

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

Институт ИнЭО
Направление подготовки 080100 Экономика
Кафедра Экономики

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

Тема работы

Заработная плата в системе стимулирование общественного производства в рыночной экономике (на примере АО «Алмалыкский ГМК)

УДК 331.21:338.242

Студент

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3 – 3Б23Б2	Маматалиева Г.Р.		

Руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент	Ермушко Ж.А.	к.э.н.		

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ:

Зав. кафедрой	ФИО	Учебная степень, звание	Подпись	Дата
экономики	Барышева Г.А.	Д.э.н., профессор		

Томск - 2017 г.

ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ООП ДЛЯ БАКАЛАВРОВ

Код результата-та	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 члена команды, 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);
P9	Строить стандартные теоретические и эконометрические модели исследуемых процессов, явлений и объектов, относящихся к области профессиональной деятельности, прогнозировать,	Требования ФГОС ПК-6; ПК-5; ПК-7; ПК-13;; ПК-8;

Код результата-та	Результат обучения (выпускник должен быть готов)	Требования ФГОС, критериев и/или заинтересованных сторон
	анализировать и интерпретировать полученные результаты с целью принятия эффективных решений.	
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 ИнЭО
Направление подготовки (специальность) Экономика
Кафедра Экономики

УТВЕРЖДАЮ:
Зав. кафедрой

(Подпись) (Дата) (Ф.И.О.)

ЗАДАНИЕ

на выполнение выпускной квалификационной работы

В форме:

бакалаврской работы

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

Студенту:

Группа	ФИО
3 – 3Б23Б2	Маматалиева Гулназа Рахматалиевна

Тема работы:

Расчеты с дебиторами и кредиторами

Утверждена приказом директора (дата,
номер)

28.02.2017 г. №1367/с

Срок сдачи студентом выполненной работы: 08.06.2017 г.

ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ;

Исходные данные к работе (наименование объекта исследования или проектирования; производительность или нагрузка; режим работы (непрерывный, периодический, циклический и т. д.); вид	Теоретико-методологические основы исследования заработной платы, тенденции в динамике заработной платы и производительности труда на АО «Алмалыкский ГМК»
--	---

<p>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.).</p>	
<p>Перечень подлежащих исследованию, проектированию и разработке вопросов (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).</p>	<p>1. теория, сущность заработной платы и ее место в системе воспроизводства 2. влияние стимулирующей функции заработной платы на эффективность деятельности АО «Алмалыкский горно-металлургический комбинат» 3. анализ состава и структуры трудовых ресурсов в АО «Алмалыкский горно-металлургический комбинат»</p>
<p>Перечень графического материала (с точным указанием обязательных чертежей)</p>	<p>Система требований, предъявляемых рыночными условиями хозяйствования к механизму оплаты труда, состав персонала АО «Алмалыкский ГМК» по категориям работников, состав фонда заработной платы, динамика среднемесячной заработной платы сотрудников.</p>
<p>Консультанты по разделам выпускной квалификационной работ (с указанием разделов)</p>	
<p>Раздел</p>	<p>Консультант</p>

Социальная ответственность	Феденкова А.С.
Названия разделов, которые должны быть написаны на русском и иностранном языках:	

Дата выдачи задания на выполнение выпускной квалификационной работы по линейному графику	15.04.2017
---	-------------------

Задание выдал руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент кафедры экономики	Ермушко Ж.А.	к.ф.э.		

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3 – 3Б23Б2	Маматалиева Гулназа Рахматалиевна		

Реферат

Выпускная квалификационная работа 79с., 17 таб., 3рис. 41 источника.

Ключевые слова: специфика формирования заработной платы, стимулирование функции заработной платы, производительность труда, оптимизация механизма стимулирования заработной платы и повешение эффективности производства.

Объектом исследования является хозяйственная деятельность АО «Алмалыкский горно-металлургический комбинат».

Цель работы заключается в разработке предложений по улучшению производительности труда и заработной платы в АО «Алмалыкский горно-металлургический комбинат».

В процессе исследования проводились: анализ влияния факторов на производительность труда и структуру заработной платы и разработка методических рекомендаций по совершенствованию управления в АО«Алмалыкский горно-металлургический комбинат».

В результате исследования выявлены проблемы формирования заработной платы и низкого уровня производительности труда.

Степень внедрения: возможно повысить эффективность процесса формирования заработной платы и управления производительностью труда.

Область применения: горно-металлургическая отрасли.

Экономическая эффективность/значимость работы: реализация предложенных мероприятий позволить исследуемому предприятию снизить затраты, увеличить объем производства, увеличить выпуск годного металла, снизить количество нарушений трудовой дисциплины на 50%.

Оглавление

Введение.....	9
1 Теоретико-методологические основы исследования заработной платы	11
1.1 Теория заработной платы как часть общей теории распределения.....	11
1.2 Сущность заработной платы и ее место в системе воспроизводства.....	18
1.3 Специфика формирования заработной платы в рыночной экономике	23
2 Влияние стимулирующей функции заработной платы на эффективность деятельности АО «Алмалыкский горно-металлургический комбинат»	30
2.1 Экономическая характеристика предприятия	30
2.2 Анализ состава и структуры трудовых ресурсов в АО «Алмалыкский горно-металлургический комбинат»	33
2.3 Оценка уровня заработной платы и его динамики.....	40
3 Оптимизация механизма стимулирования заработной платы и повышение эффективности производства АО «Алмалыкский горно-металлургический комбинат».....	50
3.1 Тенденции в динамике заработной платы и производительности труда на АО «Алмалыкский ГМК»	50
3.2 Фундаментальные проблемы достижения сбалансированных темпов роста заработной платы и производительности труда АО «Алмалыкский ГМК»	51
3.3 Рекомендации по достижению взаимосвязанного и сбалансированного роста заработных плат и производительности труда АО «Алмалыкский ГМК»	54
4 Социальная ответственность.....	60
Заключение	70
Список использованных источников	72
Приложение А(обязательное)	76
Приложение Б(обязательное).....	77
Приложение В(обязательное)	79

Введение

Устойчивое развитие экономики неразрывно связано с развитием производства. Решение обозначенной проблемы непосредственно зависит от уровня заинтересованности работников в качественном и высокопроизводительном труде на основе существования сильной, прямой и всячески поддерживаемой взаимосвязи между доходом и фактическим трудовым вкладом работника, а также конечных результатов работы предприятия и сложившихся в существующих социально-экономических условиях макроэкономических показателей.

В последние годы в условиях развивающихся рыночных отношений в оплате труда сложилась сложная ситуация, которая заключается в следующем.

Во-первых, переходный период к рыночной экономике сопровождался значительным сокращением заработной платы. В последнее время наблюдается отрицательная динамика изменения соотношения средней заработной платы и прожиточного минимума. Оценка рабочей силы не соответствует ее естественной стоимости.

Во-вторых, имеет место значительная дифференциация заработной платы между отдельными социальными группами, территориальными субъектами, доходами сельского и городского населения.

В-третьих, наблюдается снижение стимулирующей функции заработной платы, что препятствует осуществлению и развитию мотивационной политики.

Многоаспектные проблемы труда и его оплаты были предметом научных исследований многих ученых. Так, с позиции экономики, организации и планирования труда заработную плату рассматривали В. Адамчук, Л. Владимирова, З. Капелюк, М. Волгин, М. Бухалков, В. Ковалев, В. Рыжиков, О. Еськов и другие. Исследованию проблем вознаграждения за труд в условиях

рыночных отношений уделяли внимание Д. Богиня, А. Калина, А. Жуков, С. Мочерный.

Анализируя подходы к толкованию термина «заработная плата», можно прийти к выводу, что, в научной экономической литературе отсутствует современная целостная теория заработной платы, а существующим подходам к ее пониманию свойственна ряд недостатков.

Целью исследования является анализ заработной платы в системе стимулирования общественного производства.

Объектом исследования является заработная плата.

Предметом исследования является стимулирующая функция заработной платы в АО «Алмалыкский горно-металлургический комбинат».

Для решения поставленных задач использованы следующие методы анализа: анализ библиографических источников, систематизация материалов, их структурирование. Совокупность используемых методов способствовала обеспечению достоверности полученных выводов и актуальности практических рекомендаций.

1 Теоретико-методологические основы исследования заработной платы

1.1 Теория заработной платы как часть общей теории распределения

В ходе развития экономической науки учеными неоднократно доказывалось, что человек является центральным элементом формирования экономических отношений. Именно человек как обладатель рабочей силы непосредственно включен в процесс производства, распределения, обмена и потребления созданного продукта в процессе труда. В этом смысле труд является единственным источником, приносящим его владельцу доход в форме заработной платы. Таково было понимание сущности труда и его оплаты для самого собственника рабочей силы у основателей политической экономии.

По мере развития научного знания в области проблем труда в национальной экономической системе была выделена рабочая сила как способность к реализации возложенных на работника функций в процессе труда. Изменение теоретического представления о сущности труда привело к переосмыслению сущности заработной платы. Заработная плата представляла цену рабочей силы. Стоимость рабочей силы в рамках марксистского направления в экономической науке определялась, помимо «суммы жизненных средств», совокупностью общественно-исторических явлений.

В эпоху становления и развития классической политической экономии труд являлся с одной стороны основой роста благосостояния в стране, а с другой – источником дохода наемного работника. Формируемая на основании данного тезиса теория стоимости предполагала установление цены товаров через затраты труда, израсходованного при их производстве.

Впервые основы формирования трудовой теории стоимости были заложены в работах В. Петти. Он предлагал стоимость произведенных товаров определять через стоимость труда и земли. В частности, он писал: «Оценку

всех предметов следовало бы привести к двум естественным знаменателям - к земле и труду» [8 с 105].

Ценой труда являлась заработная плата. Величина заработной платы работника, выплачиваемая за труд, должна была устанавливаться на таком уровне, чтобы обеспечить ему необходимые средства к существованию. В частности, В. Петти в «Политической арифметике» указывает, что «ни один человек не будет нуждаться, если станет трудиться хотя бы умеренно». Дифференциация по уровню получаемого трудового дохода ставилась им в зависимости от занимаемой профессии [8 с 78].

Дальнейшее развитие идей В. Петти происходило в работах ученых-экономистов английской классической политической экономии.

Так, в работе А. Смита труд представлял собой действительное мерило меновой стоимости всех товаров. Подобное методологическое основание позволило ему выделить товарный характер труда, наделив его «действительной и номинальной ценой».

Логичным выводом из такого определения стало выделение категории заработной платы, которую он определил в качестве дохода обладателя труда. Смит писал: «Всякий человек, который получает свой доход из источника, принадлежащего лично ему, должен получать его либо от своего труда, либо от своего капитала, либо от своей земли. Доход, получаемый от труда, называется заработной платой; доход, получаемый с капитала лицом, которое лично употребляет его в дело, называется прибылью; доход, получаемый с него лицом, которое не употребляет его в дело, а ссужает его другому, называется процентом или денежным ростом» [3с 94].

Величина получаемой работником заработной платы должна «по меньшей мере, быть достаточной для его существования», а в некоторых случаях «превышать этот уровень». При этом Смит высказывает предположение о возможном несовпадении в изменении цены труда и динамики цен на предметы продовольствия. Однако и в этом случае цена труда

должна определяться «той суммой, которая необходима для приобретения этого количества продуктов» [3 с 89].

Дифференциация заработной платы между работниками разных профессий по теории А. Смита проявляется «в зависимости от легкости или трудности, чистоты или неопрятности, почетности или унижительность самого занятия». В этой зависимости дифференциации заработной платы работников он впервые выделяет «трудность и дороговизну изучения данной профессии» [3 с 86]. Проводя аналогию между трудоемкостью создания машины и подготовкой квалифицированного работника, он показывает, что человек должен затратить существенное количество труда для овладения какими-либо профессиональными умениями и навыками. В случае с последним источником дохода, он делает акцент на окупаемости вложенных затрат «сверх обычной заработной платы за простой труд», где «все расходы, затраченные на обучение» должны вернуться его собственнику «с обычной по меньшей мере прибылью на капитал, равный этой сумме расходов» [4 с 56].

Появление историко-экономической работы А. Смита, его взглядов на проблему определения стоимости произведенных продуктов через стоимость затраченного при их создании труда способствовало появлению трудовой теории стоимости, детально рассмотренной и развитой в работах Д. Рикардо, К. Маркса. Согласно данной теории, труд выступал в качестве универсальной меры стоимости произведенных товаров.

Цена труда подразделялась Д. Рикардо на естественную и рыночную. Естественная цена труда формировалась из существующего уровня «пищи, предметов насущной необходимости и удобств, требующихся для содержания рабочего и его семьи». Величину рыночной цены труда Рикардоставил в зависимость от «действия отношения между предложением и спросом: труд дорог, когда он редок, и дешев, когда имеется в изобилии» [8 с 214].

Рикардо предполагал, что, помимо определения цены труда, соотношение спроса и предложения на рынке способно с точностью определить

«труд различных качеств». Основными критериями в определении качества труда выступали «искусства рабочего и напряженности выполняемого им труда» [8 с 65].

Французская классическая традиция в исследовании основ стоимости труда и формировании теории заработной платы имела свои особенности. Значимость получаемых доходов от труда в сельском хозяйстве рассматривалась через их расходы, одновременно являющиеся доходами всего остального населения в стране. Так, представленный Ф. Кенэ кругооборот доходов в рамках одного государства был основан на получении доходов владельцами земли, фермерами и остальными категориями населения, привлекаемыми для ее возделывания. Расходы данных категорий населения определялись Кенэ в качестве доходов остального населения, чьи профессиональные умения и навыки сводились к обслуживанию упомянутых категорий населения. Он писал, что результат человеческого труда не ограничивается производимой продукцией, но он служит для потребностей потребления и для покрытия издержек, которые сами представляют собой еще один источник богатств. Все, что человек тратит из своих заработков или прибыльных доходов, приносит выгоду другим людям и возвращается к источнику возникновения и восстановления богатств» [10 с 96].

Исследуя заработную плату, Ф. Кенэ приходит к выводу, что данный вид дохода «ограничивается средствами их существования и никак не может служить источником увеличения богатства». Таким образом, несмотря на роль сельского хозяйства для развития страны, а также важность занятого в этой сфере населения, Кенэ указывает на преимущественно низкий уровень оплаты наемного труда.

Рассмотрение вопросов труда и его оплаты было представлено в работах А.Р.Ж. Тюрго. Используя сформированный его предшественником и основателем школы физиократов подход о первостепенной значимости труда в сельском хозяйстве, Тюрго высказал идею о формировании земледельцем

«единственного фонда заработков, которые получают все другие члены общества в обмен за свой труд» [8 с 89].

Для разных категорий работников по теории Тюрго цена труда имела разную природу формирования. Цена труда землевладельца образовывалась из даваемого землей урожая и не всегда зависела только от труда по ее обработке, а в большей степени определялась плодородием и урожайностью. «Земля, независимо от всякого другого человека и от всякого соглашения, непосредственно выплачивает земледельцу цену его труда. ...То, что природа дает, не находится в соответствии ни с его потребностями, ни с договоренным расчетом цены его дневного труда». В этом смысле данный работник получает оплату за свой труд, условно состоящую из двух частей. Одна из них основана на необходимом размере средств существования. Вторая часть образует «избыток сверх платы за труд» [8 с 156].

Из теории Тюрго следовал вывод, характеризующий принцип установления величины заработной платы. Получаемая работником заработная плата как цена от продажи услуг его труда «не зависит от него самого: она является результатом соглашения с тем, кто оплачивает его труд. Последний старается заплатить за труд как можно дешевле».

Основываясь на трудовой теории стоимости, в марксистской концепции стоимость рабочей силы определялась рабочим временем, необходимым для ее производства и существования. В частности, К. Маркс писал: «Собственник рабочей силы, трудившийся сегодня, должен быть в состоянии повторить завтра тот же самый процесс при прежних условиях силы и здоровья. Следовательно, сумма жизненных средств должна быть достаточна для того, чтобы поддержать трудящегося индивидуума как такового в состоянии нормальной жизнедеятельности».

Но помимо удовлетворения естественных потребностей в пище, одежде, жилье и т.п., «сумма жизненных средств» должна быть достаточной для воспитания детей и тем самым включать «жизненные средства детей» [13 с 56].

Обращаясь к проблеме квалификации рабочей силы, Маркс указывал на необходимость получения работником определенной профессиональной подготовки. Издержки на получение подобного образования он ставил в зависимость от квалификации рабочей силы. Он писал, что «труд, который имеет значение более высокого, более сложного труда по сравнению со средним общественным трудом, есть проявление такой рабочей силы, образование которой требует более высоких издержек, производство которого требует большего рабочего времени и которое имеет, поэтому более высокую стоимость, чем простая рабочая сила. Если стоимость этой силы выше, то и проявляется она в более высоком труде и овеществляется поэтому за равные промежутки времени в сравнительно более высоких стоимостях».

А. Маршалл рассматривал рабочего как рационального субъекта, который оценивает свое участие в производстве сквозь призму доходности и потерь. Если затраты труда считать потерями рабочего, измеряемые субъективной оценке бремени труда, то заработная плата является доходом, который зависит от этой оценки и предназначен для денежной компенсации негативных эмоций рабочего [11 с 103]. При этом он придерживался точки зрения о том, что заработная плата равна предельному продукту труда.

П. Самуэльсон утверждал, что «люди за определенную цену сдают свои услуги в аренду», а цену этих услуг представляет ставка заработной платы. Объектом купли-продажи труд рассматривают немецкий экономист Г. Гертнер, американский ученый Н. Фридмен, английский экономист Дж. Хикс.

Г. Барр разделяет теории заработной платы на дедуктивные (которые распространяют на заработную плату положения общих теорий стоимости и цен) и индуктивные (авторы которых идут от наблюдения фактов к концепту обобщений).

Начиная с 60-х гг. прошлого столетия, в научный оборот было введено понятие человеческого капитала. С его введением предметом экономического анализа при исследовании фактора труда становится качество рабочей силы

(полученное образование, уровень квалификации, здоровье), а также вложения в материальной и денежной форме, сделанные собственником рабочей силы для формирования и развития своего человеческого капитала. Предполагалось, что чем большим человеческим капиталом обладает работник, тем больший доход в форме заработной платы он будет получать в будущем. Обосновывая подобный тезис, один из основателей теории человеческого капитала, Т. Шульц писал, «... одной из форм капитала является образование, человеческим его называют потому, что эта форма становится частью человека, а капиталом является вследствие того, что представляет собой источник будущих удовлетворений или будущих заработков» [10 с 108].

Подобный акцент на исследовании качества рабочей силы и лишь упоминание о будущих заработках привел к исключению из концепции человеческого капитала стоимостной составляющей.

Накопленные за предыдущие столетия концептуальные основы теории заработной платы и стоимости труда были упущены из концепции человеческого капитала. В результате данная концепция перестала давать научное объяснение сущности получаемого дохода собственником человеческого капитала, его величины и особенностей образования.

Современная экономическая практика позволяет поставить под сомнение положения теории человеческого капитала в установлении заработной платы. Работники сферы образования, науки, медицинского обслуживания, несмотря на достигнутый ими уровень квалификации, остаются наименее оплачиваемыми по сравнению с работниками сферы государственного управления, торговли, недвижимости и т.д.

1.2 Сущность заработной платы и ее место в системе воспроизводства

В современных рыночных условиях происходят экономические процессы, которые коренным образом изменяют теоретические взгляды сущности заработной платы как социально-экономической категории. Поскольку существующая в Российской Федерации система оплаты труда не отвечает современным требованиям социально ориентированной рыночной экономики, возникает необходимость поиска путей ее совершенствования.

Большинство ученых сходятся в том, что заработная плата как экономическая категория относится к базовой, наиболее сложной категории экономической науки, поэтому ее анализ требует комплексного подхода. Однако на этом общность мнений ученых относительно сущности этой многоплановой категории заканчивается.

Само слово «зарплата» (англ. salary) латинского происхождения, и первоначально обозначало соль. Так как соль была продуктом, изготовление которого строго контролировалась государством, а приобретали его те, кто находился на царской службе.

В XVIII–XIX вв., в период промышленной революции, появилось большое число новых профессий и рабочих рук, однако оплата их труда происходила, как правило, ежесуточно или сдельно, в зависимости от проделанной работы. Платить зарплату как фиксированную ежемесячную ставку не было принято. Индустриальная революция XIX–XX вв. способствовала созданию крупных корпораций, следовательно, быстрого повышения числа сотрудников[10 с 65].

Изобретение электричества, телефона и телеграфа вызвало стремительное увеличение штатов трудящихся с целью функционирования новых заводов. Именно в этот период стали использовать зарплату как фиксированную ежемесячную ставку.

Следует отметить, что система оплаты труда не прекращает совершенствоваться, а зарплата стала лишь частью общего дохода, одновременно с льготами, надбавками, процентами и премиями. В процессе эволюции экономической мысли в обществе формировалась своя система взглядов ученых на сущность заработной платы и факторы, определявшие ее общий уровень и динамику.

В рыночных условиях заработная плата трактуется двояко - она одновременно выступает как доход и как издержки производства. С одной стороны, заработная плата является доходом наемного работника, а с другой - одним из элементов издержек производства. Наемный работник заинтересован в высокой заработной плате, а работодатель - в ее снижении. В условиях рыночных отношений это противоречие решается в результате взаимодействия спроса на труд соответствующей квалификации со стороны работодателей и ее предложением со стороны наемных работников, поскольку в результате этого взаимодействия формируется рыночная цена использования наемного труда. Одновременно государство регулирует рынок труда. Поэтому заработная плата выступает не только экономической категорией, но, выступает социально - экономической категорией, поскольку, во-первых, объединяет и концентрирует интересы и потребности наемных работников, работодателей и государства, а во-вторых - является важнейшим показателем уровня жизни [12 с 85].

Следовательно, заработная плата это оплата труда работника, которая, отражая социально-экономическое положение в национальной экономике и уровень жизни в обществе, дает возможность работнику и его семье обеспечивать текущее потребление, а также экономить на будущее потребление. Зарботная плата является концентрированным выражением эффективности экономики и социальной политики государства и способности общества в целом защищать право человека на достойную жизнь. Соответственно, социально-экономические аспекты заработной платы определяются тем, что эта категория отражает макроэкономическую и

микроэкономическую среду и одновременно определяется их факторами. К макроэкономическим факторам, которые определяют уровень заработной платы, отнесем уровень развития национальной экономики (ВВП в расчете на одного человека), объем производимой отраслями продукции, соотношением между промежуточным потреблением производимой отраслями продукции и добавленной к ней стоимостью или ВВП, условия национального, регионального и отраслевого рынка труда, уровень развития системы социального партнерства, деятельность профсоюзов на рынке труда, государственное регулирование заработной платы, уровень цен на потребительские товары и услуги. Микроэкономическими факторами являются конечные результаты деятельности фирмы, уровень квалификации и специализации работника, системы оплаты труда и ее стимулирование на предприятии [21 с 24].

По результатам проведенного исследования, можно сделать выводы о том, что заработная плата как оплата труда работника отражает социально-экономическое положение в национальной экономике и уровень жизни в обществе. Заработная плата как социально-экономическая категория относится к числу самых сложных категорий экономической науки, анализ которой требует комплексного подхода. Различия в определениях сущности заработной платы обусловлены спецификой социально-экономических отношений на каждом этапе развития общества.

На основании выводов классического, неоклассического и институционального направлений экономической теории заработную плату можно представить как фонд жизненных средств, который требуется работнику для воспроизводства рабочей силы, а с другой стороны как максимальные издержки работодателя на рабочую силу, следствием чего является получение прибыли, с учетом институциональных норм. Отсюда вытекают различия интересов сторон трудовых отношений, т.к. зарплата выступает в качестве дохода наемного работника и расхода работодателя.

Основой согласования вышеназванных интересов выступает ставка заработной платы, размер которой находится в поле зрения субъектов рынка труда, а также в качестве орудия, благодаря которому достигаются эффективное взаимодействие представленных выше разноплановых интересов.

Современные подходы к определению заработной платы отличаются разнообразием трактовок. Большинство авторов, подходы которых были изучены, считают заработную плату ценой рабочей силы. Некоторые исследователи, опираясь на финансовый менеджмент, употребляют вместо понятия «заработная плата» понятие «трудовой доход». Однако, не все готовы согласиться с данной позицией, поскольку она противоречит подходу, применяемому в бухгалтерском учете. «Бухгалтерская» трактовка заработной платы основывается исключительно на нормативном регулировании трудовых отношений на уровне законодательства и Положений (стандартов) бухгалтерского учета [10 с 83].

Таким образом, многообразие изученных подходов показывает необходимость приведения в соответствие всех характеристик экономических выгод работника (заработная плата, компенсации, премии и др.), получаемых от работодателя, требованиям конкурентного рынка и международным нормам регулирования трудовых отношений, включая бухгалтерский учет и отчетность. В этом направлении целесообразно разграничивать позиции рассмотрения вопроса: с точки зрения экономической теории, рыночной экономики, экономики труда, наемного работника, предпринимателя, по требованиям бухгалтерского учета. Такой подход позволит определить заработную плату как количественную и качественную величину и наиболее полно охарактеризовать все ее аспекты.

С учетом проведенного анализа можно предложить следующее определение заработной платы: Заработная плата это цена рабочей силы, предлагаемой работниками на рынке труда, которая впоследствии, в процессе трудовых отношений, служит основой денежного вознаграждения работников,

являющегося основной частью необходимого им фонда жизненных средств, размер которого зависит от количества, качества и результативности затраченного труда и конечных результатов хозяйственной деятельности производственного коллектива. При таком определении сущности заработной платы:

- выделяется ключевое её качество является стоимостным эквивалентом, представленным в денежном выражении, учитывающим требуемый объём жизненных средств работника, необходимый для воспроизводства рабочей;

- отмечается связь заработной платы работника с количественными и качественными характеристиками вложенного труда, а так же его сложностью, что необходимо принимать во внимание при разработке на предприятии (в организации) механизма системы формирования оплаты труда;

- указывается на вывод о том, что, выполняя роль стоимостного эквивалента жизненных средств, требуемых для удовлетворения потребностей работников, она является главной формой оплаты по труду, и одновременно с этим значимым материальным стимулом, так как в процессе удовлетворения своих материальных и духовных потребностей работников отличает заинтересованность в увеличении заработной платы, а это означает, что, соответственно, растёт необходимость повышения качественных, количественных и профессиональных характеристик труда, от которых напрямую зависит размер оплаты;

- подчеркивается рыночная составляющая заработной платы, т.к. заработная плата на рынке труда, основываясь на действии регулирующей функции, выступает регулятором спроса на рабочую силу.

1.3 Специфика формирования заработной платы в рыночной экономике

В современных реалиях рыночной экономики заработная плата является ключевым источником денежных доходов работающего населения, поскольку является формой экономической реализации права собственности на рабочую силу, а также конституционного права на труд.

Заработная плата представляет собой цену, которая выплачивается работнику за использование его труда. Ее величина определяется рынком труда, то есть спросом на рабочую силу и предложением рабочей силы. Чем выше спрос на рабочую силу и чем меньше ее предложение, тем соответственно выше уровень оплаты труда, и, наоборот, чем больше ее предложение, тем ниже заработная плата.

На величину оплаты труда оказывают влияние как рыночные, так и нерыночные факторы, в результате воздействия которых складывается определенный уровень заработной платы.

Невзирая на то, что величина заработной платы является объектом государственного регулирования, в рыночной экономике хозяйствующие субъекты сами устанавливают формы, системы и уровень оплаты труда, при этом полностью отвечают за свое финансово-экономическое положение, а также за социальную защиту работников [2 с 78].

В рыночных условиях основным субъектом в условиях рынка выступало предприятие, на которое распространялась полная экономическая самостоятельность. Согласно данному закону в централизованном порядке на общегосударственном уровне подлежит регулированию минимальный размер заработной платы, формы, системы и размеры оплаты труда на предприятии определяется самостоятельно.

В настоящее время в подходах формирования заработной платы на предприятиях преобладают подходы, касающиеся новых систем

стимулирования труда. Все большую роль играют новые системы стимулирования труда, отличительной чертой которых является более жесткие требования к содержанию качества и результатам труда. В связи с чем особое значение для предприятия имеет выбор путей и методов стимулирования труда с учетом особенностей конкретного предприятия.

В условиях наличия различных форм собственности на средства производства повысилась роль и значимость организационных и правовых мер организации оплаты труда. Разнополюсность, вызывающая расхождение экономических интересов работодателей и наёмных работников, при необходимости развития со стороны государства чётких критериев и направлений в области оплаты труда, придает большую значимость обоснованности условий ее организации, куда входят и условия, предусмотренные и сформированные не только государством. Условия оплаты труда, отражённые в коллективных договорах или индивидуальных контрактах, являются для работников по найму защитой их прав. Это касается общего значения величины минимальной заработной платы, минимальной оплаты труда для рабочего определённой профессии и разряда, специалиста соответствующей квалификации, оплате ежегодного отпуска, работе в выходные и праздничные дни, сверхурочной работы и т. д.

Осмысление диалектики развития механизма оплаты труда позволяет выявить требования, предъявляемые рыночными условиями хозяйствования к механизму оплаты труда. В таблице 1 представлены в обобщенном виде.

Таблица 1–Система требований, предъявляемых рыночными условиями хозяйствования к механизму оплаты труда

Рыночные условия хозяйствования	Требования к формированию механизма оплаты труда
Изменение социально-экономической сущности заработной платы.	Изменение основных принципов и функций оплаты труда.
Принципы оплаты труда, соответствующие рыночным условиям хозяйствования.	Усиление стимулирующей роли и повышение мотивационного потенциала оплаты труда.
Наличие различных форм собственности на средства производства.	Уменьшение дифференциации в оплате труда. Обеспечение примерно равной оплаты труда в условиях разных форм собственности.
Укрепление хозяйственной самостоятельности предприятий.	Дальнейшее расширение самостоятельности предприятий в организации оплаты труда.
Возрастание роли руководителей предприятий в организации повышения эффективности производства.	Существенное отличие организация оплаты труда руководителей предприятий с учётом специфики их роли.
Развитие форм собственности, особенно частной формы владения, сопровождается сокращением области демократических начал в управлении производством.	Активное участие сотрудников в разработке условий трудового договора (контракта) и развитие деятельности профсоюзов в вопросах заключению достойного коллективного договора, и установленного действенного контроля за его исполнением.
Отсутствие барьеров в перемещении, работников между отраслями народного хозяйства.	Отсутствие наличия дифференциации заработной платы по отраслям с одновременным обеспечением максимально возможного ее единства по «сквозным» профессиям.
Обязательность привлечения работников в определенные регионы, страны, отрасли.	Необходимость создания преимуществ в оплате труда с учетом интересов национальной экономики
Создание рынка труда.	Оплата труда должна учитывать стоимость рабочей силы, в основе заработной платы лежит цена рабочей силы.
Направление на оплату труда возможно только части заработанного предприятиями дохода.	Повышение в оплате труда значимости корпоративных итогов деятельности предприятия
Усиление связи заработной платы с результатами труда.	Уменьшение в заработной плате доли, связанной с исполнением чуждых ей функций компенсации отклонений от нормативных условий труда и социальной защиты малоимущих.
Наличие у ряда работников фиксированной заработной платы	Заработная плата этой категории должна соответствовать уровню заработной платы работников предприятий.
Усиливается роль социальной защиты трудящихся.	Изменение ключевых функций государства в организации оплаты труда.
Составлено автором по источникам [17,18,8,2]	

Механизм оплаты труда функционирует в определенной внешней среде. Положение человека на предприятии зависит от его отношения к средствам производства. В связи с этим меняется форма оплаты труда: как предпринимателя и как наемного работника. На действие механизм оплаты труда также соответствующим образом оказывают влияние и условия производства. На механизм с разных сторон оказывают действие профсоюзы и рыночные отношения: задача профсоюзов сводится к защите интересов наемных работников, которые заинтересованы в повышении оплаты труда, задача предпринимателей сводится к реализации цели по получению максимальной прибыли, что оказывает основное стимулирующее воздействие на собственника средств производства, заставляя его сокращать затраты, включая и оплату труда.

Итогом функционирования механизма является уровень средней заработной платы, эффективность производственной деятельности и другие итоговые результаты работы предприятия, одним из которых является полученная прибыль.

Формирование заработной платы начинается в сфере обращения рабочей силы, когда определяется ставка заработной платы, о которой договариваются покупатель и продавец рабочей силы. Ее объективной основой является стоимость жизненных благ как самого работника, так и членов его семьи. Ставка заработной платы формируется под воздействием соотношения спроса и предложения на нее на рынке труда и составляет тарифную часть заработной платы, которая в основном реализует ее воспроизводственную функцию, затрагивающую интересы наемных работников.

Дальнейшее формирование заработной платы продолжается в сфере производства, где происходит производительное потребление рабочей силы

Анализ результатов исследования механизма оплаты труда и среды его применения показал, что вопросы, касающиеся организации и формирования оплаты труда, находятся в настоящее время в стадии развития, предопределяя

совершенствование отдельных направлений в этой области трудовых отношений.

Совершенствование форм, систем и моделей оплаты труда осуществляется параллельно развитию научно-технического прогресса, его характерных особенностей и отдельных форм проявления. Этот процесс характеризуется появлением новых функций, форм и систем оплаты труда, что предопределяется следующими условиями:

- Увеличение эффективности производства, основанное на применении инновационных методов развития, использовании современных высоких технологий.

- Рост производства, основанный на преимущественном развитии отраслей, совершенствующих производство на использовании достижений научного технико-технологического прогресса, и отраслей, относящихся к сфере обслуживания потребностей населения.

- Установление границ, в разрезе которых экономическое развитие считается нецелесообразным с социальной точки зрения. Основные ограничения, связанные с сохранением экологической среды и невозможности природных ресурсов.

Таким образом, формирование заработной платы на современном этапе развития экономики находится под влиянием двух противоречивых тенденций. С одной стороны, оно осуществляется в рамках традиций тарифной системы, разработанной для прошлых условий хозяйствования, но значительно деформированной под влиянием новых экономических отношений. С другой стороны, на организацию заработной платы оказывают влияние социальные процессы, которые сформировались в условиях реформы и непосредственно воздействуют на величину оплаты труда.

Заработная плата, выражая в рыночной экономике цену рабочей силы, является носителем трех основных функций: воспроизводственной, стимулирующей и регулирующей.

В настоящее время реализация данных функций заработной платы затруднена со всеми вытекающими отсюда проблемами и острыми социальными последствиями. Падение реального содержания заработной платы из-за опережающего роста цен и задержек в ее выплате, из-за превращения многих ранее бесплатно получаемых социальных благ в платные привело к тому, что заработная плата перестала быть надежным, основанным на труде, источником воспроизводства работников и членов их семей, а труд перестает рассматриваться как необходимое условие жизни. Непринятие радикальных мер по предотвращению такого положения не только создает социальное напряжение и ставит под угрозу идею необратимости проведенных преобразований, но и формирует предпосылки к деградации российского уклада жизни и российской морали.

Заработная плата становится недостаточно надежным источником для жизни населения. Ее относительно низкие размеры (особенно в бюджетной сфере) вынуждают работников помимо основной работы искать различные иные (вторичные) формы занятости (личное подсобное хозяйство, временную работу) в рабочее и нерабочее время.

Недостаточное возмещение трудовых затрат в неблагоприятных условиях стало прямым нарушением прав человека и принципов оплаты труда, принятых в мировой практике. В действующих сегодня системах организации оплаты труда на промышленных предприятиях значительно снижен компенсационный механизм за дискомфорт среды, увеличился разрыв между нормой труда и мерой оплаты, утрачен стимулирующий механизм зарплаты и т. д.

Социально-экономическое развитие общества непосредственно связано с оплатой труда работников и доходами населения. Формируя платежеспособный спрос, заработная плата во многом определяет динамику развития экономики страны. Будучи неразрывно связанной с экономической активностью населения, она оказывает более существенное воздействие на

развитие экономики по сравнению с другими видами доходов. В первую очередь, она стимулирует производство товаров широкого потребления.

Экономисты, оценивая современную социально-экономическую ситуацию, приходят к выводу о том, что если в ближайшие годы в стране не удастся ощутимо повысить уровень оплаты труда и реальные доходы населения, то низкий платежеспособный спрос на внутреннем рынке станет главным ограничителем экономического роста.

Допущенное за годы реформирования существенное снижение реального содержания заработной платы и невозможность в современных условиях для значительной части трудоспособного населения обеспечить нормальное воспроизводство рабочей силы имеют весьма серьезные социально-экономические последствия.

2 Влияние стимулирующей функции заработной платы на эффективность деятельности АО «Алмалыкский горно-металлургический комбинат»

2.1 Экономическая характеристика предприятия

АО «Алмалыкский ГМК» является одним из крупнейших горно-металлургических предприятий в Республике Узбекистан.

Повышенный спрос на цинк обусловлен растущими потребностями на него в автомобильной и машиностроительной отрасли, а также в сфере производства бытовой химии.

Организационная структура компании представлена в приложении А.

Общество создано на основании постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан от 10 февраля 1997 года №71 «Об акционировании Алмалыкского горно-металлургического комбината», приказа Госкомимущества Республики Узбекистан «О преобразовании Алмалыкского горно-металлургического комбината (АГМК) в Акционерное общество открытого типа» от 19 мая 1997 года №86 к-ПР.

В соответствии с Постановлением Президента Республики Узбекистан от 10.08.2016 г. № ПП-2573 «О создании Научно-производственного объединения по производству редких металлов и твердых сплавов» Акционерное общество «Узбекский комбинат тугоплавких и жаропрочных металлов» (АО «УзКТЖМ») реорганизовано путем его присоединения к АО «Алмалыкский ГМК».

АО «Алмалыкский ГМК» является правопреемником реорганизованного акционерного общества «УзКТЖМ», несет ответственность по всем ранее заключенным АО «УзКТЖМ» договорам и принятым обязательствам.

АО «Алмалыкский ГМК» является юридическим лицом и осуществляет свою деятельность на основе действующего законодательства Республики Узбекистан и настоящего Устава.

АО «Алмалыкский ГМК» создано на неопределенный срок и приобрело статус юридического лица с момента его государственной регистрации.

Общество имеет самостоятельный баланс, вправе открывать в установленном порядке расчетные и другие счета в банках на территории Республики Узбекистан и за ее пределами, имеет круглую печать, содержащую его полное фирменное наименование на государственном языке и указание места его нахождения. В печати может быть одновременно указано фирменное наименование на любом другом языке.

Общество вправе иметь штампы и бланки со своим наименованием и местонахождением, собственную эмблему, а так же зарегистрированные в установленном порядке товарный знак и другие средства индивидуализации участников гражданского оборота, товаров, работ и услуг.

АО «Алмалыкский ГМК» имеет в собственности обособленное имущество, в том числе имущество, переданное ему в Уставный фонд, учитываемое на его самостоятельном балансе, может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права, нести обязанности, быть истцом и ответчиком в суде.

Основной деятельностью АО «Алмалыкский ГМК» является организация производства по добыче и обогащению руд цветных, драгоценных, редких и других металлов, выпуску рафинированной меди, металлического цинка, драгоценных и редких металлов и их сплавов, серной кислоты и другой сопутствующей продукции.

Выполняя важнейшие приоритеты программы социально-экономического развития коллектив АО «Алмалыкский ГМК» за 2016 год обеспечил выпуск товарной продукции:

- в действующих ценах – 103,9 %,
- в сопоставимых ценах – 103,2 %.

Темп роста выпуска товарной продукции в сопоставимых ценах к соответствующему периоду 2015 года составил 104,0 %.

Добыто медной руды 101,4 % к установленному заданию, выпуск медной продукции составил 101,9 %, в том числе из собственного сырья 100,0 %, цинка металлического из собственного сырья 115,8 %, серной 112,8 %, аффинированного золота 100,5 % и аффинированного серебра 100,3 %.

Переработано медного сырья 100,3 % к заданию, темп роста 101,1 %.

Согласно Программы геологоразведочных работ за 2016 год выполнение основных физических объемов составило: проходка подземных горных выработок – 106,7 % к плану (темп роста 104,8 %), буровые работы – 102,0 % (темп роста 114,5%), проходка канав – 100,6 %, освоено – 33,2 млрд. сум.

В целях насыщения внутреннего рынка комбинат произвел товаров народного потребления на сумму 11,0 млрд. сум (без учета НДС) или 103,9 % к заданию, темп роста составил 102,1 %.

Согласно постановления Президента Республики Узбекистан от 25.12.2015г. № ПП-2458 АО «Алмалыкский ГМК» осуществлял реализацию 11 проектов по АО «Алмалыкский ГМК» и по трем проектам НПО с объемом капитальных вложений – 296,2 млрд. сум.

2.2 Анализ состава и структуры трудовых ресурсов в АО «Алмалыкский горно-металлургический комбинат»

От обеспеченности предприятия персоналом в профессиональном и квалификационном составе зависит объем производства, снижение себестоимости изготовленной продукции, объем оказываемых услуг, выполненных работ, увеличение размера полученной прибыли, повышение уровня производительности труда и другие экономические показатели.

Используя сведения о численности, составе и движении работников АО «Алмалыкский ГМК» за 2014-2016 гг. проанализируем состав работников по категориям. Результаты представлены в таблице 2.

Таблица 2–Состав персонала АО «Алмалыкский ГМК» по категориям работников в 2014 – 2016 гг.

Показатель	Абсолютное значение показателя по годам, чел.			Абсолютное отклонение показателя, чел.			Темпы роста, %		
	2014г.	2015г.	2016г.	2015г./ 2014г.	2016г./ 2015г.	2016г./ 2014г.	2015г./ 2014г.	2016г./ 2015г.	2016г./ 2014г.
Всего работников, чел. в том числе:	17999	18605	18618	606	13	619	103,37	100,07	103,44
- руководители	1112	1110	1105	15	6	21	99,82	99,55	99,37
- специалисты	2245	2257	2262	12	5	17	100,53	100,22	100,76
- другие служащие	917	917	968	0	1	1	100,00	105,56	105,56
- рабочие	13725	14321	14283	48	71	119	104,34	99,73	104,07
Составлено автором по данным кадровых документов предприятия									

Согласно данных таблицы 2 в составе персонала АО «Алмалыкский ГМК» присутствуют все категории работников, как в отчетном, так и предыдущих периодах. Отметим, что численность персонала за исследуемый период возросла на 19 человек, темпы прироста составили в 2015 году 0,07 %,

в 2016 - 3,44%. Наибольший прирост за исследуемый период отмечается по группе рабочих (+119 чел.), прирост руководителей составил (+21 чел.), специалистов (+17 чел.).

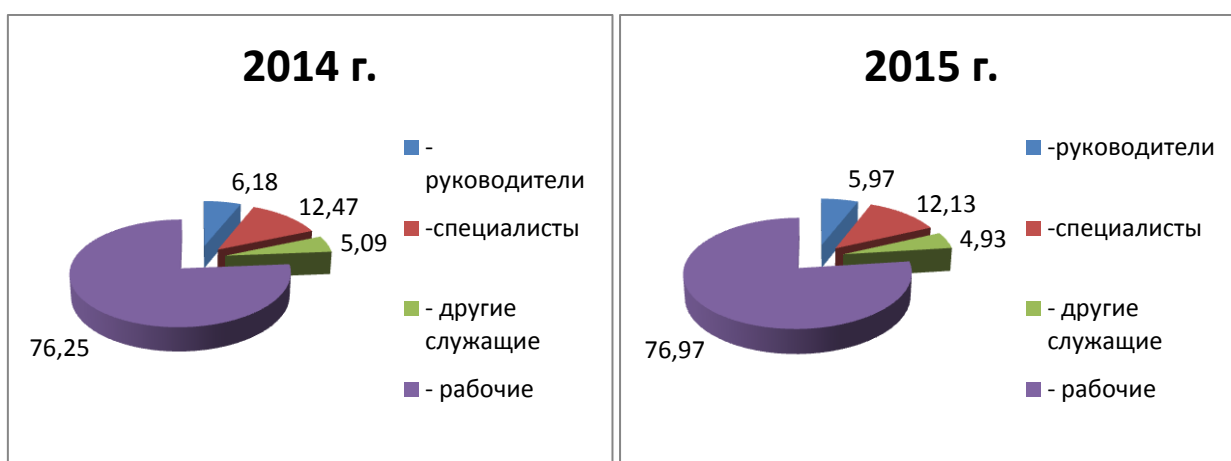
В процессе анализа необходимо изучить структуру персонала АО «Алмалыкский ГМК» таблица 3. Ее изменение проиллюстрировано на рисунке 2.

Таблица 3–Структура персонала АО «Алмалыкский ГМК» за 2014-2016 гг.

Показатель	Структура показателя по годам, %			Отклонение показателей		
	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2015 г. от 2014 г.	2016 г. от 2015г.	2016г. от 2014 г.
Всего работников, чел. в том числе	100	100	100	0	0	0
-руководители	6,18	5,97	5,94	-0,21	-0,03	-0,24
-специалисты	12,47	12,13	12,15	-0,34	0,02	-0,32
- другие служащие	5,09	4,93	5,20	-0,17	0,27	0,10
- рабочие	76,25	76,97	76,72	0,72	-0,26	0,46

Составлено автором по данным кадровых документов предприятия

Графически динамика структуры персонала АО «Алмалыкский ГМК» представлена на рисунке 2.



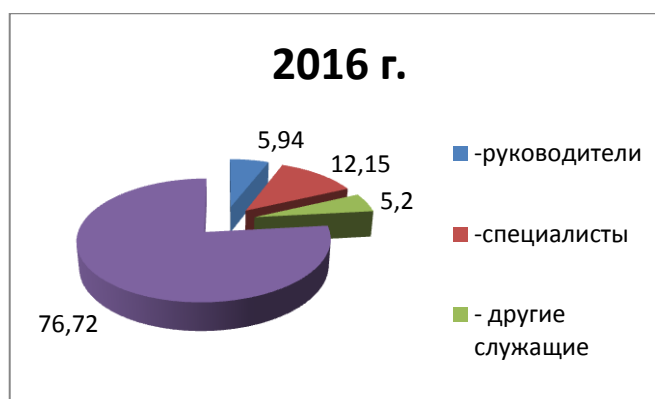


Рисунок 2–Динамика структуры персонала АО «Алмалыкский ГМК»

Как показано на рисунке 2 и в таблице 3 основную долю в структуре персонала за 2014-2016 гг. занимают рабочие. Так в 2014 г. их удельный вес составил 76,25 %, а в 2016 г. 76,72%, т. е. наблюдается повышение доли рабочих на 0,46%. Также мы видим снижение доли руководителей на 0,24% и снижение удельного веса специалистов на 0,32%. Хотя величина изменений не существенна, она отразится на среднегодовой выработке одного работающего. В период с 2014 по 2016 годы численность рабочих увеличивается.

Далее проведем анализ структуры персонала по половому признаку, что позволит выявить преобладание мужского, либо женского пола среди работников таблица 4.

Таблица 4–Структура персонала АО «Алмалыкский ГМК» по половому признаку за 2014 – 2016 гг.

Показатель	Абсолютное значение показателя по годам, чел.			Абсолютное отклонение показателя, чел.			Темпы роста, %		
	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2015г./2014г.	2016г./2015г.	2016г./2014г.	2015г./2014г.	2016г./2015г.	2016г./2014г.
Мужчины	12289	12345	13005	56	660	716	100,46	105,35	105,83
Женщины	5710	6260	5613	550	-647	-97	109,63	89,66	98,30
Итого	17999	18605	18618	606	13	619	103,37	100,07	103,44

Составлено автором по данным кадровых документов предприятия

Из таблицы 4 видно, что на предприятии преобладает мужской пол, это связано со спецификой деятельности предприятия. Основной состав

работников это операторы станков с ЧПУ, слесари и другие рабочие профессии. Количество мужчин в 2014 году составлял 12289 человек. За анализируемый период количество мужчин возросло на 716 человек или на 5,83%. Женский коллектив в основном состоит из управляющих, инженеров, бухгалтеров, сотрудников финансово-экономической сферы, кадровых работников и других профессий. Их численность за 2014-2016гг. уменьшилась на 97 человек (темпа снижения 1,7%).

Квалификационный уровень персонала во многом зависит от возраста работников. Поэтому в процессе анализа изучают изменения в составе рабочих по этому признаку.

Структура работников по возрасту в динамике за 2014-2016 гг. представлена в таблице 5.

Таблица 5–Структура работников АО «Алмалыкский ГМК» по возрасту за 2014 - 2016 гг.

Показатель	Численность работающих на конец года, чел.			Удельный вес, %		
	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.
до 20 лет	1166	1204	1244	6,48	6,47	6,68
от 20 до 29 лет	3269	3341	3327	18,16	17,96	17,87
от 30 до 39 лет	5370	5315	5445	29,83	28,57	29,25
от 40 до 49 лет	3375	3393	3410	18,75	18,24	18,32
от 50 до 59 лет	3437	3430	3392	19,10	18,44	18,22
60 лет и старше	1382	1922	1800	7,68	10,33	9,67
Итого	17999	18605	18618	100	100	100
Составлено автором по данным кадровых документов предприятия						

Исходя из таблицы 5 структура работников по возрасту в динамике за 2014-2016 гг. показала следующее:

-больше всего работников приходится на возраст от 30 до 39 лет, их удельный вес в течение трех лет составляет более 29%;

-работники от 40 до 49 лет, то есть сотрудники в наиболее продуктивном возрасте характеризующиеся значительным опытом, занимают второе место;

-также в структуре персонала преобладают наиболее молодые работники в возрасте от 20 до 29 лет. Следовательно, можно отметить, что АО «Алмалыкский ГМК» располагает молодым персоналом, которому требуется руководство, обучение, повышение квалификации;

-динамика работников в возрасте от 50 до 59 лет с каждым годом уменьшается. Это, прежде всего, связано с выходом на пенсию работников данной возрастной группы.

Таким образом, на предприятии имеются сотрудники всех возрастных групп. Но в большей степени АО «Алмалыкский ГМК» приветствует и продвигает молодых специалистов.

Также квалификационный уровень рабочих зависит от образования. Проведем анализ образовательного уровня персонала АО «Алмалыкский ГМК», используя таблицу 6.

Таблица 6–Структура работников АО «Алмалыкский ГМК» по уровню образования, 2014 –2016 гг.

Показатель	Численность работающих на конец года, чел.			Удельный вес, %		
	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.
полное среднее	2105	2124	2147	11,70	11,42	11,53
среднее специальное	11904	11968	11998	66,14	64,33	64,44
высшее	3448	3456	3479	19,16	18,58	18,69
незаконченное высшее	542	1057	994	3,01	5,68	5,34
Итого	17999	18605	18618	100	100	100

Составлено автором по данным кадровых документов предприятия

Согласно данным таблицы бперсонал АО «Алмалыкский ГМК» имеет разный спектр уровней образования.

Качество образовательного уровня сотрудников характеризует персонал, имеющий высшее образование.

Наибольший удельный вес приходится на сотрудников, имеющих средне – специальное образование, который составляет 64,44% в 2016 году, по сравнению с 2014 годом он снизился на 1,7%.

Уровень доли сотрудников, имеющих средне – специальное образование, сократился за счет роста доли сотрудников с высшим образованием. Движение рабочей силы на предприятии, связанное с приемом и увольнением работников, является важным объектом анализа, поскольку изменение состава работников отрицательно влияет на эффективность их работы. Проведем анализ движения персонала на АО «Алмалыкский ГМК».

Данные для изучения движения персонала в АО «Алмалыкский ГМК» приведены в аналитической таблице 7.

Таблица 7–Движение персонала АО «Алмалыкский ГМК» за 2014-2016 гг.

Показатели	Годы			Отклонения (+, -)			
				Абсолютное, чел.		Относительное, %	
	2014	2015	2016	2015 от 2014	2016 от 2015	2014/2015	2015/2016
Среднесписочная численность работников, чел.	17999	18605	18618	606	13	103,37	100,07
Принято, всего чел.	230	278	368	48	90	120,87	132,37
Выбыло, всего чел.	224	265	284	41	19	118,30	107,17
в том числе:							
истечение срока трудового договора	12	24	23	12	-1	200,00	95,83
в вооруженные силы	2	3	4	1	1	150,00	133,33
выход на пенсию	11	18	21	7	3	163,64	116,67
по собственному желанию	164	179	195	15	16	109,15	108,94
за нарушения трудовой дисциплины	22	26	29	4	3	118,18	111,54
по другим причинам, чел.	13	15	12	2	-3	115,38	80,00
Коэффициент оборота по приему, %	1,28	1,49	1,98	0,22	0,48	116,93	132,28
Коэффициент оборота по выбытию, %	1,24	1,42	1,53	0,18	0,10	114,45	107,09
Коэффициент текучести, %	1,03	1,10	1,20	0,07	0,10	106,63	109,19
Составлено автором по данным первичных документов предприятия							

Из данных таблицы 7 следует, что движение кадров наблюдалось как в 2014, так и в 2015, 2016 годах.

Динамика коэффициентов движения персонала АО «Алмалыкский ГМК» показывает, что:

а) коэффициент оборота по приему за анализируемый период увеличился на 0,7% ввиду того, что прием персонала в течение трех лет увеличился в связи с расширением производства и с открытием новых направлений на предприятии.

б) коэффициент оборота по увольнению увеличился на 0,28%, это связано с неудовлетворенностью персонала условиями труда и заработной платы.

в) отрицательной тенденцией является увеличение коэффициента текучести на 0,17 %, это произошло за счет ухудшения трудовой дисциплины и увеличения количества увольнений по собственному желанию. Коэффициент текучести кадров, имеет свое нормативное значение. Если оно колеблется в пределах 3–5%, то руководству организации не о чем беспокоиться. Это говорит о естественном обновлении персонала, а не о проблемах в управлении или коллективе. Если коэффициент текучести кадров намного больше 5%, то это повод принимать решительные меры по стабилизации ситуации с персоналом. Если этому вопросу не уделить внимания, то в будущем у фирмы могут возникнуть проблемы с дальнейшим развитием. Постоянное обновление персонала не способствует хорошей работе, а, наоборот, снижает ее темп за счет постоянного обучения.

В целях снижения коэффициента оборота рабочей силы по увольнению необходимо обратить внимание на организацию труда в цехе, на условия труда и оплаты работников.

Очевидно, рост коэффициента текучести демонстрирует не самую благоприятную тенденцию, так как вновь принятых работников приходится доучивать, предоставлять им время на адаптацию к конкретным условиям работы на данном предприятии. В связи с увольнением работников

предприятие несет потери, связанные с ранее понесенными ею затратами на обучение и удовлетворение некоторых социальных потребностей увольняющихся работников.

2.3 Оценка уровня заработной платы и его динамики

Начисление заработной платы в АО «Алмалыкский ГМК» производится один раз, 10 числа текущего месяца за предыдущий месяц. Для начисления заработной платы используется оклад, указанный в трудовом договоре с сотрудником и штатном расписании.

Исчисление тарифных ставок и должностных окладов на комбинате производится на основании Единой тарифной сетки, утвержденной постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 21 июля 2009 года №206 «О дальнейшем совершенствовании Единой тарифной сетки по оплате труда» и изменениями к ЕТС, установленными постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 11 января 2012 года №6 «О внесении изменений в некоторые решения Правительства Республики Узбекистан».

В соответствии с указанным постановлением с 1 января 2012 года отмене нулевой разряды начальным разрядом Единой тарифной сетки по оплате труда установлен 1 разряд. Исходя из финансовых возможностей и результатов хозяйственной деятельности, комбинат установил повышенные тарифные коэффициенты по Единой тарифной сетке. Определение окладов и часовых тарифных ставок производится исходя из минимального размера заработной платы, установленного на территории Республики Узбекистан.

Оплата труда работников комбината производится по сдельной, сдельно-премиальной, повременной, повременно-премиальной системам.

Каждому сотруднику АО «Алмалыкский ГМК» гарантировано право на оплачиваемый ежегодный отпуск для отдыха и восстановления работоспособности.

В период трудового отпуска за работникам и сохраняется место работы (должность) и средний заработок, они не могут быть уволены по инициативе работодателя, за исключением случая полной ликвидации предприятия.

Ежегодный основной отпуск—это длительный свободный от выполнения трудовых обязанностей непрерывный период времени, предоставляемый работ в течение рабочего года. Рабочий год для каждого работника считается индивидуально—12 месяцев со дня начала его работы по трудовому договору. Право на ежегодный оплачиваемый отпуск появляется у работника сначала действия трудового договора.

Законодательно установлена минимальная продолжительность ежегодного основного отпуска—не менее 15 рабочих дней (статья 134 ТК).

Продолжительность отпусков исчисляется в рабочих днях по календарю из расчета 6-дневной рабочей недели, даже если на предприятии установлена 5-дневная (статья 139 ТК).

Рассмотрим порядок начисления заработной платы на предприятии.

Сотрудник обжигового цеха отработал за месяц 168 часов. Оклад по штатному расписанию 674423 сум. За выполнение планового показателя по производству сотруднику выплачивается премия - 24 % заработка, также отработано сверхурочно 48 часов.

Таким образом, общий заработок сотрудника за данный месяц будет равен сумме заработной платы по окладу, премии за выполнение плана, оплаты за сверхурочную работу.

Заработная плата за отработанные 168 часов при окладе 674 423 сум составит 674 423 сум.

Премия за выполнение плана - 24 % от заработка, т. е. 161 861 сум 52 тийин (24% x 674 423).

Районный коэффициент 16 824 (15% от 3*28 040 сум). 28 040 – МРОТ по РУз.

Выслуга лет (за стаж работы в организации более 3 лет 30% от 674 423 сум) 202326 сум 25 тийин. (вид оплаты 052).

Оплата за сверхурочную работу производится в двойном размере и составляет 674 423: 168 ч = 1 038, 23*48ч*2 = 385384 сум 57 тийин.

Общий заработок составит 1440819 сум 34 тийин (674 423 + 161861,52 + 16 824 + 202326,25 + 385384,57).

К обязательным удержаниям относятся подоходный налог и отчисления в пенсионный фонд.

Основными источниками информации для анализа фонда оплаты труда служат данные бухгалтерского учета и данные кадровой службы.

Для анализа фонда заработной платы используют данные таблицы 8.

Таблица 8 - Анализ состава и структуры фонда оплаты труда работников АО «Алмалыкский ГМК» за 2014-2016 гг.

Содержание	2014 г.		2015 год		2016 год		Абсолютное Отклонение (+,-)	Темп роста, %
	Сумма, тыс. сум.	Удельный вес, %	Сумма, тыс. сум.	Удельный вес, %	Сумма, тыс. сум.	Удельный вес, %		
Фонд заработной платы, всего	36013839 1,2	100	4010865 90	100	4184805 10	100	5834211 8	116, 20
выплаты по тарифным ставкам, окладам, премии	22177322 1,30	61,58	2470292 31	61,59	2618851 03	62,58	4011188 2	118, 09
выплаты компенсирующего характера связанные с условием труда	10764536 5,13	29,89	1199649 99	29,91	1209408 67	28,9	1329550 2	112, 35

выплаты компенсирующего характера связанные с режимом дня (сверхурочные, работа выходные и праздничные)	6230394,17	1,73	6858580,69	1,71	7532649,17	1,8	1302255	120,90
выплаты за неотработанное время (больничный, отпуск)	24525424,44	6,81	27233779,5	6,79	28121890,2	6,72	3596465,8	114,66
Составлено автором по данным первичных документов предприятия								

Из данных проделанного анализа можно прийти к выводу, что фонд оплаты труда в 2016 год в сравнении с 2014 годом возрос на 58342118 тыс.сум., темп роста составил 16,20%.

Увеличение фонда оплаты труда произошло с помощью роста всех составляющих по видам основной и дополнительной оплаты труда.

Состав фонда заработной платы предприятия представлен на рисунке 3.

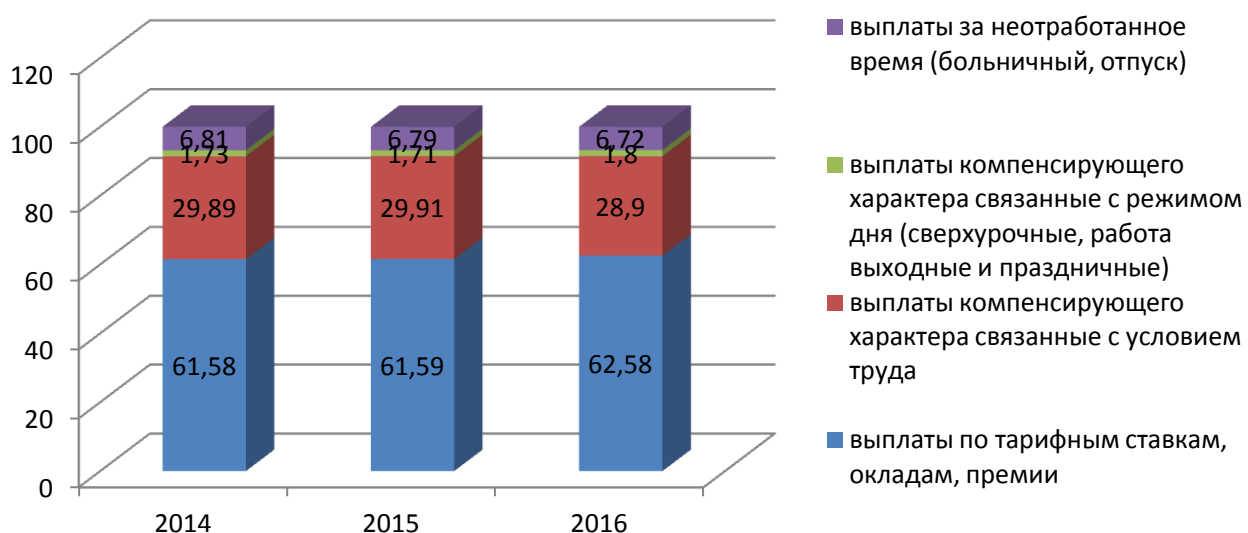


Рисунок 3 – Структура фонда заработной платы сотрудников АО «Алмалыкский ГМК»

Структура фонда оплаты труда поменялась незначительно. Из анализа состава заработной платы можно увидеть, что самый большой удельный вес, как в 2016 году, так и в 2014 году приходится на выплаты по окладу и тарифным ставкам, они составляют более 60%.

Самый незначительный удельный вес как в 2014, так и 2015 году приходится на выплаты компенсирующего характера – менее 2%.

Повышение всех показателей оплаты труда считается неплохой тенденцией для компании.

Далее необходимо провести анализ факторов, на фонд оплаты труда сотрудников АО «Алмалыкский ГМК».

Исходные данные для анализа приведены в таблице 9.

Таблица 9–Анализ фонда оплаты труда АО «Алмалыкский ГМК»

Показатель	2014 г.	2015 г.	2016г.	Изменение	Темп роста, %
Среднесписочная численность работников, чел.(ЧР)	17999	18605	18618	619	103,44
Количество отработанных дней одним работником в среднем за год, дней (Д)	247	247	249	2	100,81
Средняя продолжительность рабочего дня, ч. (П)	7,99	7,99	7,98	-0,01	99,87
Фонд оплаты труда, тыс. сум (ФОТ)	360138391,2	401086590	418480510	58342118,4	116,20
Зарплата 1-го работника, тыс. сум					
Среднегодовая (ГЗП)	20008,8	21558	22477,2	2468,4	112,34
Среднедневная (ДЗП)	81,01	87,28	90,27	9,26	111,43
среднечасовая (ЧЗП)	10,14	10,92	11,31	1,17	111,57
Составлено автором по данным первичных документов предприятия					

Из данного проведенного анализа видно, что в АО «Алмалыкский ГМК» в 2016 году по сравнению с 2014 среднесписочная численность работников увеличилась на 619 человека.

Среднегодовая зарплата одного работника увеличилась на 2468,4 тыс. сум., среднедневная увеличилась на 1,77 тыс. сум.

Расчёт влияния факторов влияния можно произвести способом полных цепных подстановок, используя данные таблицы, расчет по формуле:

$$\text{ФОТ пост.} = \text{ЧР} * \text{Д} * \text{П} * \text{ЧЗП}(1)$$

$$\text{ФОТ пост.}(0) = \text{ЧР}_0 * \text{Д}_0 * \text{П}_0 * \text{ЧЗП}_0$$

$$\text{ФОТ пост.}(чр) = \text{ЧР}_1 * \text{Д}_0 * \text{П}_0 * \text{ЧЗП}_0$$

$$\text{ФОТ пост.}(д) = \text{ЧР}_1 * \text{Д}_1 * \text{П}_0 * \text{ЧЗП}_0$$

$$\text{ФОТ пост.}(п) = \text{ЧР}_1 * \text{Д}_1 * \text{П}_1 * \text{ЧЗП}_0$$

$$\text{ФОТ пост.}(чзп) = \text{ЧР}_1 * \text{Д}_1 * \text{П}_1 * \text{ЧЗП}_1$$

$$\text{ФОТ пост.} = \text{ФОТ чр} + \text{ФОТ д} + \text{ФОТ п} + \text{ФОТ чзп}$$

$$\text{ФОТ пост.}(0) = 17999 * 247 * 7,99 * 10,14 = 360138391,2 \text{ тыс. сум.}$$

$$\text{ФОТ пост.}(чр) = 18618 * 247 * 7,99 * 10,14 = 372523838,4 \text{ тыс. сум.}$$

$$\text{ФОТ пост.}(д) = 18618 * 249 * 7,99 * 10,14 = 375540225,8 \text{ тыс. сум.}$$

$$\text{ФОТ пост.}(п) = 18618 * 249 * 7,98 * 10,14 = 375070213 \text{ тыс. сум.}$$

$$\text{ФОТ пост.}(чзп) = 18618 * 249 * 7,98 * 11,31 = 418480509,6 \text{ тыс. сум.}$$

$$\text{ФОТ чр} = 372523838,4 - 360138391,2 = 12385447,2 \text{ тыс. сум.}$$

$$\text{ФОТ д} = 375540228,5 - 372523838,4 = 3016387,36 \text{ тыс. сум.}$$

$$\text{ФОТ п} = 375070213 - 375540225,8 = -470012,8 \text{ тыс. сум.}$$

$$\text{ФОТ чзп} = 418480509,6 - 375070213 = 43410296,6 \text{ тыс. сум.}$$

В АО «Алмалыкский ГМК» фонд оплаты труда в 2016 году по сравнению с 2014 годом вырос на 58342118,4 тыс. сум., это произошло за счет следующих факторов:

- повышение среднесписочного количества сотрудников на 619 человек привело к повышению фонда оплаты труда на 12385447,2 тыс. сум.;

- за счет роста число отработанных дней одним работником за год на 2 дня, фонд оплаты труда возрос на 3016387,36 тыс. сум.;

- сокращение средней длительности трудового дня на 0,01 часа привело к сокращению фонда оплаты труда на 470012,8 тыс. сум.;

- за счет роста среднечасовой зарплаты 1-го сотрудника на 0,1 тыс. сум. фонд оплаты труда увеличился на 43410293,6 тыс. сум.

Увеличение фонда оплаты труда является хорошей тенденцией для предприятия.

Как видно из проведенных аналитических расчетов увеличение фонда оплаты труда в наибольшей степени произошло за счет увеличения численности работников, так же за счет увеличения среднечасовой заработной платы, что является стимулирующим фактором к труду.

Динамику среднемесячной заработной платы сотрудников АО «Алмалыкский ГМК» представим в таблице 10.

Таблица 10–Динамика среднемесячной заработной платы сотрудников

Показатель	2014 г.	2015 г.	2016г.	Изменени е	Темп роста, %
Среднемесячный фонд оплаты труда, тысяч сум. (ФОТ), в том числе	2500961,05	2785323,54	2906114,65	405153,60	116,20
руководитель	285793,27	285279,25	283994,21	-1799,06	99,37
специалисты	492534,29	495166,99	496263,95	3729,66	100,76
технический персонал	81903,38	81903,38	86458,53	4555,15	105,56
рабочие	1640730,11	1922973,92	2039397,96	398667,85	124,30

Составлено автором по данным первичных документов предприятия

Среднемесячный фонд оплаты труда сотрудников предприятия вырос на 405153,6 тыс. сум. или на 16,2 %.

Динамику среднемесячной заработной платы по категориям сотрудников АО «Алмалыкский ГМК» представим в таблице 11.

Таблица 11–Динамика среднемесячной заработной платы по категориям сотрудников

Показатель	2014 г.	2015 г.	2016г.	Изменение	Темп роста,%
Среднемесячный фонд оплаты труда на 1 сотрудника, тысяч сум., в том числе	2081,45	2435,95	2442,65	361,20	117,35

Продолжение таблицы 11

руководитель	3084,10	3719,10	3195,20	111,10	103,60
специалисты	2632,70	2994,70	3073,20	440,50	116,73
технический персонал	1071,80	1379,60	1752,10	680,30	163,47
рабочие	1537,20	1650,40	1750,10	212,90	113,85

Составлено автором по данным первичных документов предприятия

Таким образом, среднемесячная заработная плата руководителя АО «Алмалыкский ГМК» за анализируемый период выросла на 111,1 тыс. сум. или на 17,35%.

Зарплата сотрудников специалистов выросла на 440,5 тыс. сум. в расчете на 1 сотрудника. Рабочие за анализируемый период стали зарабатывать больше на 212,9 тыс. сум.

Динамику среднемесячной заработной платы сотрудников АО «Алмалыкский ГМК» представим на рисунке 4.

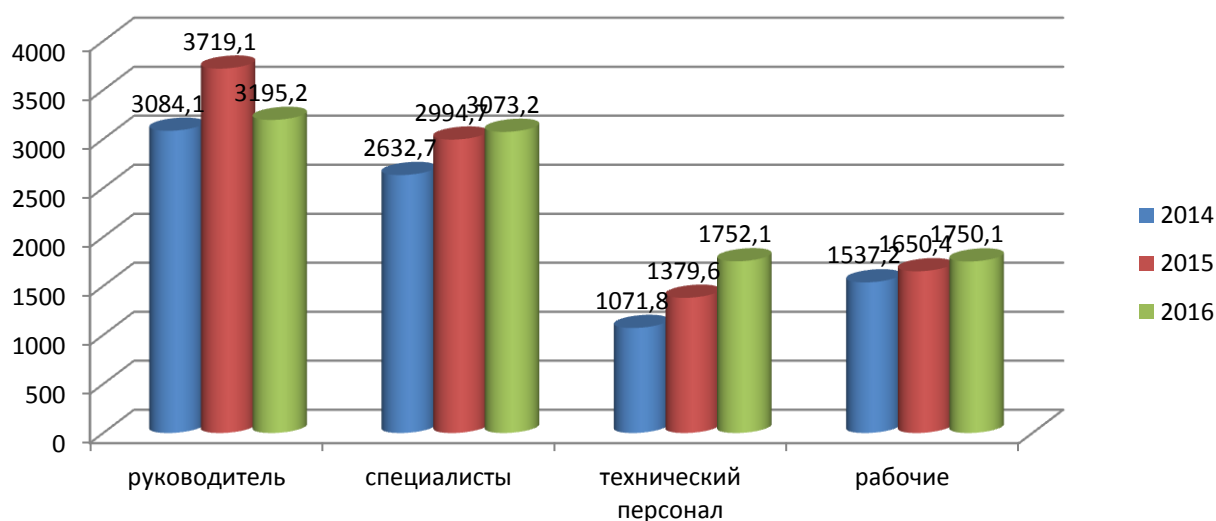


Рисунок 4 – Динамика среднемесячной заработной платы сотрудников
АО «Алмалыкский ГМК», тыс. сум.

Далее проведем расчет производительности труда и эффективности использования трудовых ресурсов (таблица 12).

Таблица 12–Трудовые ресурсы организации, эффективность их использования и оплата труда

Показатели	2015г.	2016 г.	2016г. к 2015	2016 г. к 2015г., %
			г., +/-	
Выручка, тыс.сум.	2175722464	2479732967	2304010503	113,97
Среднесписочная численность работников, чел.	18605	18618	13	100,07
Выручка в расчете на 1 работника, тыс. сум.	116942,89	133190,08	16247,19	113,89
Среднемесячная заработная плата 1 работника, тыс.сум.	2435,95	2442,65	6,7	100,28
Чистая прибыль, тыс.сум.	175582125	273827615	98245490	155,95
Получено прибыли, тыс. сум:				
- на 1 работника	9437,36	14707,68	5270,32	155,85
Составлено автором по данным первичных документов предприятия				

Исходя из анализа таблицы 12, производительность труда работников предприятия выросла на 13,89% или на 16247,19 тыс. сумм.

Анализ чистой прибыли в пересчете на 1 работника показал, что в 2015 году чистая прибыль на одного работника составила 9437,36 тыс. сум., в 2016 - 14707,68 тыс. сум., рост чистой прибыли на 1 работника составил 5270,32 тыс. сум.

Таким образом, по результатам исследования, проведенного в данной главе, можно сделать вывод, что деятельность предприятия достаточно эффективна, отмечен рост производительности труда.

Также можно выделить существующие проблемы оплаты труда АО «Алмалыкский ГМК»:

- на предприятии наблюдается отставание темпов роста среднегодовой заработной платы от темпов роста производительности труда. Это говорит о том, что на предприятии систему оплаты труда необходимо усовершенствовать;

- игнорирование личных мотивов персонала. Каждый сотрудник имеет свои собственные соображения (часто неосознанные) о том, что заставляет или может заставить работать его более интенсивно. Руководителям полезно обладать этой информацией - иначе можно предложить сотруднику стимулы, которые для него не будут иметь значения.

Исходя из проведенного исследования, оплата труда сотрудников АО «Алмалыкский ГМК» не выполняет стимулирующих функций для отдельных сотрудников.

Для усиления стимулирующей роли заработной платы целесообразно соблюдение следующих принципов:

- зависимость заработной платы от эффективности, производительности и качества выполняемых работ с целью обеспечения заинтересованности сотрудников в результатах своей работы;

- исключение уравнительности и использование единых прозрачных правил, которые регулируют разницу в оплате сотрудников разных должностных уровней;

- возможность повышения заработной платы сотрудников за счёт дополнительно отработанного времени и за счёт премиальной части;

- быть конкурентоспособным на рынке труда.

3 Оптимизация механизма стимулирования заработной платы и повышение эффективности производства АО «Алмалыкский горно-металлургический комбинат»

3.1 Тенденции в динамике заработной платы и производительности труда на АО «Алмалыкский ГМК»

Занятость по найму и заработная плата являются основными элементами сферы труда. Уровень жизни лиц, работающих по найму, зависит от размеров их заработной платы и от того, когда их заработная плата корректируется и выплачивается. Заработная плата является одной из важнейших тем процесса коллективных переговоров между социальными партнерами. Она также представляет собой решающий фактор совокупного спроса и ключевой элемент экономических показателей стран.

Несмотря на то, что рост производительности повсеместно признается как один из движителей процесса развития, этот фактор не является самоцелью, а представляет собой средство улучшения жизни работников благодаря тому, что он является предпосылкой устойчивого роста заработной платы.

В том случае если рост заработной платы постоянно превышает рост производительности, это может подорвать стабильность предприятий и пагубно сказаться на их конкурентоспособности. В том случае если рост заработной платы отстает от роста производительности, работники не могут в полной мере воспользоваться преимуществами прогресса, а повышение производительности не может оказать полноценного воздействия на уровень жизни работников.

Проведенный анализ показал, что фонд оплаты труда предприятия увеличивается, за анализируемый период рост составил 58342118 тыс. сум., темп роста составил 16,20%. Также в результате анализа было отмечено, что тенденция к увеличению видна у всех составляющих фонда оплаты труда.

Исходя из проведенного анализа, производительность труда работников предприятия также увеличилась, но ее рост составил 13,89% или 16247,19 тыс. сум.

О взаимосвязи роста производительности труда и роста оплаты труда постоянно ведутся дискуссии среди политиков, ученых и практиков. Отставание заработной платы от роста производительности труда представляет закономерный процесс, который проявляется на современном этапе во все большем отставании роста величины заработной платы от роста производительности труда в условиях функционирования рыночных отношений.

3.2 Фундаментальные проблемы достижения сбалансированных темпов роста заработной платы и производительности труда АО «Алмалыкский ГМК»

Основным источником финансовых ресурсов предприятия для реализации всех планов и программ является выручка. Именно за счет увеличения выручки можно получить дополнительные ресурсы, способные обеспечить постоянный общий прирост доходов работающего населения, повысить заработную плату.

Можно предположить, что в общем приросте доходов заинтересовано большинство работающего населения страны. Остро встает вопрос, а как, за счет каких источников возможно обеспечить рост заработной платы и, соответственно, так необходимый для обеспечения социальной стабильности общий прирост доходов. При этом очень многие видят в качестве основного источника повышение производительности труда и при этом считают, что темпы роста производительности труда должны опережать темпы роста заработной платы.

Не все так просто обстоит и в соотношении темпов роста производительности труда и заработной платы. Выделим несколько ключевых моментов.

Динамика производительности труда находится в зависимости от характера проявления и особенностей действия ряда экономических законов,

таких как закон убывающей отдачи, закон перемены труда, закон неуклонного роста производительности труда, закон соответствия производственных отношений характеру и уровню развития производительных сил [5].

В основе динамики производительности труда лежат различные причины более высокого порядка, и темпы роста производительности труда и заработной платы в российской экономике не являются взаимоувязанными. Для достижения сбалансированных темпов роста заработной платы и производительности труда, необходимо решить фундаментальные проблемы, лежащие в основе такого дисбаланса - физическое и моральное устаревание производственных мощностей, диспропорции между трудовыми ресурсами и потребностями экономики, убыль населения, качественное ухудшение человеческого капитала [4].

Большое значение имеет выявление и оценка факторов производительности труда. Первенство в этом плане принадлежит научно-техническому прогрессу, на долю которого приходится примерно 2/3 общей эффективности, далее следуют организационные, социально-экономические и психофизические факторы. Причем доля последних факторов постоянно увеличивается, хотя и медленными темпами [5].

Ряд авторов совершенно справедливо считают, что недопустимой является сама идея об ограничении роста заработной платы. Дело в том, что, несмотря на тенденции роста реальной заработной платы, вызывающие беспокойство правительства, еще не преодолены процессы, вследствие которых не обеспечивается даже простое воспроизводство человеческого потенциала.

Опережающий рост заработной платы в экономике, наблюдающийся в последние годы, является необходимым для преодоления последствий кризисного падения реального содержания заработной платы в начале - середине 1990-х гг. и соответственно - для повышения производительности труда [6].

Таким образом, выскажем предположение, что темпы роста заработной платы должны соответствовать темпам роста производительности труда на том или ином этапе социально-экономического развития предприятия, экономики страны в целом.

При этом они могут быть больше, равны или одни меньше других.

Еще один немаловажный вопрос - а как же усилить взаимосвязь роста заработной платы и роста производительности труда? Представляется, что подобное возможно только через обеспечение участия наемных работников в доходах предприятия. В большинстве компаний имеются положения о дивидендной политике, предусматривающие ежегодные выплаты, что вполне соответствует западным стандартам.

Предприятиям необходимо определить оптимальный критерий распределения чистой прибыли предприятия на увеличение доходов наемных рабочих, который позволяет при конечном числе итераций (шагов) «правильных» действий и в конечное время достичь поставленной цели управления, повысить доходы наемных работников.

Подобное распределение может свидетельствовать о стремлении, как минимум, к экономическому равенству всех сторон-участников социального партнерства в сфере труда и к обеспечению баланса интересов. Более того, создается новая мотивационная среда для повышения производительности труда, ориентированная на конечный результат - получение большего дополнительного дохода или прибыли предприятия.

Собственников предприятия необходимо заинтересовать решать вопросы повышения заработной платы через конкретные мотивы и механизмы, нормы и нормативы, чисто экономическими средствами [3]. Осталось убедить в таком подходе еще и наемных работников и через такой механизм обеспечить им рост доходов.

Ключевое содержание должно заключаться в обеспечении прямой зависимости оплаты труда от конечных результатов хозяйственной деятельности предприятия и экономики в целом.

Такой подход позволяет решать важнейшие задачи по обеспечению стабильности общества и развитию человеческого потенциала, целиком и полностью зависит от желания собственников участвовать в этом процессе. Государство в ответ может и должно выдвинуть свои предложения не материального характера по стимулированию бизнеса.

Лишь совместные усилия государства, собственников и наемных работников могут привести к успеху.

3.3 Рекомендации по достижению взаимосвязанного и сбалансированного роста заработных плат и производительности труда АО «Алмалыкский ГМК»

В условиях постоянно изменяющейся структуры национальной экономики, увеличения конкуренции, первостепенное значение приобретает человеческий ресурс организации. Именно от компетентности персонала, его профессиональных и личностных качеств зависит стабильное развитие как организации, так и самого общества. В связи с этим возникает потребность повышения стимулирующей функции заработной платы.

В рамках внедрения стимулирования работников АО «Алмалыкский ГМК» предлагается установить на предприятии систему премирования на основе доплат и штрафов, для этого необходимо ввести систему коэффициентов, учитывающих как условия труда, так и квалификацию работников. Данное мероприятие будет способствовать более эффективному распределению заработной платы, стимулировать сотрудников к соблюдению трудовой и технологической дисциплин, что повлияет на снижение непроизводительных потерь и повышение объемов работ.

Для усиления стимулирующей роли заработной платы в АО

«Алмалыкский ГМК» целесообразно соблюдать следующие принципы:

- зависимость заработной платы от эффективности, производительности и качества выполняемых работ с целью обеспечения заинтересованности сотрудников в результатах своей работы;
- исключение уравнительности и использование единых прозрачных правил, которые регулируют разницу в оплате сотрудников разных должностных уровней;
- возможность повышения заработной платы сотрудников за счёт дополнительно отработанного времени и за счёт премиальной части;
- быть конкурентоспособным на рынке труда.

До внедрения данного мероприятия расчет заработной платы на предприятии происходил на основании отработанного времени и установленного разряда. При введении системы повышающих и понижающих коэффициентов фонд оплаты труда изменится.

Для данного мероприятия автором разработаны коэффициенты, представленные в таблице 13.

Таблица 13–Разработанные коэффициенты по оплате труда работников основного производства

Наименование показателя	Коэффициент
Перевыполнение производственного задания	1,3
Отсутствие брака при производстве	1,1
Освоение новой техники и новых технологических процессов	1,3
Экономия сырья и материалов	1,2
Увеличение прибыли	1,3
Несвоевременное выполнение обязанностей, предусмотренных должностными инструкциями (невыполнение плановых заданий)	0,8
Нарушение правил безопасности	0,8
Нарушение производственной и трудовой дисциплины	0,5
Неэффективное использование оборудования, инструментов	0,9
Необеспечение сохранности материальных ценностей	0,8
Другие нарушения, отрицательно сказывающиеся на результатах работы подразделения	0,85
Составлено автором	

В качестве базы оплаты сотрудников основного производства в АО «Алмалыкский ГМК» также будет использоваться сдельная оплата труда, исходя из разряда сотрудника, с использованием прежних доплат за выслугу лет, за работу в выходные и праздничные дни и т.д.

Премирование работников необходимо осуществлять ежемесячно и оно должно иметь своей целью поощрение за качественное и своевременное выполнение трудовых обязанностей, инициативности и предприимчивости в труде. Показателем премирования является выполнение установленных месячных планов по выпуску продукции (производству работ, оказанию услуг) в натуральных показателях и ее реализации. Основным условием начисления премий работникам будет являться безупречное выполнение трудовых функций и обязанностей, предусмотренных законодательством о труде, правилами внутреннего распорядка, должностными инструкциями и техническими правилами, своевременное выполнение мероприятий по охране окружающей среды, строгое соблюдение санитарного режима цехов и территорий.

Таким образом, данная система оплаты труда будет стимулировать работников, произойдет повышение производительности труда.

В АО «Алмалыкский ГМК» нужно также расширять систему компенсаций, льгот. Существующая система в компании весьма узкая и негибкая. Можно установить такие новые виды компенсаций, как: доплата за составление отчетности, премии за сверхурочную работу, надбавка за опыт, умения, и т.д.

Повышение стимулирующей функции заработной платы персонала АО «Алмалыкский ГМК» – это еще не залог успеха. Во многом данная система зависит от форм и методов внедрения и ее первичного применения в компании.

Здесь немаловажными факторами являются:

- привлечение руководителей и сотрудников в процесс;
- информирование сотрудников – проведение презентаций, использование корпоративных информационных систем;

– анализ системы мотивации, своевременное внесение изменений, изучение удовлетворенности персонала новой системой.

В целом для АО «Алмалыкский ГМК» необходимо придерживаться следующих направлений совершенствования управления персоналом:

– установление чётких целей и задач. Стратегические и операционные цели и задачи разрабатываются и утверждаются руководством компании, тактические – руководителями отделов;

– обеспечение возможности для роста сотрудников и раскрытия их потенциала через повышение квалификации, обучение, проведение семинаров и тренингов;

– предоставление всем равных возможностей при найме и продвижении по службе, обусловленных только способностями сотрудников, их результативностью и накопленным опытом;

– управление ожиданиями сотрудников. Если созданная усовершенствованная система управления персоналом не оправдывает эти самые ожидания, то она не будет эффективна;

– компенсация усилий сотрудников справедливым вознаграждением;

– подача сотрудникам таких примеров поведения, которые побуждали бы их к объединению в достижении общих целей;

– признание необходимости учёта не только деловых, но и личных, семейных и групповых интересов работников;

– разработка мотивационного пакета с учетом предложений конкурентов, то есть повышение конкурентоспособности.

Для внедрения предложенных мероприятий необходимо оценить их эффективность. Это следует сделать в разные временные промежутки, что позволит представить себе целостную картину изменений, произошедших на предприятии.

При этом руководство АО «Алмалыкский ГМК» должно понимать, что

перепроектирование заработной платы это довольно-таки длительный, сложный и дорогостоящий процесс, требующий неукоснительного соблюдения применяемой методики и обязательной апробации. А значит и перейти к нему необходимо только после убеждения сотрудников в том, что они правильно понимают причины проблемы, и что ущерб соразмерим с предстоящими временными, финансовыми и трудовыми затратами.

Переход на новую усовершенствованную систему должен быть постепенным, чтобы сотрудники могли привыкнуть к нововведениям. Единовременный переход всех сотрудников, скорее всего, приведет к нежелательным социальным последствиям, поэтому необходимо разработать план перехода на новую систему оплаты труда.

Для определения эффективности мероприятия необходимо обосновать затраты. Основным общим показателем экономической эффективности деятельности подразделений управления персоналом является рост производительности труда. Прирост производительности труда определяется через показатели:

- выработки продукции на одного работающего;
- экономии численности работников;
- снижения трудоемкости продукции.

Рассчитаем размер оплаты труда на примере некоторых работников.

Таблица 14–Расчет оплаты труда при внедрении новой системы повышающих и понижающих коэффициентов для представителей основного производства

Перечень сотрудников	Кол-во единиц, шт.	Расценка за ед. продукции., тыс. сум.	Коэффициент	Фонд оплаты труда, тыс. сум.
Слесарь 6 разряда	198	11,05	0,8	1750,32
Слесарь 5 разряда	198	11,53	1,1	2511,23
Слесарь 4 разряда	198	12,12	1,3	3119,67
Составлено автором по данным первичных документов предприятия				

Таким образом, как видно по результатам расчетов, заработная плата

сотрудника предприятия будет зависеть не только от разряда, но и от полученных коэффициентов.

По разным источникам литературы высказывается мнение, что при внедрении данного мероприятия производительность труда увеличится на 8%.

$$133190,08 * 8\% = 143845,29 \text{ тыс. сум.}$$

Прирост выручки от внедрения данного мероприятия составит:

$$143845,29 * 18618 - 2479732967 = 198378637,4 \text{ тыс. сум.}$$

Что касается затрат на данное мероприятие, то спрогнозировать размер увеличения или уменьшения фонда оплаты труда в данном случае практически невозможно, предположим, что средний коэффициент увеличения заработной платы рабочих по предприятию составит 1,15, соответственно, среднегодовая заработная плата рабочего возрастет на:

$$1750,1 * 0,15 = 262,52 \text{ тыс. сум.}$$

При расчетной численности рабочих на предприятии равном 14283 человек, затраты на данное мероприятие составят:

$$262,52 * 14283 = 3749501,75 \text{ тыс. сум.}$$

Итого прирост прибыли предприятия:

$$198378637,4 - 3749501,75 = 194629135,62 \text{ тыс. сум.}$$

Соответственно, можно сделать вывод, что данные мероприятия эффективны и рекомендуются к выполнению.

4 Социальная ответственность

Студенту:

<i>Группа</i>	<i>Ф.И.О.</i>
3-3Б23Б2	Маматалиева Гулназа Рахматалиевна

<i>Институт</i>		<i>Кафедра</i>	
<i>Уровень образования</i>	<i>Бакалавр</i>	<i>Направление</i>	<i>Экономика</i>

<i>Исходные данные к разделу «Социальная ответственность»:</i>	
<p><i>1. Описание рабочего места (рабочей зоны, технологического процесса, механического оборудования) на предмет возникновения:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>вредных проявлений факторов производственной среды (метеоусловия, вредные вещества, освещение, шумы, вибрации, электромагнитные поля, ионизирующие излучения)</i> - <i>опасных проявлений факторов производственной среды (механической природы, термического характера, электрической, пожарной природы)</i> - <i>чрезвычайных ситуаций социального характера</i> 	<p>1. Рабочее место специалиста экономического отдела АО «Алмалыкский ГК»</p> <p>Вредные производственные факторы: шумы, электромагнитные поля, ионизирующие излучения.</p> <p>Негативное воздействие на окружающую среду частично присутствует.</p> <p>Возможность возникновения чрезвычайных ситуаций – минимальна.</p> <p>Исходные данные для составления раздела:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Данные, предоставленные АО «Алмалыкский ГК» 2. Данные отчета по преддипломной практике.
<p><i>2. Список законодательных и нормативных документов по теме</i></p>	<p>Трудовой кодекс Республики Узбекистан. Отраслевое законодательство в сфере защиты труда</p>
<i>Перечень вопросов, подлежащих исследованию, проектированию и разработке:</i>	
<p><i>1. Анализ факторов внутренней социальной ответственности:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>принципы корпоративной культуры исследуемой организации;</i> - <i>системы организации труда и его безопасности;</i> - <i>развитие человеческих ресурсов через обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации;</i> - <i>Системы социальных гарантий организации;</i> - <i>оказание помощи работникам в критических ситуациях.</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Основы социальной политики предприятия. 2. Прямые и косвенные стейкхолдеры предприятия. 3. Система социальных гарантий предприятия. 4. Социальное поведение сотрудников предприятия.
<p><i>2. Анализ факторов внешней социальной ответственности:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>содействие охране окружающей среды;</i> - <i>взаимодействие с местным сообществом и местной властью;</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Деятельность предприятия в сфере охраны окружающей среды. 2. Взаимодействие предприятия с местным сообществом и местной властью.

<ul style="list-style-type: none"> - <i>Спонсорство и корпоративная благотворительность;</i> - <i>ответственность перед потребителями товаров и услуги(выпуск качественных товаров)</i> - <i>готовность участвовать в кризисных ситуациях и т.д.</i> 	<p>властью.</p> <p>3. Спонсорство предприятия.</p> <p>4. Благотворительность предприятия.</p> <p>5. Присутствует ответственность перед потребителями, так как комбинат также занимается продажей сельскохозяйственной продукцией такие как: картофель, лук, и молочные изделия молоко, сметана, каймак и т.д.</p>
<p>3. <i>Правовые и организационные вопросы обеспечения социальной ответственности:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Анализ правовых норм трудового законодательства;</i> - <i>анализ специальных (характерные для исследуемой области деятельности) правовых и нормативных законодательных актов;</i> - <i>анализ внутренних нормативных документов и регламентов организации в области исследуемой деятельности</i> 	<p>1. Рассмотрение программ социальной ответственности предприятия за 2013 – 2015 гг.</p> <p>2. Программа социальной ответственности и затраты на нее на 2017г.</p>
<p><i>Перечень графического материала:</i></p>	
<p><i>При необходимости представить эскизные графические материалы к расчётному заданию (обязательно для специалистов и магистров)</i></p>	

<p>Дата выдачи задания для раздела по линейному графику</p>	
--	--

Задание выдал консультант:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Ст.преподаватель	Феденкова А.С.			

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3 – 3Б23Б2	Маматалиева Г.Р.		

Корпоративная социальная ответственность – международная бизнес-практика, которая прочно вошла в корпоративное управление в конце XX века. В настоящее время внедрение мероприятий КСО становится неотъемлемой частью успешной компании.

Корпоративная социальная ответственность – это:

- 1) комплекс направлений политики и действий, связанных с ключевыми стейкхолдерами, ценностями и выполняющих требования законности, а также учитывающих интересы людей, сообществ и окружающей среды;
- 2) нацеленность бизнеса на устойчивое развитие;
- 3) добровольное участие бизнеса в улучшении жизни общества.

Корпоративная социальная ответственность — это концепция, в соответствии с которой компания учитывает интересы общества и берет на себя ответственность за влияние своей деятельности на клиентов, потребителей, работников, поставщиков, акционеров, местные сообщества и прочие заинтересованные стороны, а также на окружающую среду. Любой анализ программ корпоративной социальной ответственности предполагает изучение уровней КСО.

Социальная политика является очень важной составляющей всей деятельности АО «Алмалыкский ГМК», именно социальной политике должно уделяться большое внимание. Для работников предприятия предоставляются льготы, определенные коллективным договором, детям сотрудников предоставляются дошкольные образовательные учреждения, оздоровительные лагеря, сотрудники могут посетить санаторий-профилакторий, также у работников предприятия существует возможность заниматься спортом на базах спортивного клуба предприятия и развивать таланты в многочисленных кружках художественной самодеятельности Дворца культуры «Металлург», зоны отдыха.

Таким образом, все сотрудники предприятия, члены их семей, ветераны производства, участники Второй мировой войны и трудового фронта постоянно находятся в зоне внимания руководства и совета профсоюза.

Так как предприятия является образующим, значительные финансовые ресурсы вливаются в ремонт, реконструкцию, строительство объектов здравоохранения и образования на территории предприятия, возводятся социально значимые объекты, благоустраивается город.

Основными направлениями социальной ответственности АО «Алмалыкский ГМК» являются:

- Забота о собственном персонале и их семьях.
- Забота о качестве производимой продукции.
- Забота об окружающей среде.
- Благотворительность.

На сегодняшний день компания является одной из крупнейших в Узбекистане и ее деятельность влияет на экономику республики.

В соответствии выше приведенными данными, прямыми и косвенными стейкхолдерами социальной ответственности АО «Алмалыкский ГМК» являются следующие (таблица 15).

Таблица 15– Прямые и косвенные стейкхолдеры

Прямые	Косвенные
Сотрудники комбината и их семьи Клиенты и поставщики комбината	Жители региона Предприятия природоохранной сферы Население, принимающее благотворительную помощь от предприятия
Составлено автором	

Основными стейкхолдерами в сфере социальной ответственности являются работники предприятия. Именно на них направлено большинство социальных программ предприятия. Также значительные средства в сфере

социальной ответственности предприятие вкладывает в заботу о членах семей предприятия.

Поскольку предприятие заинтересовано в постоянном обновлении кадрового состава, оно готово вкладывать значительные средства в поиск и обучение талантливых молодых людей. С этой целью предприятие отправляет на обучение молодых людей как в отечественные ВУЗы и колледжи, так и за рубеж (в основном, в РФ).

Также к прямым стейкхолдерам предприятия относятся потребители его продукции, поскольку АО «Алмалыкский ГМК» уделяет значительное внимание вопросам качества выпускаемой продукции, считая себя ответственным за получение потребителем продукции самого высокого качества.

К косвенным стейкхолдерам предприятия относится, в первую очередь, население региона деятельности предприятия, поскольку предприятие:

- создает рабочие места;
- платит налоги;
- организует и финансирует объекты социально-культурной сферы (дом культуры, спортивный центр, детский оздоровительный лагерь и пр.);
- занимается благотворительностью.

Рассмотрим каждое из основных направлений социальной деятельности предприятия более подробно.

1. Творческий потенциал и профессионализм персонала.

Предприятие - удачное сочетание производственных мощностей и коллектива квалифицированных специалистов, рабочих, менеджеров. Творческий потенциал коллектива обеспечивает эффективная система подготовки и переподготовки кадров, система обучения резерва руководящих работников.

Учебная база предприятия насчитывает восемь специализированных кабинетов на 300 посадочных мест, оснащенных соответствующим

оборудованием. Ежегодно более 2500 трудящихся охвачены всеми видами обучения.

Виды профессионального обучения кадров, используемые на предприятии:

- обучение вторым и смежным профессиям;
- повышение квалификации;
- целевая подготовка в вузах и колледжах на платно-контрактной основе.

Ведется плановое обучение специалистов, с отрывом и без отрыва от производства, основным технологическим профессиям. С 2009 года осуществляется подготовка специалистов из числа резерва на выдвижение в состав руководителей.

Предприятие заинтересовано в притоке молодых специалистов и в тесном контакте с учебными заведениями организует проведение практики студентов, выявляя и отбирая для дальнейшей работы в подразделениях предприятия, наиболее перспективных специалистов.

2. Охрана окружающей среды.

На предприятии большое внимание уделяется вопросам охраны труда, окружающей среды и благоустройству территории. Действует система 3-х ступенчатого контроля обеспечивающая безопасное проведение работ.

3. Работа с молодежью (студенты и выпускники).

Важным источником пополнения руководящих и инженерно-технических кадров являются молодые специалисты с высшим образованием. Уже на этапе практик студенты могут получить практический опыт на рабочих местах. Студенты, хорошо зарекомендовавшие себя в практической работе, являются одним из основных источников комплектования кадров.

4. Организация досуга работников и членов их семей.

Организация досуга работников и членов их семей – также важное направление социальной ответственности предприятия. И в это направление предприятие регулярно вкладывает значительные средства. Работа Дворца культуры «Металлург» направлена на расширение и совершенствование

национального мышления и идеологии, пробуждения духа независимости, воспитание здорового поколения в духе любви к Родине, умение культурно отдыхать, полезно проводить свободное от работы и учебы время. В ДК «Металлург» функционируют 26 коллективов художественной самодеятельности по таким направлениям как: вокал, хореография, изобразительное искусство, цирковое искусство, из них взрослых 16 коллектив и детских 10, в которых занимаются 590 детей.

Основная задача Спортивного клуба «Металлург» внедрение физической культуры и спорта в повседневную жизнь рабочих, служащих и членов их семей, развитие национальных видов спорта, проведение физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятия, активная пропаганда здорового образа жизни и снижение заболеваемости среди трудящихся и молодежи. В СК «Металлург» функционирует 58 секций по следующим видам спорта: гандбол, баскетбол, футбол, борьба Кураш, вольная борьба, настольный теннис, легкая атлетика, пауэрлифтинг, бокс, таэквондо, плавание, волейбол, кортовый теннис, шахматы, велоспорт, каратэ-до. Общее число занимающихся в центральных секциях СК «Металлург» более 800 человек.

В целях обеспечения полноценного отдыха и оздоровления детей в период летнего оздоровительного сезона функционируют 4 детских оздоровительных лагеря АО «Алмалыкский ГМК»:

«Тонг» - Ташкентская область, Пскентский район

«Металлург» - Ташкентская область, Бостанлыкский район

«Парвоз» - Сурхандарьинская область, Сариасинский район

«Истиклол» - Джизакская область, Заминский район

Лагеря укомплектовываются опытными кадрами, вожатые предварительно проходят специальное обучение в «Школе вожатых» организованной профсоюзным комитетом на базе ДК «Металлург»

В целях организации содержательного отдыха детей, по утвержденным планам мероприятий лагерей, проводятся календарно-тематические

мероприятия, развлекательно-познавательные конкурсы, спортивные соревнования, интересные беседы, диспуты, а также конкурсы на лучшего читателя. Организованы центры «Агитации и просветительства», библиотеки с учетом познавательных и развлекательных интересов детей. Также организованы спортивные секции по настольному теннису, шашкам, баскетболу, плаванию, волейболу, кружки музыкальные (хоровое пение, игра на аккордеоне, рубабе и доире), рисования, юные читатели, умелые руки, юные таланты, вышивание, лепка из глины и др

Социальная ответственность предприятия – важная статья его расходов.

Вся социальная активность АО «Алмалыкский ГМК» проводится на основании разработанных социальных программ, которые направлены на повышение эффективной социальной деятельности предприятия. Данные программы и подпрограммы действуют на протяжении нескольких лет.

В таблице 16 представим содержание и состав программ социальной ответственности АО «Алмалыкский ГМК» таблица 16.

Таблица 16– Содержание социальных программ предприятия

Программа	Элементы программы	Стейкхолдеры	Сроки программы	Ожидаемый результат от реализации мероприятий
Обучение и развитие персонала предприятия	Обучение сотрудников как с отрывом от производства, так и без него	Сотрудники комбината	Действует на протяжении финансового года	Повышение квалификации сотрудников
Организация и осуществление культурной жизни сотрудников комбината и их семей	Содержание ДК и СК, проведение и финансирование различных мероприятий	Сотрудники комбината и их семьи	Действует на протяжении финансового года	Сплочение коллектива, повышение корпоративной культуры
Забота о здоровье сотрудников предприятия	Содержание санатория, финансирование программ лечения и восстановления сотрудников	Сотрудники предприятия	Действует на протяжении финансового года	Согласно коллективному договору каждый работник может взять путевку в санаторий и профилакторий для оздоровления

Продолжение таблицы 16

Организация детского отдыха	Содержание и финансирование детских лагерей оздоровительного отдыха	Сотрудники предприятия	Действует на протяжении финансового года	Работающим работникам даются путевки в детские лагеря, также можно поехать с семьей в з/о Олтин-Олма
Проведение природоохранных мероприятий	Вложение финансовых средств в модернизацию очистных сооружений	Население региона	Действует на протяжении финансового года	Проводятся благотворительные субботники, уборка территорий также каждый год проводятся мероприятия по озеленению города
Осуществление благотворительной и спонсорской помощи	Организация и финансирование благотворительных акций	Социально незащищенные слои населения региона, сотрудники предприятия	Действует на протяжении финансового года	Комбинат проводит благотворительность в детские дома также в приюты оказывает помощь бывшим пенсионерам комбината и.т.д
Составлено автором				

Таким образом, АО «Алмалыкский ГМК» реализует множество программ социальной ответственности.

Таблица 17–Затраты на проведение программ социальной ответственности АО «Алмалыкский ГМК»

Направления программ	Затраты на проведение программ, тыс. сумм.			Динамика изменений тыс.сум.
	2014	2015	2016	
Обучение и развитие персонала предприятия	72121	75515	78451	6330
Организация и осуществление культурной жизни сотрудников комбината и их семей	226700	251040	246066	19366
Забота о здоровье сотрудников предприятия	72500	45890	79631	7131
Организация детского отдыха	209800	313510	325800	116000
Проведение природо охранных мероприятий	105829	106000	109563	3734
Осуществление благотворительной и спонсорской помощи	27500	30000	35600	8100
Итого	641950	776065	795480	153530
Составлено автором по данным первичных документов предприятия				

По результатам проведенного анализа можно сделать вывод, что с каждым годом предприятие вкладывает больше и больше в программы социальной ответственности. Финансирование программ осуществляется как за счет чистой прибыли предприятия, так и за счет себестоимости выпускаемой продукции.

По результатам рассмотрения социальной ответственности АО «Алмалыкский ГМК» за 2014 - 2016гг., на основании данных, приведенных в таблицах, можно сделать вывод, что социальная политика предприятия и проводимые мероприятия соответствуют стратегическим целям и миссии компании.

Основная деятельность комбината в сфере социальной ответственности направлена на прямых стейкхолдеров – персонал компании и их семьи.

В результате проведения мероприятий и осуществления социальной политики предприятие получает благополучие сотрудников комбината и их семей, снижение налогового бремени, повышение корпоративного имиджа.

Для повышения эффективности социальной политики можно рекомендовать поддержание высокого уровня социальных обязательств и в перспективе.

Заключение

По результатам исследования, проведенного в рамках данной работы, были сделаны следующие выводы, что труд является основной составляющей экономики, развитие которой практически невозможно без использования данного показателя, поскольку труд выступает одновременно продуктом, товаром, продающимся каждым работающим человеком вне зависимости сферы его деятельности, а также включается в затраты, производимые при выпуске товаров (услуг) и их реализации, что в конечном итоге отражается в себестоимости продукции.

Именно за счет заработной платы удовлетворяются потребности работников и их семей, именно от данного показателя зависит материальное благополучие каждого из нас.

Заработная плата, обладая различными функциями, в первую очередь является основным рычагом жизнедеятельности каждого работника и его семьи. При этом она обеспечивает удовлетворение чаще всего первичных их потребностей (пища, жилье, одежда), а порой и вторичных потребностей (материальные, духовные и др.), особенно на данном этапе развития отечественной экономики.

К сожалению, приходится констатировать, что в современных условиях развития экономики функции заработной платы как экономической категории используются различными субъектами хозяйствования не в полной мере. Чаще всего многие предприятия, фирмы, заводы «забывают» использовать в своей деятельности стимулирующую функцию заработной платы, считая, что в нынешних условиях, в условиях существующей избыточной рабочей силы, работник готов производить обмен своего труда и за более низкую оплату. Здесь следует подчеркнуть, что применяемая субъектом хозяйствования система стимулирования и мотивации должна использовать разнообразные

формы и средства поощрений и вознаграждений, которые обеспечат более эффективный рост производительности труда, снижение производимых затрат, увеличение рентабельности и прибыльности предприятия, улучшение психологического климата в коллективе и материального благополучия работников.

Установление уровня заработной платы и ее дифференциации, а также определение форм и систем оплаты труда полностью «находятся в руках» субъекта хозяйствования. Государство лишь определяет минимальный размер оплаты труда и систему налогообложения доходов каждого работника от индивидуальной трудовой деятельности. По результатам исследования, проведенного в данной работе, можно сделать вывод, что деятельность предприятия достаточно эффективна, отмечен рост практически всех технико-экономических показателей. По результатам анализа также был отмечен рост производительности труда, но темп ее роста ниже, чем темп роста выручки.

Также можно выделить существующие проблемы оплаты труда АО «Алмалыкский ГМК»:

- на предприятии наблюдается отставание темпов роста среднегодовой заработной платы от темпов роста производительности труда. Это говорит о том, что на предприятии систему оплаты труда необходимо усовершенствовать;

- игнорирование личных мотиваторов персонала. Каждый сотрудник имеет свои собственные соображения (часто неосознанные) о том, что заставляет или может заставить работать его более интенсивно. Руководителям полезно обладать этой информацией - иначе можно предложить сотруднику стимулы, которые для него не будут иметь значения.

Таким образом, по результатам исследования были предложены мероприятия по повышению стимулирующей функции заработной платы.

По результатам расчетов, данные мероприятия являются эффективными и рекомендуются к внедрению.

Список использованных источников

1. Аскеров П. Ф., Цветков И. А., Кибиров Х. Г. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности организации: Учеб. пособие / Под общ. ред. П. Ф. Аскерова. М.: ИНФРА-М, 2015.176 с.
2. Акуленко Н.Б. Экономический анализ: Учеб. пособие / под ред. Н.Б. Акуленко и В.Ю. Гарновой. М.: ИНФРА-М, 2013.157 с.
3. Анализ хозяйственной деятельности: учеб. пособие / Под общ.ред. В.И. Бариленко. М.: Издательство «Омега-Л», 2012.414с.
4. И.М. Алиев, Н.А. Горелов, Л.О. Ильина. М. Д. Магомедов, И. Б. Костин, Люберцы Экономика труда: учебник для бакалавриата и магистратуры: Юрайт, 2016.478 с.
5. Алексейчева Е. Ю. Экономика организации (предприятия): Учебник для бакалавров / 2е изд., перераб. и доп. М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2013.292 с.
6. Аскеров П. Ф., Цветков И. А., Кибиров Х. Г. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности организации: Учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 2015.176 с.
7. О.В.Баскакова, Л. Ф. Сейко. Экономика предприятия (организации): Учебник. М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2013.372 с.
8. Баринов В.А. Экономика фирмы: стратегическое планирование: учеб. пособие для студентов высш. учеб. заведений. М.: КноРус, 2012.230 с.
9. Бондаренко В.В., Юдина В.А., Алехина О.Ф. Менеджмент организации: Учебное пособие.М.: КноРус, 2014, 231 с.
10. Белкин В., Белкина Н. Мотивы и стимулы труда [Текст] // Социальная защита.№ 7.2011.С. 34-37.
11. Волков О. И., Скляренко В. К. Экономика предприятия: Учеб. пособие. /2-е изд. М.: ИНФРА-М, 2014. 264 с.

12. Вайсбурд В. А. Экономика труда : учеб. пособие /2-е изд., стер. Москва : Омега-Л, 2012. 375 с.
13. Гарнов А. П. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия: Учебник под ред. М.: ИНФРА-М, 2016. 366 с.
14. Горфинкель В. Я., проф. Т.Г. Попадюк, проф. Б.Н. Чернышева Экономика фирмы (организации, предприятия): Учебник под ред. /2-е изд.М.: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2014. 296 с
15. Грибов В.Д., Грузинов В.П. Экономика предприятия: Учебник. Практикум./ 6-е изд., перераб. и доп. М.: КУРС: ИНФРА-М, 2015. 448 с.
16. Дейнека А. В. Управление персоналом: Учебник М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2010. - 292 с.
17. Демин Ю.М. Управление кадрами в кризисных ситуациях СПб.: Питер: Питер принт, 2012 224 с.
18. Егоршин А.П. Основы управления персоналом: Учебное пособие. 4-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФРА-М, 2015.352 с.
19. Еркулова Е.С. Пути совершенствования системы оплаты труда на промышленных предприятиях Республики Казахстан // Управление человеческими ресурсами – основа развития инновационной экономики. 2014.№ 5.С. 150-157.
20. Кутафьева Л. В. Анализ использования рабочего времени / Л. В. Кутафьева // Молодой ученый. 2013. №3.С. 242-244.
21. Канке А. А., Кошечая И. П. Анализ финансово – хозяйственной деятельности предприятия: учебное пособие. /2 – е изд., испр. и доп. М.: ИД «ФОРУМ»: ИНФРА – М, 2013. 288 с.
22. Кибанов А.Я., Митрофанова Е.А., Ловчева М.В., Баткаева И.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник. М.: Инфра-М, 2014.С. 510.
23. Климова Р.Н., М.В. Сорокин, Р.И. Шакланова. Организация и стимулирование труда: учеб.пособиею. СПб.: Издательство СПбТЭИ, 2012. 46с.

24. Кондратьева М.Н., Е.В.Баландина. Экономика предприятия: учебное пособие. Ульяновск: УлГТУ, 2011.174 с.
25. Кондратьев Э.В. Теория и практика развития управленческого персонала предприятия: Монография. М.: РИОР: ИНФРА-М, 2012. 396 с.
26. Коршунов, В.В. Экономика организации (предприятия): Учебник для бакалавров . М.: Юрайт, 2013.433 с.
27. Лопарева А.М. Экономика организации (предприятия) : учебно-методический комплекс. М.: ФОРУМ : ИНФРА-М, 2013. 400 с.
28. Любушин Н.П. Экономика организации: учеб. для студентов вузов. М.: КноРус, 2012.304 с.
29. Любушин Н.П. Экономический анализ: учеб. для студентов высш. учеб. заведений / 3-е изд., перераб. И доп. М.: ЮНИТИ, 2014.575 с.
30. Маслова, В. М. Управление персоналом: учебник и практикум для академического бакалавриата / 2-е изд., перераб. и доп.М.: Издательство Юрайт, 2016.492 с.
31. Одегов Ю.Г., Г.Г.Руденко. Экономика труда: Учебник для бакалавров. М.: Юрайт, 2013.423 с.
32. Растова Ю.И., Фирсова С.А. Экономика организации (предприятия). Учебное пособие М.: КноРус, 2013.286с.
33. Савицкая Г. В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: учебник/ 6-е изд., испр. и доп.М.:ИНФРА-М, 2016.378 с.
34. Сафронов Н. А. Экономика организации (предприятия) :учебник для ср. спец. учеб. заведений /2"е изд., с изм. / М.: Магистр: ИНФРА"М, 2016.256 с.
35. Селин В.А. Организация оплаты труда в современных условиях: проблемы и перспективы развития // Забайкальский государственный университет. Вестник- экономист. 2011.№ 1.С. 1-20.
36. Складенко В. К., Прудников В. М. Экономика предприятия: Конспект лекций. М.: ИНФРА-М, 2012. 208 с.

37. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) [Электронный ресурс] КонсультантURL :www.consultant.ru.(20.04.2017)

38. Управление персоналом: словарь-справочник [Электронный ресурс] сайт URL:<http://psyfactor.org/personal0.htm>.(15.03.2017)

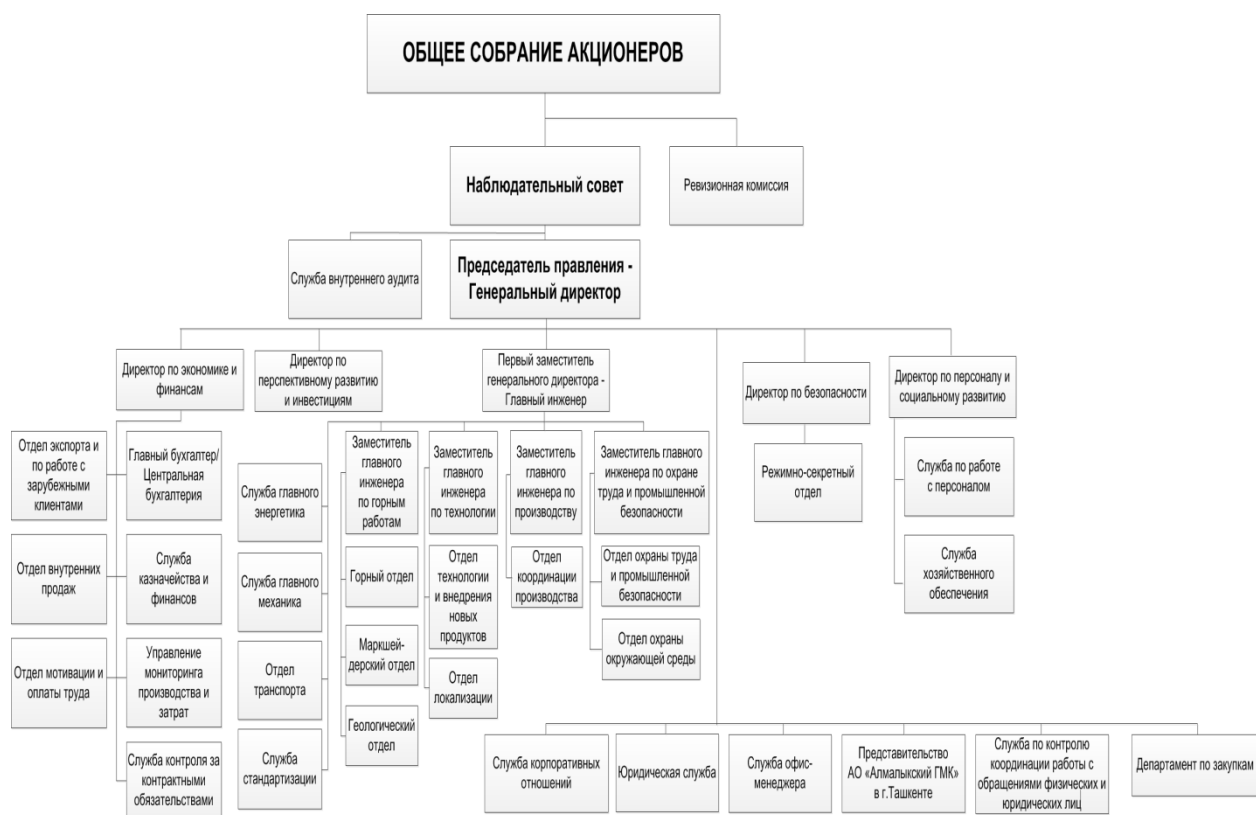
39. Чайников, В.В., Д.Г.Лапин. Экономика предприятия (организации): Учебное пособие М.: ЮНИТИ, 2015. 439 с.

40. Шимко П.Д. Экономика [Текст]: учебник для вузов. /3-е изд., перераб. и доп. М.: Юрайт, 2013. 605 с.

41. Шлендер П.Э. Экономика трудовых ресурсов : учебное пособие для студентов вузов . М. : Вузовский учебник, 2011.302 с.

Приложение А

(обязательное)



Приложение Б

(обязательное)

Акционерное общество «Алмалыкский ГК»

Отчет о финансовом положении

(в тысячах узбекских сумов)				
Статьи	Примечание	31 декабря 2015 года	31 декабря 2014 года	31 декабря 2013 года
АКТИВЫ				
Оборотные активы				
Денежные средства и эквиваленты		17 653 193	46 484 036	11 481 036
Краткосрочные инвестиции		56 090	316 090	60 000
Торговая дебиторская задолженность		38 238 457	58 682 672	53 169 682
Авансы выданные		48 062 611	42 429 666	57 585 743
Авансовые платежи по налогам и сборам		28 696 914	33 618 500	25 270 260
Товарно-материальные запасы		860 446 982	929 943 051	838 217 655
Прочие текущие активы		265 157 523	100 032 847	200 233 320
Итого оборотных активов		1 258 311 770	1 211 507 273	1 186 017 696
Внеоборотные активы				
Основные средства		2 056 962 188	1 786 361 763	1 177 403 680
Долгосрочные инвестиции		159 398 814	139 814 826	107 946 463
Капитальные вложения		386 293 725	277 174 621	387 486 252
Прочие долгосрочные активы		59 195 528	45 779 157	226 069 091
Биологические активы		9 083 491	7 030 914	5 107 389
Нематериальные активы		194 661	194 661	194 661
Итого внеоборотных активов		2 671 128 407	2 256 355 942	1 904 207 536
ИТОГО АКТИВОВ		3 929 440 177	3 467 863 215	3 090 225 232

ОБЯЗАТЕЛЬСТВА**Краткосрочные обязательства**

Торговая кредиторская задолженность	51 276 856	23 911 568	39 004 686
Краткосрочные кредиты и займы	7 133 176	65 074 032	8 643 145
Задолженность по платежам в бюджет	48 138 927	51 867 101	52 588 624
Задолженность по внебюджетным платежам	20 743 364	53 222 291	41 054 436
Авансы, полученные	20 890 761	4 805 674	4 361 461
Расчеты с персоналом	34 988 386	31 635 019	27 903 207
Прочие текущие обязательства	85 307 138	79 247 445	63 883 497
Итого краткосрочных обязательств	268 478 608	309 763 130	237 439 056

Долгосрочные обязательства

Долгосрочные кредиты и займы	1 280 355 854	1 051 473 303	908 524 063
Отсроченные налоговые обязательства	6 838 509	5 105 751	16 915 152
Итого долгосрочных обязательств	1 287 194 363	1 056 579 054	925 439 215

КАПИТАЛ

Уставный капитал	431 935 462	431 935 462	431 935 462
Нераспределенная прибыль	1 941 831 744	1 669 585 569	1 495 411 499
Итого капитала	2 373 767 206	2 101 521 031	1 927 346 961

ИТОГО ОБЯЗАТЕЛЬСТВ И КАПИТАЛА

3 929 440 177	3 467 863 215	3 090 225 232
----------------------	----------------------	----------------------

Подписано от имени Руководителя предприятия 15 июня 2016 года.


 Рускова Светлана Лазаревна
 И.о. директора по экологии и финансам
 г. Алмалык, Узбекистан




 Тен Наталья Константиновна
 Главный бухгалтер
 г. Алмалык, Узбекистан

Примечания к финансовой отчетности на страницах с 9 по 45 являются неотъемлемой частью этой отчетности.
 Смотреть заключение независимых аудиторов на страницах 3-4.

Приложение В

(обязательное)

Акционерное общество «Алмалыкский ГМК»

Отчет о совокупном доходе

(в тысячах узбекских сумов)

Статьи	Примечание	31 декабря 2015 года	31 декабря 2014 года
Выручка от реализации		2 479 732 967	2 175 722 464
Производственная себестоимость		(1 311 699 821)	(1 260 030 811)
ВАЛОВАЯ ПРИБЫЛЬ		1 168 033 146	915 691 653
Прочие доходы от основной деятельности		261 680 537	214 797 426
Расходы по реализации		(14 798 389)	(12 211 146)
Административные расходы		(78 501 288)	(61 860 004)
Прочие операционные расходы		(758 508 973)	(643 319 575)
ПРИБЫЛЬ ОТ ОСНОВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ		577 905 033	413 098 354
Доходы от финансовой деятельности		126 677 694	59 458 918
Расходы по финансовой деятельности		(266 872 320)	(117 183 298)
ПРИБЫЛЬ ДО ВЫЧЕТА НАЛОГОВ И РЕЗЕРВОВ		437 710 407	355 373 974
Резервы по сомнительным долгам		(15 696 728)	(16 530 259)
ПРИБЫЛЬ ДО НАЛОГА НА ДОХОД (ПРИБЫЛЬ)		422 013 679	338 843 715
Налог на доход (прибыль)		(146 473 558)	(161 972 997)
		(1 712 506)	(1 288 593)
ЧИСТАЯ ПРИБЫЛЬ		273 827 615	175 582 125
Прочий совокупный доход		-	-
ИТОГО СОВОКУПНЫЙ ДОХОД *		273 827 615	175 582 125
Базовая прибыль на акцию (в сумах)		3 052,17	1 957,10

* Примечание: Чистая прибыль, подлежащая распределению между акционерами, в порядке, установленном законодательством Республики Узбекистан, за 2015 год составляет 149 345 059 тысяч узбекских сумов.

Подписано от имени Руководства Предприятия 15 июня 2016 года.


 Русокова Светлана Егоровна
 И.о. директора по экономике и финансам
 г. Алмалык, Узбекистан




 Тен Наталья Константиновна
 Главный бухгалтер
 г. Алмалык, Узбекистан