0,31	0,28	0,26	-0,02	-0,05	93,67	84,43

В депо зарплатоотдача в 2016 году составляет 3,8 руб., значит, на 1 р. заработка приходится произведенной продукции на сумму 3,8 руб. Данный показатель увеличивается на 0,59 руб. или на 18,44% в целом за рассматриваемый период и на 0,24 руб./руб. или на 6,76% по сравнению с 2015 годом. Данная тенденция изменения показателя рассматривается как положительная. Обратная динамика, соответственно, наблюдается в показателе коэффициента затрат на оплату труда в выпуске общественного продукта.

На увеличение выручки на 139953 тыс.руб. или 38,74% повлияли следующие количественные и качественные факторы.

Отчетный период 2016 год, базовый период 2014 год.

Количественный — зарплата.

$(\text{ФОТотч.} - \text{ФОТбаз.}) * \text{Зо баз.} = (132018,71 - 112698,36) * 3,21 = 62018,32$
руб.

Качественный – зарплатоотдача.

$(\text{Зоотч.} - \text{Зо баз.}) * \text{ФОТотч.} = (3,8 - 3,21) * 132018,71 = 77891,04$ руб.

Суммарное влияние факторов $62018,32+77891,04=139909,36$ тыс.руб. – разница по сравнению с 139953 тыс.руб.объясняется округлением показателя зарплатоотдачи.

Процент воздействия количественного фактора.

$$(\text{ФОТ отч.} - \text{ФОТ баз.}) * \text{Зо баз.} / (\text{Впотч.} - \text{Вп баз.}) \\ = 19320,35 * 3,21 / 139953 = 0,44 \text{ т. е. } 44 \%$$

Процент воздействия качественного фактора:

$$(\text{Зоотч.} - \text{Зо баз.}) * \text{ФОТ отч.} / (\text{Впотч.} - \text{Вп баз.}) \\ = 0,59 * 132018,71 / 139953 = 0,56 \text{ , т. е. } 56 \%$$

Таким образом, увеличение выручки от реализации на 44% обеспечивается количественным фактором, т.е. зарплатой, и на 56% качественным фактором, т.е. зарплатоотдачей. Данный вывод позволяет увидеть, что стимулирующая роль заработной платы недостаточно высокая, т.е. необходимо находить пути, позволяющие повышать ее. Сопоставляя полученные данные с результатом анализа кадровой составляющей, необходимо отметить то, что недостаточная стимулирующая роль заработной платы по отношению к работникам может грозить организации возможными негативными моментами, связанным с повышением текучести кадров, необходимости поиска и обучения новых работников, что требует дополнительных финансовых затрат.

Экономическая эффективность заработной платы.

Для оценки выполняем расчет показателя экономической эффективности, индекс средней реальной заработной платы, индекс средней производительности труда, коэффициент экономической эффективности, коэффициент экономической эффективности.

Для расчетов используем формулы 1.3-1.7.

Данные по индексу потребительских цен по годам были получены на сайте <http://www.gks.ru>, по индексу цен на продукцию предприятия – в планово – техническом отделе депо.

Расчеты представлены в таблице 2.16.

Таблица 2.16 – Оценка экономической эффективности заработной платы

<u>Показатель</u>	2014	2015	2016
1.Номинальная средняя заработная плата, руб.	25590	26345	29977
2.Индекс потребительских цен	111,4	112,9	105,4
3.Индекс цен на продукцию предприятия	104,3	107,7	106,2
4. Индекс средней реальной заработной платы	x	0,91	1,08
5.Производительность труда, руб./чел.	984,26	1152,41	1431,94
6.Индекс средней производительности труда	x	1,09	1,17
7.Показатель экономической эффективности	x	0,84	0,92
8.Удельный вес живого труда в себестоимости, %	35,76	29,93	28,94
9.Критерий экономической эффективности	x	0,84	0,97
10.Коэффициент экономической эффективности заработной платы	x	1,002	0,954

Данные таблицы 2.8 показывают, что показатель экономической эффективности в 2015 году составлял 0,84, а в 2016 году повысился до уровня 0,92, что рассматривается как положительная динамика и свидетельствует о повышении стимулирующей роли заработной платы в депо. При сравнении значений данного показателя с 1 получаем, что и в 2015 и в 2016 г.г. данный показатель <1 , т.е. заработная плата растет одновременно с производительностью труда, но ее темпы медленнее. Данное соотношение является оптимальным, что соответствует принципу опережения темпов роста производительности труда по сравнению со средними темпами роста средней заработной платы.

Расчет коэффициента экономической эффективности показал, что в 2015 году фактический и критериальный показатели совпадали, т.к. было получено значение 1,002. Это свидетельствует о том, что темпы роста заработной платы и производительности труда выше критерия экономической эффективности, поэтому необходим пересмотр механизма начисления заработной платы. Предыдущий анализ показал изменение численности работников и уровня оплат труда в депо. В результате этого в 2016 году было получено значение $0,954 < 1$, что свидетельствует о том, что

фактическое соотношение темпов роста заработной платы и производительности труда ниже критерия экономической эффективности, что характерно для таких систем оплаты труда, которые не ориентированы на взаимосвязь уровня оплаты труда и результатов деятельности. Полученные и в 2015, и в 2016 годах коэффициенты отличны от 1, что свидетельствует о том, что используемая на предприятии оплата труда характеризуется низкой стимулирующей ролью и практически не выполняют стимулирующую функцию.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что система заработной платы в ВЧДр недостаточно эффективна, и, по сути, не выполняет стимулирующих функций и ее стимулирующая роль достаточно низкая, что соответствует и выводам, полученным в результате анализа зарплатоотдачи.

Оценка социальной эффективности позволяет отразить степень удовлетворения потребностей работника. Для этого используется среднее значение заработной платы работника за определенный период времени и минимальный размер оплаты труда.

Социальная эффективность заработной платы.

Для оценки социальной эффективности используются показатель социальной эффективности; критерий социальной эффективности и коэффициент социальной эффективности.

Для расчетов используются формулы 1.9-1.10.

Величина минимального размера оплаты труда определена на основании данных сайта <http://kemerovostat.gks.ru>.

Расчеты представлены в таблице 2.17.

Таблица 2.17 – Оценка социальной эффективности заработной платы

Показатель	2014	2015	2016
1.Номинальная средняя заработная плата , руб.	25590	26345	29977
2.Минимальный размер оплаты труда в Кемеровской области, руб.	X	8566	8748
3.Показатель социальной эффективности зарплат	X	5,13	5,71
4.Критерий социальной эффективности	X	3,08	3,43
5. Коэффициент социальной эффективности зар. платы	x	1,67	1,67

Расчет показателей социальной эффективности позволяет увидеть, показатель социальной эффективности и в 2015 году (5,13), и в 2016 году (5,71) > 1, т.е. обеспечивается расширенное воспроизводство рабочей силы. В данном случае значение рассматривается как идеальное, что характеризуется способностью удовлетворения практически всех потребностей работника.

Уровень социальной эффективности, отражаемый соответствующим коэффициентом, также достаточно высок – 3,08 и 3,43 по годам соответственно. Это свидетельствует о том, что уровень социальной эффективности достаточно высок.

Коэффициент социальной эффективности заработной платы и в 2015, и в 2016 г.г. составляет 1,67, данное значение остается на стабильном уровне, оно > 1, что говорит о том, что установленный уровень средней оплаты труда удовлетворителен, а сама заработная плата выполняет воспроизводственную функцию.

Ранее уже было указано, что в АО «РЖД» один из самых высоких уровней заработной платы работников, причем при сравнении со среднемесячной заработной платой в Кемеровской области, составляющей 17,49 тыс.руб.(по данным сайта <http://bs-life.ru>), он выше последней на 71,4% (29977 руб./17490 руб.).

При условии, что в г.Тайга, являющемся моногородом, существенно затруднен поиск работы в силу отсутствия рабочих мест, работа в АО «РЖД» рассматривается как оптимальный и идеальный вариант трудоустройства, который гарантирует материальную обеспеченность как самому работнику, так и членам его семьи.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что система заработной платы в ВЧДр с позиции социальной эффективности может рассматриваться как эффективная, сама заработная плата играет высокую стимулирующую роль в условиях города, заработная плата реализует и воспроизводственную функцию.

В целом, рассматривая результаты анализа, можно увидеть, что с позиции работника предлагаемый в депо уровень заработной платы воспринимается как благо, что обеспечивает ее социальную эффективность, однако, в рамках организации в механизмах расчета заработной платы существуют проблемные области, снижающие ее стимулирующую функцию.

Для объективной оценки в рамках депо был проведен социологический опрос, который позволил получить информацию с позиции работников. Выборочные данные опроса, касающиеся удовлетворенностью системой оплаты труда, и его результаты представлены в таблице 2.18. Количество опрошенных – 80 человек, что составляет 23% общей численности работников депо. В опросе принимали участие работники категорий «рабочие», «служащие», «специалисты».

Таблица 2.18 – Результаты социологического опроса

Вопрос	Количество ответов ДА	Уд.вес ответов ДА, %	Количество ответов НЕТ	Уд.вес ответов НЕТ, %
1.Что побуждает Вас трудиться в настоящее время (пункт - заработная плата)?	75	93,75	5	6,25
2.1.Мне понятно из чего складывается моя заработная плата	62	77,5	18	22,5
2.2.Уровень моей заработной платы соответствует уровню заработной платы аналогичных специалистов на рынке труда	47	58,75	33	41,25
2.3.Мои усилия в достижении повышенных результатов в работе оценивается дополнительным вознаграждением	49	61,25	31	38,75

Для наглядности составлена диаграмма, представленная на рисунке 2.14.

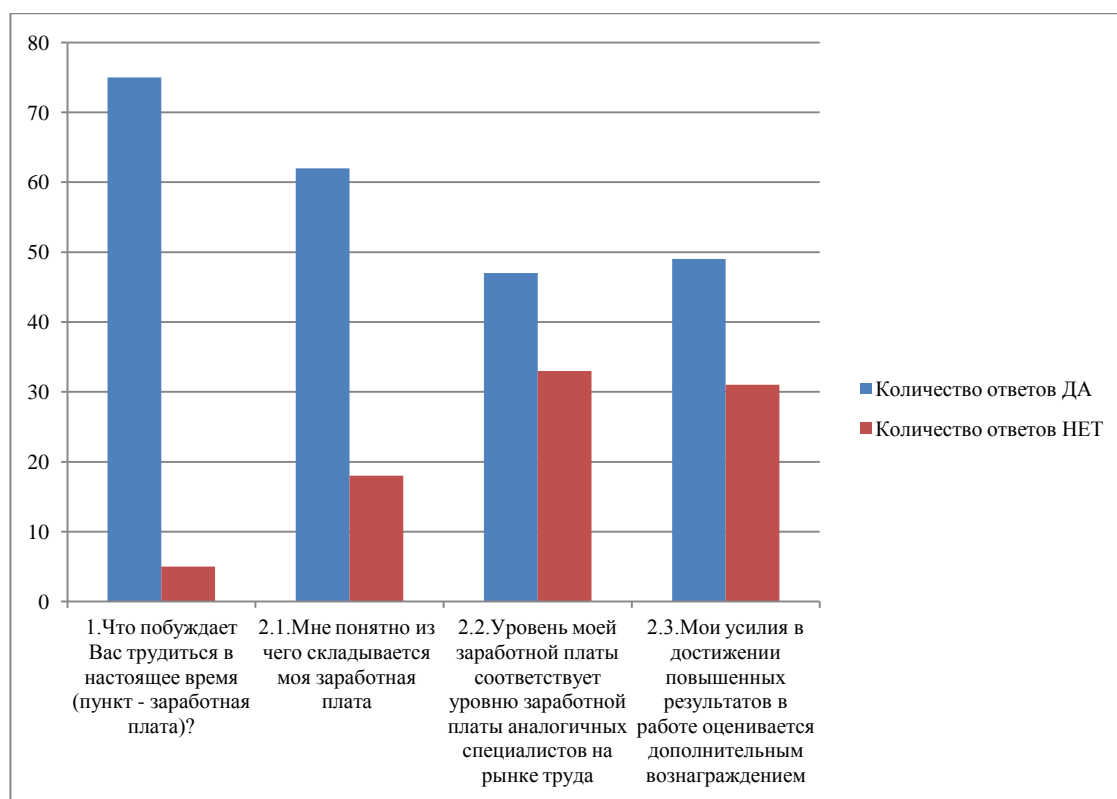


Рисунок 2.14 – Результаты социологического опроса

В результате проведенного опроса было определено, что практически все работники (93,75%) трудятся исключительно из материальных интересов, т.е. для них наиболее важный фактор – уровень конечного вознаграждения, получаемого «на руки». В то же время с позиции работников наблюдаются некоторые проблемы, связанные с реализацией системы оплаты труда, в частности 77,5% понимают структуру заработной платы, а 22,5% - нет. Это свидетельствует о непрозрачности системы расчета заработной платы, хотя работники получают на руки расчетные листки ежемесячно, но многие из них не разбираются в системе начислений, однако, обратиться с возникающими вопросами в бухгалтерию они не могут по разным причинам, в т.ч. и из-за постоянной занятости бухгалтеров. 58,75% считают, что уровень заработной платы в депо соответствует уровню заработных плат аналогичных специалистов, а 41,25% - нет. Связано это с тем, что ВЧДр относится по структуре подчиненности к Новосибирску, где уровни заработных плат выше. Для сравнения, средняя заработная плата в депо РВК-1 г.Новосибирск составляет 37,7 тыс.руб., что на 26% (37,7 тыс.руб./29,9

тыс.руб.) выше, чем в депо г.Тайга. 61,25% считают, что остаются недооцененными по результатам работы, а 38,75% считают адекватным вознаграждение по итогам работы. Нужно отметить, что при ответах на данные вопросы преимущественно ответы «ДА» давали сотрудники в возрасте до 40 лет, т.е. также отсутствует прозрачность заработной платы, есть необходимость в распространении информации, связанной с дополнительными выплатами за результаты работы.

Таким образом, на основании проведенной оценки эффективности было определено, что стимулирующая роль заработной платы в ВЧДр выражена, но уровень прозрачности формирования конечного вознаграждения непрозрачен для работников.

Вывод по главе 2.

В результате проведенного анализа можно сделать следующие выводы.

В ВЧДр достаточно стабильный кадровый состав, включающий работников достаточно молодого возраста, имеющих стаж работы 10-15 лет, обладающих необходимой квалификацией. Многие работники получают высшее образование. Особенностью в г. Тайга является то, что он является моногородом, где затруднен поиск работы, большая часть жителей трудится в организациях холдинга ОАО «РЖД», которые предоставляют им работу и возможность заработка. В анализируемом ВЧДр достаточно высокий уровень заработной платы по сравнению не только с предприятиями – работодателями, которые представлены на рынке труда г.Тайга, но и в целом по Кемеровской области.

Оценка эффективности заработной платы, выполненная на основании расчетов показателей зарплатоотдачи и зарплатоемкости, экономической и социальной эффективности, социологического опроса позволила увидеть, что стимулирующая роль заработной платы недостаточно высокая, хотя социальная оценка эффективности показала, что предлагаемый

работодателем уровень заработной платы позволяет удовлетворять работникам все свои потребности.

По результатам оценки были определены следующие проблемы, существующие в сфере реализации стимулирующей роли заработной платы:

- наблюдается большой разрыв в уровнях оплаты труда руководителей, специалистов и рабочих как основного производственного персонала, имеющего наибольшую численность,

- относительно невысокая доля стимулирующих выплат в заработной плате, что приводит к снижению экономической эффективности заработной платы,

- низкая прозрачность заработной платы для рабочих.

Решению данных проблем будет посвящена глава 3.

3 Пути повышения стимулирующей роли заработной платы

3.1 Общая характеристика проблем

По результатам анализ, проведенного в главе 2, были определены следующие проблемы, существующие в сфере реализации стимулирующей роли заработной платы:

- наблюдается большой разрыв в уровнях оплаты труда руководителей, специалистов и рабочих как основного производственного персонала, имеющего наибольшую численность,
- относительно невысокая доля стимулирующих выплат в заработной плате, что приводит к снижению экономической эффективности заработной платы,
- низкая прозрачность заработной платы для рабочих.



Рисунок 3.1 – Взаимосвязь выявленных проблем

Рассмотрим основное содержание выявленных проблем и наметим пути их решения.

Анализ кадровой составляющей показал, что в депо трудятся в основном мужчины в возрасте 20-40 лет, обладающие достаточным уровнем квалификации. Все они имеют семьи и рассматриваются как «добытчики»,

т.е. их основная задача – обеспечить семью и подрастающих детей. Это позволяет говорить о том, что размер заработной платы для них очень важен. Мужчины составляют основной персонал производственных цехов, в которых осуществляется основная работа, связанная с ремонтом и эксплуатацией вагонов, поэтому они выказывают недовольство тем, что заработная плата их, как основных работников, отличается от размера заработной платы специалиста, руководителя или служащего (проблема 1). Попытки узнать, что и в какой величине начислено не всегда приводят к успеху, так как в бухгалтерии ссылаются на то, что работники получают на руки расчетные листки, в которых могут ознакомиться со всей системой начислений за расчетный период, однако, большая часть рабочих, не знакомых с бухгалтерией, в силу личностных и иных особенностей воспринимают такую ситуацию как «непонятную», для того, чтобы выяснить все, им нужна помощь бухгалтера, который все подробно объяснит. Это можно отнести и к проблеме 3, т.е. отсутствию прозрачности заработной платы.

В рамках проблемы 2 учитывается рассчитанный показатель экономической эффективности, который по результатам оценки ниже 1, т.е. требуется пересмотр механизма начисления заработной платы. Работники могут увеличивать заработную плату за счет того, что к окладу добавляются стимулирующие выплаты, в связи с чем необходимо предусмотреть данное направления.

Для решения выявленных проблем 1-3 можно наметить следующие пути повышения стимулирующей роли заработной платы с ориентацией на основной производственный персонал, т.е. категорию рабочих:

Пересмотреть месячный фонд оплаты труда, в частности, перераспределение базовой и стимулирующей частей для увеличения доли стимулирующих выплат и размера заработной платы, что предполагает внесение корректировок в механизм начисления заработной платы.

Предусмотреть время в графике работы бухгалтера, что позволит людям получать необходимую информацию для выяснения всех вопросов.

3.2 Корректировка механизма начисления заработной платы

Для решения проблем 1 и 2 предлагается внедрение корректировки механизма начисления заработной платы.

В результате анализа структуры месячного фонда оплаты труда, а также структуры заработной платы в разрезе категорий работников было определено, что ФОТ распределен недостаточно равномерно. 50% приходится на базовую часть, предназначенную на выплату заработной платы, 50% относится к премиальному фонду и стимулирующему фонду. Базовая часть ФОТ является постоянной, в нее заложены величины окладов, которые являются основанием для начисления заработной платы, т.е. менять эту величину нельзя. Для увеличения части, в которую входят премиальный и стимулирующий фонды, необходимо привлечение средств, которые позволят увеличить выплаты работникам, связанные с различными направлениями деятельности. Для увеличения премиального и стимулирующего фонда можно использовать чистую прибыль, которую депо распределяет по своему усмотрению.

Согласно результатам анализа, проведенного в таблице 2.2., чистая прибыль по результатам работы 2016 года составляет 19 776 тыс.руб. Из этой суммы рекомендуется направлять часть прибыли на формирование премиального и стимулирующего фонда оплаты труда для категории работников, рекомендуемый размер 50% или 9 888 тыс.руб. в расчете на 1 год (плановый 2017 год) или 824 тыс.руб./месяц. Данная сумма рекомендуется для выплат премий рабочим.

Это приведет к перераспределению месячного фонда оплаты труда рабочих в пропорциях, отраженных в таблице 3.1.

По результатам внедрения мероприятия, связанного с перераспределением чистой прибыли, можно увидеть, что уровень средней

заработной платы рабочего увеличивается с 28392 руб. до уровня 31425 руб., т.е. на 10,68%.

Распределение удельного веса по направлениям формирования заработной платы рабочего планово будет выглядеть следующим образом:

Удельный вес базовой части (оклад) уменьшается с 47,03% до 42,96%.

Премияльный и стимулирующий фонд увеличивается соответственно с 52,97% до 57,04%.

Перераспределение фонда отражено на рисунке 3.1

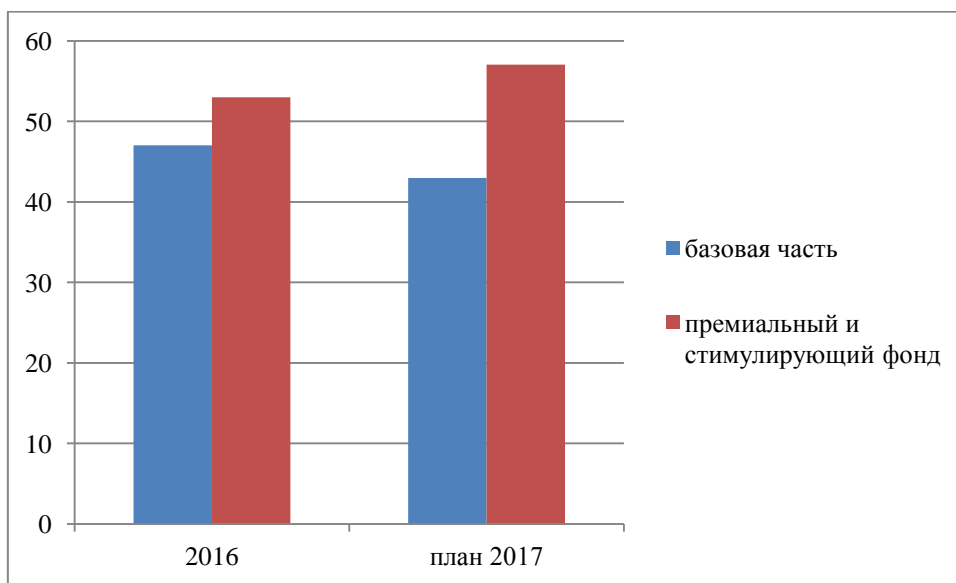


Рисунок 3.1 – Перераспределение частей месячного фонда оплаты труда

Особое внимание требуется уделить изменению премиального фонда, а также стимулирующего в части доплат за сверхурочные (ночные, выходные, праздничные).

Премияльный фонд при рекомендуемом распределении увеличится с 409 050 руб. до 1 233 050 руб., т.е. на 201,44%, что позволит начислять премию одному рабочему в размере 4 069,47 руб., что на 50,7% больше, чем существующий размер премии в 2016 году 2700 руб. Удельный вес премиального фонда в целом увеличится с 9,51% до 12,95% в общем фонде оплаты труда.

Доплаты за сверхурочные, работу в праздничные и выходные дни, ночные часы – обязательное условие работы депо, так как реализуется посменный режим работы. Размер доплат в 2016 году составлял 5442 руб., что равно 19,17% в заработной плате рабочего. При внедрении мероприятий предполагается, что удельный вес данного направления незначительно снизится в связи с изменением общей структуры ФОТ с 22,4% до уровня 20,46%, однако, в заработной плате 1 рабочего удельный вес данной выплаты увеличится с 19,17% до 20,46%, а размер доплаты составит 6 430,5 руб. (в 2016 году 5 442 руб.).

Таблица 3.1 – Перераспределение месячного фонда оплаты труда рабочих в 2017 году по данным расчета заработной платы 2016 года

Структура зарплаты, руб.	2016 год в расчете на 1 рабочего	Уд.вес 2016 года, %	Общий ФОТ рабочих в 2016 году	Уд.вес в общем ФОТ, %	Плановый ФОТ 2017 года с учетом мероприятий	Уд.вес планового ФОТ, %	Плановая оплата труда 1 рабочего с учетом мероприятий	Уд.вес план 2017 год, %
Оклад	13 500	47,55	4 090 500	47,03	4 090 500	42,96	13500,00	42,96
премии	2 700	9,51	409 050	4,70	1 233 050	12,95	4069,47	12,95
сдельные	675	2,38	204 525	2,35	204 525	2,15	675,00	2,15
доплаты работникам, занятых на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда	1 350	4,75	613 575	7,05	613 575	6,44	2025,00	6,44
доплаты за сверхурочные (ночные, праздничные, выходные)	5 442	19,17	1 948 442	22,40	1 948 442	20,46	6430,50	20,46
надбавка за профессиональное мастерство	1 350	4,75	204 525	2,35	204 525	2,15	675,00	2,15
доплаты за совмещение профессий	1 350	4,75	613 575	7,05	613 575	6,44	2025,00	6,44
надбавки за уровень квалификации	2 025	7,13	613 575	7,05	613 575	6,44	2025,00	6,44
Итого	28 392	100	8 697 767	100	9 521 767	100,00	31 425	100

Далее оценим экономическую эффективность заработной платы рабочих, которая может быть получена в результате внедрения мероприятий. Расчет осуществляется в отношении рабочих, так как именно для данной категории работников необходимо усилить стимулирующую роль заработной платы. Согласно методике, которая применялась для оценки экономической эффективности в п.2.4, выполняем расчет показателей применительно к уровню заработной платы, которая может быть получена в результате внедрения рекомендуемых мероприятий, что отражено в таблице 3.2.

Таблица 3.2 – Оценка экономической эффективности заработной платы после внедрения мероприятий

<u>Показатель</u>	План 2017 года
1.Номинальная средняя заработная плата, руб.	31 425
2.Индекс потребительских цен	105,4
3.Индекс цен на продукцию предприятия	106,2
4. Индекс средней реальной заработной платы	1,13
5.Производительность труда, руб./чел.	1431,94
6.Индекс средней производительности труда	1,17
7.Показатель экономической эффективности	0,97
8.Удельный вес живого труда в себестоимости, %	28,94
9.Критерий экономической эффективности	0,97
10.Коэффициент экономической эффективности заработной платы	1,00

Основной проблемой было отличие коэффициента экономической эффективности от 0, что отражало недостаточную стимулирующую роль заработной платы. В результате внедрения мероприятий данный коэффициент приобретает значение 1 применительно для категории рабочих, что позволяет говорить о том, что при реализации данного мероприятия будет повышена экономическая эффективность заработной платы и, соответственно, ее стимулирующая роль.

Социальная эффективность была достаточной, однако, учитывая экономическое положение работников, для многих из которых характерен высокий уровень кредиторской задолженности (кредиты в банках имеют, по предварительным оценкам, около 85% работников депо), то дополнительные

выплаты и повышение уровня заработной платы будет способствовать улучшению благосостояния семей рабочих.

3.3 Работа по информированию работников о состоянии начислений за расчетный период

Для многих работников характерна ситуация, в которой они не могут по разным причинам уточнить состояние своей заработной платы, а расчетные листки не для всех являются источником необходимой информации. Особенно данная проблема проявляется для работников старшего возраста, мужчин, имеющих начальное профессиональное, среднее образование или дополнительную переподготовку. В этой ситуации влияет психологический фактор – если человек длительное время работает с механизмами, а не с бумагами, то, соответственно, любые расчеты представляют для него некоторую сложность. Однако вопросы в отношении заработной плат возникают очень часто у всех работников.

При обращении в отдел бухгалтерского учета не все работники получают необходимую им информацию в силу занятости бухгалтеров. Тем не менее, для того, чтобы люди понимали структуру собственной заработной платы, основания для ее начисления, возможные варианты повышения собственного уровня заработной платы за счет приложения дополнительных усилий, необходимо проводить информационную работу.

Для этого предлагается следующий механизм.

В бухгалтерии за начисление заработной платы отвечает бухгалтер Марусяк Ирина Викторовна. Она же готовит расчетные листки по заработной плате расчетного периода.

В графике рабочего дня предусмотрены следующие трудовые функции:

- сбор информации (служебных записок, распоряжений и пр.), которые являются основаниями для осуществления выплат к заработной плате,
- начисление заработной платы,

- формирование необходимых документов по начислению и выплате заработной платы, заполнение личных карточек и лицевых счетов,

- подготовка и выдача по требованию работника расчетных листков.

Режим работы бухгалтера – 8.30-17.30, такой же режим работы характерен для некоторых специалистов и руководителей.

Режим сменной работы производственных рабочих – 8.00-20.00 с технологическими и иными перерывами, которые устанавливаются таким образом, чтобы избежать пересечения во времени работы и отдыха отдельных бригад. Регламентированные перерывы установлены 17.00-17.15, 17.15-17.30. Это время бухгалтер тратит, в большинстве случаев, на уборку рабочего места, выключение компьютера и подготовку ухода с работы. Рекомендуется именно в этот период установить время работы с людьми, которые нуждаются в разъяснениях по начислениям за расчетный период.

Такая информационная работы будет способствовать ситуации, при которой система формирования конечной заработной платы станет понятной для работников, они будут владеть всей информацией, которая связана с начислениями и удержаниями за прошедший месяц. Основной принцип данной работы будет заключаться в том, что человек, получая информацию, видит те сферы, в которых он мог бы приложить дополнительные усилия, связанные с получением вознаграждения, что позволит усилить стимулирующую роль заработной платы.

Вывод по главе 3.

Для снижения разрыва в уровне оплаты труда руководителей, специалистов и рабочих, а также увеличения доли стимулирующего и премиального фонда рабочих рекомендуется использовать часть чистой прибыли, что позволит увеличить среднюю заработную плату рабочих с 28293 руб. до 31425 руб. на плановый 2017 год. Для проведения разъяснительной информационной работе по начислениям заработной платы и удержаниям из нее рекомендуется включить в график рабочего расписания

бухгалтера, занимающегося расчетом заработной платы, периоды, соответствующие окончанию ее рабочего дня, которые совпадают с периодами технологических перерывов рабочих.

Данные мероприятия позволят повысить стимулирующую роль заработной платы, о чем свидетельствует коэффициент экономической эффективности. Стимулирующий эффект заработной платы будет достигнут.

Заключение

Таким образом, рассмотрение стимулирующей роли заработной платы, позволяет сделать следующие основные выводы.

Заработная плата по своему экономическому содержанию представляет цену рабочей силы. Она имеет размер, который может рассматриваться как номинальный уровень заработной платы, и реальный. Номинальная заработная плата – это объем денежных средств, получаемых работниками, реальная соответствует тому объему экономических благ, которые может получить работник в ответ на собственные средства. Так как каждый человек стремится к повышению своего благосостояния, то, соответственно, размер заработной платы имеет для него приоритетное значение, что позволяет говорить о количественном выражении стимулирующего эффекта заработной платы – стимулирующей роли.

Для оценки стимулирующей роли можно использовать различные методики, в частности, стандартным измерителем являются показатели зарплатоотдачи и зарплатоемкости, которые позволяют судить о количестве получаемых выгод от реализации трудового потенциала работника. Данные показатели дополняются расчетом экономического и социального эффекта заработной платы, которые позволяют учитывать именно трудовую составляющую в производственном процессе, рассматривают то, что может предпринять организация для повышения производительности труда работников, в результате чего обеспечивается стимулирующий эффект.

Объектом выпускной квалификационной работы являлось Вагонное ремонтное депо Тайга обособленное структурное подразделение акционерного общества «Вагонная ремонтная компания – 1».

Для оценки стимулирующей роли заработной платы были проанализированы следующие направления деятельности:

- Техничко – экономические показатели;

- Структура персонала с выявлением основных объектов стимулирующего эффекта заработной платы;
- Особенности расчета заработной платы;
- Структура заработной платы в целом, а также по отдельным категориям работников;
- Соотношение базовой части и премиального и стимулирующего фонда оплаты труда;
- Уровень зарплатоотдачи и зарплатоемкости и их влияние на показатели деятельности;
- Экономическая и социальная эффективность заработной платы.

В результате анализа и расчетов были получены следующие данные.

1. ВЧДр имеет стабильный кадровый состав, состоящий преимущественно из молодых работников, мужчин в возрасте 20-40 лет, имеющих образование не ниже среднего профессионального. Это позволяет говорить о том, что работники максимально полно заинтересованы в результатах своего труда, а стимулирующая роль заработной платы для них очень высока. Практически все работники имеют семьи, которые стремятся достойно обеспечить, в результате чего размер заработной платы выходит для большинства работников, имеющих недостаточно высокий уровень заработной платы, на первое место. По результатам исследования было определено, что средний уровень заработной платы в депо составляет 29977 руб., а средний уровень заработной платы основной категории работников рабочих 28392 руб., также наблюдается существенный разрыв в уровне заработной платы руководителей, специалистов и рабочих.

2. По результатам оценки было определено, что стимулирующая роль заработной платы в организации недостаточно высокая. Рассчитанный показатель зарплатоотдачи и зарплатоемкости показал, что производительность труда в меньшей степени зависит от заработной платы, что подтвердил и анализ экономической эффективности, по результатам которого было определено, что стимулирующий эффект недостаточен и

требуется пересмотр механизмов формирования заработной платы. Социальная эффективность заработной платы показывает достаточный уровень стимулирующей роли, однако, это зависит от сопоставления уровня заработной платы в организации с минимальным размером оплаты труда в Кемеровской области, на территории которого находится предприятие.

3. Проведенный анализ выявил следующие проблемы, связанные со снижением стимулирующей роли оплаты труда в организации:

- наблюдается большой разрыв в уровнях оплаты труда руководителей, специалистов и рабочих как основного производственного персонала, имеющего наибольшую численность,

- относительно невысокая доля стимулирующих выплат в заработной плате, что приводит к снижению экономической эффективности заработной платы,

- низкая прозрачность заработной платы для рабочих.

Для устранения данных проблем было предложено:

1. Скорректировать механизм формирования заработной платы через увеличение премиального и стимулирующего фондов за счет отчисления в них части чистой прибыли, что позволит увеличить уровень заработной платы основных рабочих с 28392 руб. до 31425 руб., т.е. на 10,7%;

2. Изменить структуру месячного фонда оплаты труда рабочих в соотношении 42,96% базовая часть (оклад) и 57,04% премиальный и стимулирующий фонды; уменьшить разрыв в уровне оплаты труда руководителей и рабочих на 7%, специалистов и рабочих на 8%.

3. Для проведения информационной работы среди работников было рекомендовано проводить консультации бухгалтера – расчетчика, который может информировать людей о показателях деятельности и указывать на основные области, за счет которых может быть обеспечено материальное вознаграждение.

Это повысит заинтересованность работников в результатах своего труда, что обеспечит и более высокий стимулирующий эффект и повышение стимулирующей роли заработной платы.

Список использованных источников

1. Алексеева А.И. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности: учебное пособие // А.И. Алексеева, Ю.В. Васильев. М.: Финансы и статистика, 2012. С.529.
2. Алексеева Г. И. Бухгалтерский финансовый учет. Расчеты по оплате труда. Учебное пособие / Г.И. Алексеева. М.: Юрайт, 2015. С. 216.
3. Алексейчева Е.Ю. Экономика организации (предприятия): учебник для бакалавров // Е.Ю.Алексейчева, М.Магомедов. М.: Дашков и К. 2016. С. 292.
4. Арdziнов В. Д. Заработная плата и сметное дело в строительстве // В.Д. Арdziнов, Д.В. Арdziнов. М.: Книга по Требованию. 2010. С. 254–256.
5. Ахалкаци О.В. Аудит учета расчетов по оплате труда: монография // О.В. Ахалкаци. М.: Юнити-Дана, 2004. С. 108.
6. Анализ хозяйственной деятельности: учебное пособие/ В.И. Бариленко. М.: Омега-Л, 2011. С.414.
7. Армстронг М.В. Стратегическое управление человеческими ресурсами: Пер. с англ. М.: ИНФРА-М, 2012. С.414.
8. Аширов Д.А. Управление персоналом: учебное пособие. М., 2012. С. 215.
9. Баканов М.И., Шеремет А.Д. Теория экономического анализа. М.: "Финансы и статистика". 2012. С. 290– 297.
10. Басовский Л.Е. Экономический анализ. М.: ПРИОР, 2015. С.260.
11. Беляцкий Н.П., Велесько С.Е., Ройш П. Управление персоналом. Минск: Экоперспектива, 2014. С. 376 –381.
12. Бердникова Т.Б. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия: учебное пособие // Т.Б. Бердникова. М.: Инфра-М, 2013. С.215.
13. Бланк И.А. Основы финансового менеджмента. Т.2. К.: Ника-Центр, 2012. С.512.

14. Борисов Е.Ф. Экономика. М.: ИНФРА-М. С.256.
15. Бородич С.А. Экономика: учебное пособие для студентов экономических специальностей. М.: Новое знание. 2001. С. 400–403.
16. Бороненкова С.А. Управленческий анализ: учебное пособие. М.: Финансы и статистика, 2012. С.325.
17. Борисова Е.А. Управление персоналом для современных руководителей. СПб.: Питер, 2013. С.290.
18. Бутурлина Е. Организационные аспекты оценки результатов деятельности // Справочник по управлению персоналом. 2011. №5. С.70 – 74.
19. Бухалков М.И. Управление персоналом: учебник. М.: ИНФРА-М, 2015. С.368.
20. Бычкова Я. Оценка "по-советски"? Полезный опыт // Справочник по управлению персоналом. 2012. №3. С.8 – 13.
21. Валиева О.В. Управление персоналом: конспект лекций. М.: Приор-издат, 2012. С.176.
22. Войтинский, В. Заработная плата // В. Войтинский. М.: Книга по Требованию, 2012. С. 105 – 107.
23. Войтова Т. Л. Заработная плата для бюджетников // Т.Л. Войтова. М.: Проспект, 2012. С.384.
24. Волкова Л.П. Социологические исследования в управлении персоналом: учебное пособие. Воронеж. Изд-во Воронежского гос. ун-та, 2011. – 451 с.
25. Герчиков В.И. Управление персоналом: работник – самый эффективный ресурс компании: учебное пособие. М.: ИНФРА-М, 2011. С.380.
26. Герчикова И. Н. Финансовый менеджмент: учебное пособие. М.: Издательство АО «Консалтбанкир». 2011. – 312 с.
27. Гончарова Н.Е. Теория управления: конспект лекций. М., 2011. – 224 с.

28. Дементьева А.Г. Управление персоналом: учебник // А.Г. Дементьева, М.И. Соколова. М.: Магистр, 2011. С. 287.
29. Друкер П. Практика менеджмента: пер. с англ. М.: Издательский дом «Вильямс», 2014. – 590 с.
30. Дуракова И.Б., Родин О.А., Талтынов С.М. Управление персоналом организации: учебное пособие для вузов. Воронеж, 2013. С.212.
31. Дятлов В.А., Кибанов А.Я., Одегов Ю.Г., Пихало В.Т. Управление персоналом: учебник для студентов вузов. М.: Издательский центр «Академия», 2013. С.265 – 280.
32. Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие для студентов вузов. Н. Новгород: НИМБ, 2011. С.190.
33. Ермолаев С. И. Как обеспечить финансовую устойчивость. //Финансовый директор. 2013. № 10. С.10.
34. Исаева Н.С. Ключевые показатели финансового состояния предприятия// Управленческий учет и финансы. 2013. № 4. С.10 – 12.
35. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности: учебное пособие// А.И. Алексеева, и др. М.: Финансы и статистика, 2012. С.672.
36. Ковалев В. В. Управление финансовой структурой фирмы: учебно – практическое пособие. М.: Норма, 2012. С.216.
37. Карташова В.Н. Экономика организации (предприятия). Экзамен в техникуме-колледже в 2007-2008 // В.Н. Карташова, А.В. Приходько. М.: Приор, 2008. С. 158 – 160с.
38. Клочкова Е.Н. Экономика организации: учебник для СПО// Е.Н. Клочкова, В.И. Кузнецов, Т.Е. Платонова. Люберцы: Юрайт, 2016. – 447с.
39. Кнышова Е.Н. Экономика организации: учебник// Е.Н. Кнышова, Е.Е. Панфилова. М.: ИД ФОРУМ, НИЦ ИНФРА – М, 2013. С.336.
40. Коробкин А.З. Экономика организации отрасли: учебное пособие //А.З. Коробкин. Минск. Изд-во Гревцова, 2013. С. 285 – 288с.

41. Коршунов В.В. Экономика организации (предприятия): учебник и практикум для прикладного бакалавриата // В.В. Коршунов. – Люберцы: Юрайт, 2016. С.407.
42. Литти С. Оцениваем сотрудника – повышаем эффективность // Справочник по управлению персоналом. 2011. №9. С.64 – 70.
43. Лукашевич В.В. Основы управления персоналом: учебное пособие// В.В. Лукашевич. 2-е изд. перераб. и доп. М.: Кнорус, 2015. С.240.
44. Лукичева Л.И. Управление персоналом: курс лекций // Л.И. Лукичев, Ю.П. Анискина. № 3. М.: ОМЕГА-Л, 2011. С.264.
45. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия: учебное пособие//Е.В. Маслов. М. Новосибирск, 2011. С. 306 – 312.
46. Митрофанова Е.А. Управление персоналом: теория и практика. Оценка результатов труда персонала и результатов деятельности подразделений службы управления персоналом: учебно-практическое пособие // Е.А. Митрофанова, Л.В. Ивановская. Под ред.А.Я. Кибанова. М.: Проспект, 2012. С.72.
47. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятий. М.: ИНФРА-М, 2011. С.536.
48. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: учебник. №3// Г.В. Савицкая. М.: ИНФРА-М, 2011. С. 390–398 с.
49. Пястолов С.М. Экономический анализ деятельности предприятия: учебник //С.М. Пястолов. М.: Академический Проект, 2011. С.576.
50. Трохина С.Д. Управление финансовым состоянием предприятия. // Финансовый менеджмент. 2014. №5. С.25.
51. Травин В.В., Магура М.И., Курбатова М.Б. Мотивационный менеджмент. Модуль III: учебное практическое пособие. М.: Дело, 2012. С.51.
52. Травин В.В., Дятлов В.А. Менеджмент персонала предприятия. М.: Дело, 2012. С.105 – 108.

53. Федоров, П. М. Как сократить расходы на персонал. Структура. Численность. Оплата труда // П.М. Федоров. М.: Феникс, 2014. С.126.
54. Феоктистов, И. А. Заработная плата. Бухгалтерские, налоговые и правовые аспекты // И.А. Феоктистов. М.: Московская Финансово-Промышленная Академия, 2011. С. 200.
55. Финогеева, Н. А. Заработная плата. Начисление, выплаты, налогообложение. Практическое руководство // Н.А. Финогеева. М.: Омега-Л, 2015. С.256.
56. Шаркова А.В. Экономика организации: практикум для бакалавров // А.В. Шаркова, Л.Г. Ахметшина. М.: Дашков и К, 2016. С.120.
57. Шаховой В.А., Шапиро С.А. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие. М.: Вершина, 2013. С.515.
58. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. М.: Бизнес-школа, 2015. С.600.
59. Шеремет А.Д. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия: учебник. М.: ИНФРА-М, 2012. С.367.
60. Шеремет А.Д., Сайфеев Р.С. Методика финансового анализа. М.: ИНФРА-М, 2014.С. 274 – 276 с.
61. Шеремет А.Д. Комплексный анализ хозяйственной деятельности: учебник // А.Д. Шеремет. М.: ИНФРА-М, 2011. С.410 – 415.

Список премирования

1	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N
2									Приложение					
3									к приказу	Вагонного ремонтного депо Тайга				
4									от	" "	20	г. №		

СПИСОК

работников, подлежащих премированию

за основные результаты производственно-хозяйственной

деятельности по итогам работы

за ноябрь 2016 год

№ п/п	Фамилия И.О.	Табельный номер	Наименование должности (профессии)	Код оплаты	Расчётный размер			Размер снижения премии по основным	Размер премии к начислению		
					по показателям		Всего				
					II уровня	III уровня					
					%	%	%	%			
23	1 Артымович В.А.	30006679	Электросварщик	8,11	11	11	0	11%	15500.64	170507	
24	2 Баранов М.А.	30032595	Мастер	12	18	18	0	18%	17086.80	307562.4	
25	3 Башмаков А.В.	30006178	Электросварщик	8,11	11	11	0	11%	3965.28	43618.08	
26	4 Блаженко А.П.	30006473	Фрезеровщик	11	10	10	0	10%	9640.80	96408	
27	5 Володина Е.В.	30006192	кладовщик	11	39	39	0	39%	4044.00	157716	
28	6 Гуслова Ж.Р.	30006463	кладовщик	11	39	39	0	39%	9382.08	365901.1	
29	7 Нечаева Е.Ю.	30006073	Бригадир	11	52	52	0	52%	17086.80	888513.6	
30	8 Иванов А.П.	30006472	Слесарь по ремонту подвижного состава	11	11	11	0	11%	14329.08	157619.9	
31	9 Иванов В.В.	30006451	Кузнец	11	17	17	0	17%	15590.76	265042.9	
32	10 Карпова О.С.	30020901	Фрезеровщик	11	10	10	0	10%	18397.86	183978.6	
33	11 Караваева Я.В.	30006474	Фрезеровщик	11	10	10	0	10%	5302.44	53024.4	
34	12 Колбин А.И.	30022097	Слесарь по ремонту подвижного состава	11	11	11	0	11%	8543.40	93977.4	
35	13 Кузнецов А.В.	30006446	токарь	8,11	10	10	0	10%	6028.23	60282.3	
36	14 Кузьмин В.Б.		СВАРЩИК	8,11	11	11	0	11%			
37	15 Макарова Н.А.	30006442	Мастер	12	20	20	0	20%	33245.00	664900	

						%	%	%	%					
23	1 Артымович В.А.	30006679	Электросварщик	8,11	11	11	0	11%	15500.64	170507				
24	2 Баранов М.А.	30032595	Мастер	12	18	18	0	18%	17086.80	307562.4				
25	3 Башмаков А.В.	30006178	Электросварщик	8,11	11	11	0	11%	3965.28	43618.08				
26	4 Блаженко А.П.	30006473	Фрезеровщик	11	10	10	0	10%	9640.80	96408				
27	5 Володина Е.В.	30006192	кладовщик	11	39	39	0	39%	4044.00	157716				
28	6 Гуслова Ж.Р.	30006463	кладовщик	11	39	39	0	39%	9382.08	365901.1				
29	7 Нечаева Е.Ю.	30006073	Бригадир	11	52	52	0	52%	17086.80	888513.6				
30	8 Иванов А.П.	30006472	Слесарь по ремонту подвижного состава	11	11	11	0	11%	14329.08	157619.9				
31	9 Иванов В.В.	30006451	Кузнец	11	17	17	0	17%	15590.76	265042.9				
32	10 Карпова О.С.	30020901	Фрезеровщик	11	10	10	0	10%	18397.86	183978.6				
33	11 Караваева Я.В.	30006474	Фрезеровщик	11	10	10	0	10%	5302.44	53024.4				
34	12 Колбин А.И.	30022097	Слесарь по ремонту подвижного состава	11	11	11	0	11%	8543.40	93977.4				
35	13 Кузнецов А.В.	30006446	токарь	8,11	10	10	0	10%	6028.23	60282.3				
36	14 Кузьмин В.Б.		СВАРЩИК	8,11	11	11	0	11%						
37	15 Макарова Н.А.	30006442	Мастер	12	20	20	0	20%	33245.00	664900				
38	16 Марченко В.В.	30006444	Бригадир	11	52	52	0	52%	18492.72	961621.4				
39	17 Минчинский С.Г.	30006458	Электросварщик ручной сварки	8,11	11	11	0,50	5,5	6%	5302.44	58326.84			
40	18 Нечаев О.И.	30006692	Электросварщик	8,11	11	11	0	11%	12797.04	140767.4				
41	19 Осенний И.В.	30005808	Электросварщик	8,11	11	11	0,50	5,5	6%	8245.51	90700.6			
42	20 Панов Н.В.	30006447	Слесарь по ремонту подвижного состава	8,11	11	11	0	11%	17872.40	196596.4				
43	21 Пономаренко Г.С.	30006636	Фрезеровщик	11	10	10	0	10%	4338.36	43383.6				
44	22 Рогачёв Ю.П.	30006197	Фрезеровщик	8,11	10	10	0	10%	14869.80	148698				
45	23 Самаркин В.А.	30005930	Слесарь по ремонту подвижного состава	8,11	11	11	0	11%	14621.88	160840.1				
46	24 Смирнова Т.В.	30006185	Фрезеровщик	8,11	10	10	0	10%	11432.85	114328.5				
47	25 Солоницын С.И.	30006460	ЭЛЕКТРОСВАРЩИК	8,11	11	11	0	11%	4866.48	53531.28				
48	26 Сухицкий В.И.	30006455	Электросварщик	8,11	11	11	0,50	5,5	6%	13175.76	144933.4			
49	27 Федоров А.В.	30006453	Кузнец	11	17	17	0	17%	6105.84	103799.1				
50	28 Чупашев А.К.	30006680	Токарь	8,11	10	10	0	10%	18114.12	181141.2				

51														
52														5907720
53												16%		
54														9139240
55														
56														
57														
58														
59														
60														

Ведомость формы ФТУ-9

		D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	
4																											
5																											
6																											
7																											
8																											
9																											
10																											
11																											
12																											
13																											
14																											
15																											
16																											
17																											
18																											
19																											
20																											
21																											
22																											
23																											
24																											
25																											
26																											
27																											
28																											
29																											
30																											
31																											
32																											
33																											
34																											
35																											
36																											
37																											
38																											
39																											
40																											
41																											
42																											
43																											
44																											
45																											
46																											
47																											
48																											
49																											

Рапорт на дополнительную смену

**И.о. Начальника вагонного
ремонтного депо Тайга
Мартынову С.В.
От ВМ НК Павловой Л.П.**

Рапорт

Прошу Вас в связи с производственной необходимостью, разрешить организовать дополнительные рабочие смены с оплатой по выполняемой работе в двойном размере, с согласия работника:

Чертаковой Т.Н., дефектоскописту - 18,22,26,30.08.2016г.,

Нечаевой Т.А., дефектоскописту - 05,09,13.08.2016г.,

09.03.2016г.

ВМ НК Л.П. Павлова

