



Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский Томский политехнический университет» (ТПУ)

Школа инженерного предпринимательства
Направление подготовки 38.04.02 Менеджмент
ООП/ОПОП Экономика и управление на предприятии

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА МАГИСТРАНТА

Тема работы
<i>Взаимобусловленность роста заработной платы и эффективности производства на предприятии</i>

УДК: 331.101.6:331.221.1-044.53

Обучающийся

Группа	ФИО	Подпись	Дата
ЗАМ11	Латушкина Т.М.		

Руководитель ВКР

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
профессор	Никулина И.Е.	д.э.н., профессор		

КОНСУЛЬТАНТЫ ПО РАЗДЕЛАМ:

По разделу «Социальная ответственность»

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

Нормоконтроль

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
ст. преподаватель	Громова Т.В.	-		

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ:

Руководитель ООП/ОПОП, должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
профессор	Никулина И.Е.	д.э.н., профессор		

**Планируемые результаты освоения ООП/ОПОП
38.04.02 Менеджмент/ Экономика и управление на предприятии**

Код компетенции	Наименование компетенции
Универсальные компетенции	
УК(У)-1	Способность осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий
УК(У)-2	Способность управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла
УК(У)-3	Способность организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели
УК(У)-4	Способность применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном (-ых) языке (-ах), для академического и профессионального взаимодействия
УК(У)-5	Способность анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия
УК(У)-6	Способность определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки
Общепрофессиональные компетенции	
ОПК(У)-1	Способен решать профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, обобщения и критического анализа практик управления
ОПК(У)-2	Способен применять современные техники и методики сбора данных, продвинутые методы их обработки и анализа, в том числе использовать интеллектуальные информационно-аналитические системы, при решении управленческих и исследовательских задач
ОПК(У)-3	Способен самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды
ОПК(У)-4	Способен руководить проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков, выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций
ОПК(У)-5	Способен обобщать и критически оценивать научные исследования в менеджменте и смежных областях, выполнять научно-исследовательские проекты.
Профессиональные компетенции	
ПК(У)-1	Способен к стратегии управления процессами создания сетей поставок на стадии снабжения предприятия
ПК(У)-2	Способен управлять процессом финансового консультирования в организации (подразделении)
ПК(У)-3	Способен к стратегическому управлению персоналом организации
ПК(У)-4	Способен управлять маркетинговой деятельностью организации



Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский Томский политехнический университет» (ТПУ)

Школа инженерного предпринимательства
Направление подготовки 38.04.02 Менеджмент
ООП/ОПОП Экономика и управление на предприятии

УТВЕРЖДАЮ:
Руководитель ООП/ОПОП
_____ Никulina И.Е.
(Подпись) (Дата) (Ф.И.О.)

ЗАДАНИЕ

на выполнение выпускной квалификационной работы

Обучающийся:

Группа	ФИО
ЗАМ11	Латушкина Татьяна Михайловна

Тема работы:

Взаимобусловленность роста заработной платы и эффективности производства на предприятии	
<i>Утверждена приказом директора (дата, номер)</i>	<i>от 14.04.2023 № 104-18/с</i>

Срок сдачи обучающимся выполненной работы:	
--	--

ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ:

<p>Исходные данные к работе <i>(наименование объекта исследования или проектирования; производительность или нагрузка; режим работы (непрерывный, периодический, циклический и т. д.); вид сырья или материал изделия; требования к продукту, изделию или процессу; особые требования к функционированию (эксплуатации) объекта или изделия в плане безопасности эксплуатации, влияния на окружающую среду, энергозатратам; экономический анализ и т. д.)</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Научно-методические источники 2. Нормативно-законодательные акты 3. Материалы НИРМ и преддипломной практики 4. Информационные источники
<p>Перечень разделов пояснительной записки подлежащих исследованию, проектированию и разработке <i>(аналитический обзор литературных источников с целью выяснения достижений мировой науки техники в рассматриваемой области; постановка задачи исследования, проектирования, конструирования; содержание процедуры исследования, проектирования, конструирования; обсуждение результатов выполненной работы; наименование дополнительных разделов, подлежащих разработке; заключение по работе)</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выявление теоретических и практических аспектов формирования понятий «заработная плата» и «эффективность производства» 2. Анализ основных методических подходы формирования мотивированности социально-трудовых отношений в управлении системой заработной платы на предприятии 3. Предложение подходов к измерению эффективности производства в процессе стимулирования труда 4. Оценка экономической характеристики

	<p>деятельности АО «НПЦ «Полюс»</p> <p>5. Разработка предложений по совершенствованию заработной платы на предприятии.</p>
<p>Перечень графического материала <i>(с точным указанием обязательных чертежей)</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Рисунок – Виды заработной платы 2. Рисунок – Формы и системы заработной платы 3. Рисунок – Функции заработной платы 4. Рисунок – Дополнительная классификация КРІ 5. Рисунок – Установленные выплаты за труд на предприятии АО «НПЦ «Полюс» 6. Рисунок – Экономические показатели деятельности АО «НПЦ «Полюс» 7. Рисунок – Дерево проблем предприятия АО «НПЦ «Полюс» 8. Рисунок – Компоненты социальной ответственности корпорации 9. Таблица – Критерии оценки эффективности системы оплаты труда 10. Таблица – Улучшения от внедрения системы КРІ 11. Таблица – Виды КРІ 12. Таблица – Основные показатели эффективности производства 13. Таблица – Карьерная лестница в компании «Полюс» 14. Таблица – Карьерная лестница на предприятии на примере двух профессий слесаря механосборочных работ и экономиста 15. Таблица – Анализ оплаты труда за 2020-2022 гг. на примере цеха № 18 АО «НПЦ «Полюс» 16. Таблица – Распределение премии среди работников цеха № 18 пропорционально КТВ 17. Таблица – Определение целей КСО для АО «НПЦ «Полюс» 18. Таблица – Определение стейкхолдеров программы КСО 19. Таблица – Определение элементов программы КСО 20. Таблица – Затраты на мероприятия КСО 21. Таблица – Оценка эффективности мероприятий КСО

Консультанты по разделам выпускной квалификационной работы <i>(с указанием разделов)</i>	
Раздел	Консультант
Социальная ответственность	Феденкова А.С.
Раздел на иностранном языке	Лахотюк Л.А.
Названия разделов, которые должны быть написаны на иностранном языке:	
Теоретико-методические аспекты изучения заработной платы на предприятии	Theoretical and methodological aspects of the study of wages in the enterprise

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

Задание выдал руководитель:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
профессор	Никулина И.Е.	Д.Э.Н., профессор		

Задание принял к исполнению обучающийся:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
ЗАМ11	Латушкина Татьяна Михайловна		



Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский Томский политехнический университет» (ТПУ)

Школа инженерного предпринимательства
Направление подготовки 38.04.02 Менеджмент
ООП/ОПОП Экономика и управление на предприятии
Уровень образования магистратура
Период выполнения весенний семестр 2022/2023 учебного года

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

Обучающийся:

Группа	ФИО
ЗАМ11	Латушкина Татьяна Михайловна

Тема работы:

<i>Взаимобусловленность роста заработной платы и эффективности производства на предприятии</i>
--

Срок сдачи обучающимся выполненной работы:	
--	--

Дата контроля	Название раздела (модуля) / вид работы (исследования)	Максимальный балл раздела (модуля)
28.02.2023г.	1. Теоретико-методические аспекты изучения заработной платы на предприятии	25
20.03.2023г.	2. Существующие подходы к измерению эффективности производства в процессе стимулирования труда	25
20.05.2023г..	3. Взаимобусловленность роста заработной платы и эффективности производства АО «НПЦ «Полюс»	30
25.05.2023г.	4. Социальная ответственность	20
	Итого:	100

СОСТАВИЛ:

Руководитель ВКР

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
профессор	Никулина И.Е.	д.э.н., профессор		

СОГЛАСОВАНО:

Руководитель ООП/ОПОП

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
профессор	Никулина И.Е.	д.э.н., профессор		

Обучающийся

Группа	ФИО	Подпись	Дата
ЗАМ11	Латушкина Т.М.		

Реферат

Выпускная квалификационная работа содержит 113 страниц, 7 рисунков, 13 таблиц, 50 использованных источников, 1 приложение.

Ключевые слова: заработная плата, эффективность заработной платы, эффективность, эффективность производства, производительность труда.

Объектом исследования является система заработной платы и комплекс показателей эффективности деятельности предприятия.

Цель работы исследовать теорию и практику развития системы оплаты труда и обосновать взаимообусловленность влияния роста заработной платы на эффективность производства на предприятии.

В ходе работы проводилось исследование теории и практики развития системы оплаты труда.

В результате исследования обоснована взаимообусловленность влияния роста заработной платы на эффективность производства на предприятии.

Основные конструктивные характеристики работы состоят из введения, трех глав, заключения, списка использованных источников.

Степень внедрения, основные положения и выводы данной работы были сделаны в результате изучения системы оплаты труда предприятия и предложены руководству для совершенствования системы оплаты труда.

Область применения: результаты работы могут применяться в предприятиях оборонно-промышленного комплекса при изменении системы оплаты труда, выявленных в результате проведенного исследования.

Экономическая значимость работы заключается в том, что указанные в третьей главе предложения помогут совершенствовать систему оплаты труда и систему мотивации персонала, что приведет к обеспечению устойчивого развития и повышения эффективности производства предприятия.

В будущем планируется рассмотрение данной темы в аспирантуре.

Определения, обозначения, сокращения, нормативные ссылки

Заработная плата – это основная часть средств, направляемых на потребление, представляющая собой долю дохода (чистую продукцию), зависящую от конечных результатов работы коллектива и распределяющуюся между работниками в соответствии с количеством и качеством затраченного труда, реальным трудовым вкладом каждого и размером вложенного капитала

Реальная заработная плата – это количество товаров и услуг, которое можно приобрести на номинальную зарплату

Номинальная заработная плата – это общая сумма денег, полученных работником за свой затраченный труд, выполненную работу, оказанную услугу или отработанное время

Форма заработной платы – это такой показатель, который характеризует соотношение между затратами рабочего времени, производительностью труда работников и величиной их заработкам

Зарплатоотдача – это такой показатель, который отражает, сколько рублей товарной продукции (услуг) компания получает при использовании одного рубля, потраченного на оплату труда

Зарплатоёмкость – это отношение размера издержек на сотрудников к количеству продаж

Коэффициент зарплатоёмкости продукта – это характеристика доли затрат на оплату труда в выпуске конечного общественного продукта. Данный показатель не характеризует эффективность заработной платы

Эффективность – это характеристика протекания любого процесса и выражение его результативности или степени достижения поставленной цели

Эффективность заработной платы – социально-экономическая категория, определяющая взаимосвязь размеров заработной платы с результатами труда и обеспечивающая меру воспроизводства рабочей силы

Социальная эффективность – это характеристика соответствия результатов производства социальным целям работающих, трудовых

коллективов и общества

Экономическая эффективность производства – результативность производства, степень использования ресурсов или отдачу затрат, которая определяется соотношением достигнутых результатов и использованных ресурсов или осуществленных затрат на производство, т.е. экономическая эффективность производства определяется относительной величиной

Система показателей эффективности – оценка всех функций и этапов производства, финансовой составляющей

Эффективность организации производства – понятие, основанное на улучшении производительности труда, сокращении длительности производственного цикла и себестоимости изделий

Производительность труда – это показатель продуктивности производственной деятельности людей, характеризующий эффективность затрат труда в материальном производстве и измеряющийся количеством работы (продукции, услуг), сделанной в единицу времени

Структура управления – это упорядоченная совокупность взаимосвязанных управленческих подразделений и отдельных должностей, находящихся между собой в устойчивых отношениях, обеспечивающих их функционирование и развитие как единого целого

Грейд (от англ. to grade – «располагать по степеням, ранжировать») – уровень должности (профессии), который зависит от её ценности, места и роли на предприятии. Он характеризуется жёстко заданным размером тарифной части. По сути, это прямой аналог оклада, той части зарплаты, меньше которой предприятие выплатить не может. В один грейд могут попасть люди разных профессий

ИСН – индивидуальная стимулирующая надбавка, устанавливаемая за личную эффективность каждого сотрудника.

Сверхурочная работа – работа, выполняемая по инициативе Общества, за пределами, установленной для работника продолжительности рабочего времени

KPI (англ. *key performance indicators*) – ключевые показатели эффективности

АО «НПЦ «Полюс» – Акционерное Общество "Научно-Производственный Центр «Полюс»

МРОТ – минимальная система оплаты труда

ЕСОТ – единая система оплаты труда

ЧТС – часовая тарифная ставка

ФОТ – фонд оплаты труда

ДФЗП – дополнительный фонд заработной платы

КТВ – коэффициент трудового вклада

КТУ – коэффициент трудового участия

СНО – студенческое научное общество

Содержание

Введение	13
1 Теоретико-методические аспекты изучения заработной платы на предприятии	16
1.1 Сущность и принципы заработной платы на предприятии.....	16
1.2 Формы и системы заработной платы на предприятии	19
1.3 Критерии установления и функции заработной платы	26
1.4 Критерии эффективности (результативности) системы заработной платы на предприятии.....	33
2 Существующие подходы к измерению эффективности производства в процессе стимулирования труда	47
2.1 Понятие и структура эффективности производства	47
2.2 Существующие методики оценки эффективности производства	53
2.3 Экономический инструментарий для адаптации элементов процесса управления заработной платой в результативности производства	55
3 Взаимообусловленность роста заработной платы и эффективности производства АО «НПЦ «Полюс»	63
3.1 Характеристика деятельности АО «НПЦ «Полюс»	63
3.2 Анализ и оценка влияния используемых систем заработной платы на эффективность производства АО «НПЦ «Полюс».....	68
3.3 Эффективность разработанных предложений по совершенствованию заработной платы на предприятии	76
4 Социальная ответственность	95
4.1 Сущность корпоративной социальной ответственности.....	95
4.2 Определение целей и задач программы КСО	97
4.3 Определение стейкхолдеров программы КСО	99
4.4 Определение элементов программы КСО.....	99
4.5 Затраты на программы КСО	100
4.6 Ожидаемая эффективность программ КСО	101

Заключение	103
Список публикаций.....	108
Список используемых источников литературы	109
Приложение А – Theoretical and methodological aspects of the study of wages in the enterprise.....	114

Введение

Актуальность исследования. В рыночной экономике заработная плата выражает непосредственный интерес наемных работников, работодателей и государств, и имеет экономическое и социальное назначение. Экономическое назначение заработной платы заключается в том, чтобы стимулировать развитие производства, повышать его эффективность. Социальное назначение ее заключается в том, чтобы обеспечить благосостояние людей в тесной связи с ростом эффективности производства и его расширением.

Интерес государства заключается в росте благосостояния народа через рост заработной платы и на этой основе через обеспечение социальной гармонии в обществе. Интерес работодателей в сфере заработной платы заключается в том, чтобы она стимулировала высокую эффективность труда, содействовала рациональному использованию ресурсов производства, увеличению прибыли предприятия. Интерес наемных работников в постоянном росте заработной платы связан с тем обстоятельством, что она, выступая в роли цены рабочей силы, должна соответствовать стоимости предметов потребления и услуг, необходимых для удовлетворения материальных и духовных потребностей работника и членов его семьи.

Объективная необходимость повышения эффективности производства на предприятии диктуется усилением степени относительной ограниченности производственных ресурсов: трудовых, материальных, природных, финансовых.

Рост заработной платы влияет на эффективность производства на предприятии, что обусловлено интересом к трудовой деятельности коллектива предприятия. Изучение проблем и особенностей взаимообусловленности роста заработной платы и эффективности производства на предприятии наиболее актуально для современных моделей управления человеческими ресурсами.

Цель исследования: исследовать теорию и практику развития системы оплаты труда и обосновать взаимообусловленность влияния роста заработной платы на эффективность производства на предприятии.

Поставленной целью обусловлено решение следующих **задач**:

1) изучить основные теоретические аспекты заработной платы: понятие, сущность и принципы, формы и системы заработной платы на предприятии;

2) исследовать основные теоретические аспекты критериальности установления и функции заработной платы;

3) проанализировать основные методические подходы формирования мотивированности социально-трудовых отношений в управлении системой заработной платы на предприятии;

4) предложить подходы к измерению эффективности производства в процессе стимулирования труда;

5) рассмотреть экономическую характеристику деятельности АО «НПЦ «Полюс», как предприятия, определяющего объект исследования;

6) оценить влияние используемых систем заработной платы на эффективность производства АО «НПЦ «Полюс»;

7) разработать предложения по совершенствованию заработной платы на предприятии.

Объект исследования: система заработной платы и комплекс показателей эффективности деятельности предприятия.

Предмет исследования: экономико-управленческие отношения в процессе формирования заработной платы, влияющей на эффективность производства.

Научная новизна работы заключается в следующих положениях:

1. Предложена модель зависимости эффективности производства на предприятии от роста заработной платы.

2. Сформулированы рекомендации по применению инструментов системы мотивации, увеличивающих эффективность производства.

Теоретическая значимость исследования заключается в развитии теории и расширении понятийного аппарата в области управления социально-экономическими отношениями в интересах мотивирования труда сотрудников к эффективности производства.

Практическая значимость исследования заключается в использовании методических разработок по повышению эффективности производства за счет совершенствования системы стимулирования труда.

При изучении вопроса были использованы различных научно-эмпирические методы анализа базовой учебная литературы, учебников микроэкономики, фундаментальные теоретические труды крупнейших мыслителей в рассматриваемой области исследования, результаты практических наработок известных авторов, статьи и обзоры в специализированных и периодических изданиях, посвященных данной тематике, статистические данные, справочная литература, а также ресурсы глобальной сети Internet.

1 Теоретико-методические аспекты изучения заработной платы на предприятии

1.1 Сущность и принципы заработной платы на предприятии

Зарплата работника – это главный источник средств, которые тратятся на потребление. Она является долей дохода, которая зависит от результатов работы всех сотрудников и распределяется между сотрудниками в зависимости от качества и количества затраченного каждым труда, и размера вложенного капитала. Зарплата – это часть национального дохода, которая выражена в денежной форме и составляет долю работника в целях личного потребления и во время производственного процесса каждый работник вкладывает свои усилия в зависимости от количества и качества труда, и это ведет к распределению средств между ними [8].

Сущность заработной платы в экономической теории определяется двумя важными концепциями:

1. Стоимость труда выражается через заработную плату, которая является фактическим показателем полученного вознаграждения за проделанную работу. Это значение и его изменчивость зависят от рыночных факторов, в первую очередь от спроса и предложения.

2. Заработная плата зависит от многочисленных факторов, таких как производственные условия и прибыльность на рынке, что приводит к некоторым отклонениям от ожидаемого уровня ценности рабочей силы.

Работники, обладающие определенным уровнем квалификации и специальности, выступают в роли продавцов на рынках труда, а предприятия и компании играют роль покупателей.

Подразделение на спрос и предложение труда определяется на рынке труда в соответствии с уровнем подготовленности трудовых ресурсов. Предусмотрены различные рынки для каждой категории, учитывая запросы специализированных потребителей и спрос со стороны кандидатов вакансий.

Работа регулируется договорами, которые устанавливают правила и порядок взаимодействия между наемником и работодателем. Базовые тарифы, зарплаты почасовой оплаты и на основе выполненной работы обеспечивают базовый минимум гарантированного дохода.

Для стимулирования высокоэффективной трудовой деятельности и организации общественного производства необходимо установить меру оплаты труда и меру труда [10]. Мера оплаты труда – это вознаграждение, которое работники получают за использование своей рабочей силы. На практике заработная плата может быть дана в различных формах выплат, таких как месячные оклады, гонорары, часовые тарифные ставки, компенсации, премии, вознаграждения и т.д. В итоге доход конкретного работника зависит от всех этих факторов.

Необходимо также различать между номинальной и реальной заработной платой. Номинальная заработная плата выражает общую сумму денег, которую получает работник за выполненную работу, оказанную услугу, затраченный труд или отработанное время. Она определяется действующей ставкой заработной платы либо ценой рабочей силы за определенное время работы. В свою очередь, реальная заработная плата представляет собой количество товаров и услуг, которые можно купить за номинальную зарплату [11]. Заработная плата играет огромную роль в развитии экономики государства и повышении благосостояния народа. Она также выражает широкий аспект экономических отношений между обществом, трудовым коллективом и работниками в отношении их участия в общественном труде и оплате.

Рабочие и служащие могут повышать свое благосостояние, получая заработную плату, которая является главным источником дохода. Нельзя пренебрегать важным фактором, который способствует росту и улучшению производства. Работники не будут стремиться к улучшению результатов своей работы, если не заинтересованы в материальном вознаграждении. Для того чтобы обеспечить постоянное развитие общественного производства,

необходимо создавать условия, которые будут стимулировать работников к достижению лучших результатов [1].

Существующие виды заработной платы представлены на Рисунке 1:



Рисунок 1 – Виды заработной платы

Таким образом, рассмотрев сущность заработной платы, можно сделать вывод о том, что в современном мире не следует недооценивать важность заработной платы. Она является не только основным видом дохода, но и индикатором социального статуса и уровня уважения со стороны работодателя. Поэтому стоит ставить перед собой цель получить достойную зарплату и, в случае необходимости, осуществлять её улучшение.

Заработная плата – не подвержена стабильности, ее показатели непостоянны. Она выполняет свои функции и определяется непосредственно качеством труда, а также профессиональной подготовкой работника. В связи с этим, ее дифференциация – явление вполне объективное, это связано с тем, что состав работников крайне динамичен, между профессиональными

категориями и специальностями нет баланса. Кроме того, ставки заработной платы определяются текущей ситуацией на рынке труда.

1.2 Формы и системы заработной платы на предприятии

Форма заработной платы отражает соотношение между затратами рабочего времени, производительностью труда и величиной заработка работников. Для учета затрат труда используются две основные формы: повременная и сдельная, соответствующие основным формам оплаты. Кроме того, существует премиальная форма оплаты, которая используется в сочетании с основной формой при достижении заранее установленных показателей. Выбор системы зависит от особенностей технологического процесса, форм организации труда, требований к качеству продукции или работы, состояния нормирования труда и учета затрат.

Существует две системы заработной платы: тарифная и бестарифная. Каждая из них определяет заработную плату работника в соответствии с фактическими затратами труда, связывая ставки оплаты труда с результатами работ. Структура заработной платы работников зависит от того, какая система преобладает на предприятии. Если преобладает условно-постоянная часть, то есть тариф или оклад, то переменная часть, такая как сдельный приработок, премии и другие, будет иметь меньшее значение. Таким образом, на показатели деятельности как отдельного работника, так и коллектива в целом будет оказываться разный эффект от системы поощрений [9].

Формы и системы заработной платы представлены графически на Рисунке 2.

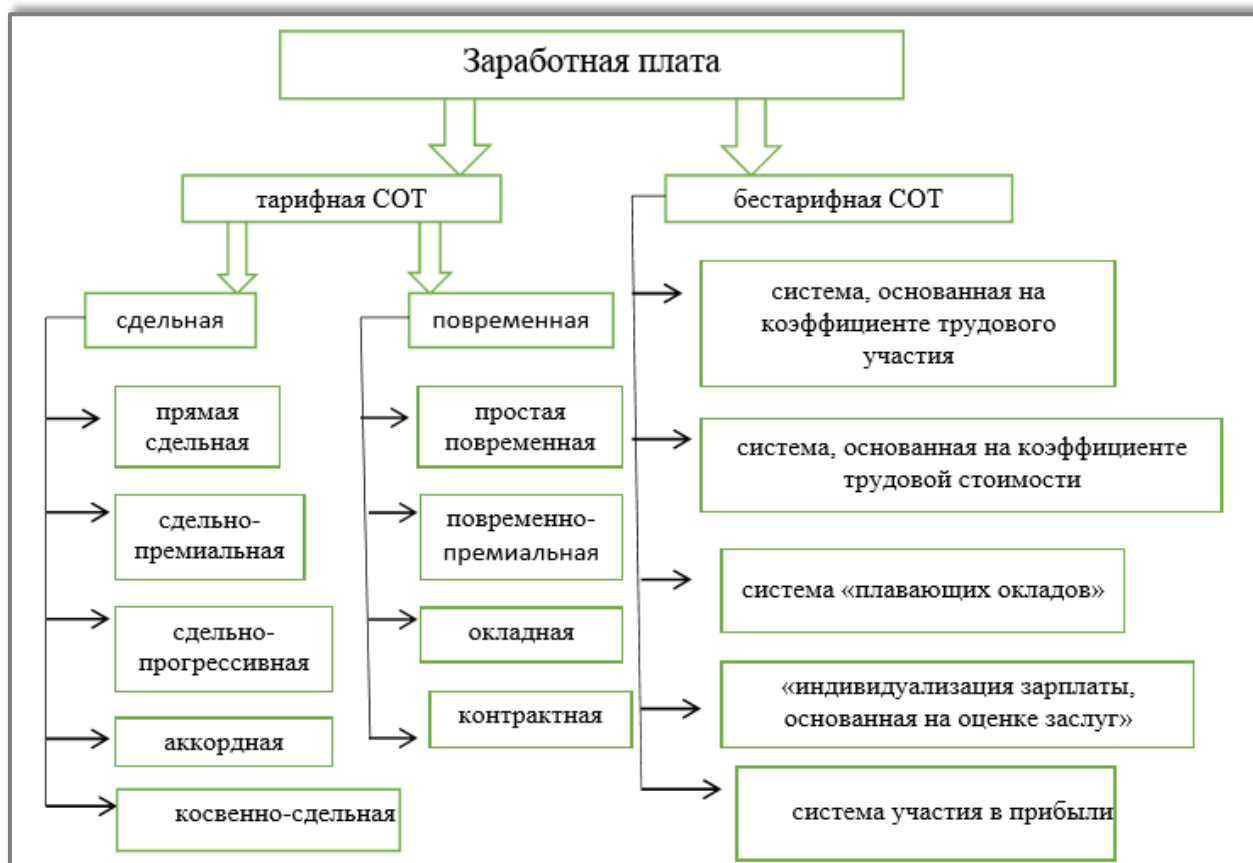


Рисунок 2 – Формы и системы заработной платы

Сдельная оплата труда является фактором, определяющим заработок рабочего, он зависит от количества изготовленной продукции и времени, затраченном на ее производство, как правило.

Прямая сдельная оплата труда – это система, где зарплата зависит от количества произведенной продукции. Расчет заработка в такой системе производится путем умножения количества изготовленной продукции на сдельную расценку за единицу продукции. Именно этот расчет определяет размер заработка по сдельной системе оплаты труда.

Согласно сдельно-премиальной системе оплаты труда, к прямым сдельным расценкам добавляется премия за выполнение и перевыполнение установленных показателей [10].

Сдельно-прогрессивная система оплаты труда учитывает, как выполнение работы в пределах установленной нормы, расчет которых производится на основе прямых сдельных расценок, так и дополнительную выработку, превышающую установленную норму.

Система оплаты труда, в которой расценки устанавливаются на весь объем работы, а не на количество времени, затраченного на нее, называется аккордной. Аккордная система также позволяет работникам зарабатывать больше, если они работают быстрее и эффективнее, чем другие. Расценки в аккордной системе можно установить на различные виды работы, что также увеличивает интерес работника к высокооплачиваемым работам.

Косвенно-сдельная система оплаты труда обычно применяется в тех сферах производства, где важно соблюдать нормы и допустимые пределы, а также когда в работе задействованы различные категории рабочих.

Одна из самых распространенных систем оплаты труда – повременная. В рамках этой системы работнику начисляется заработок в зависимости от его квалификации и тарифной ставки или от фактического отработанного времени. Повременная система используется для оплаты труда не только рабочих, но и руководителей, специалистов и служащих. Но главный недостаток такой системы заключается в отсутствии стимула для повышения эффективности труда работников, а также в возможности заработать больше, чем просто фактически отработанное время.

Ниже мы рассмотрим систему оплаты труда, которая сочетает в себе два подхода повременную систему оплаты, которая основана на количестве отработанных часов, и премиальную систему оплаты, которая дополнительно вознаграждает работников за выполнение определенных показателей. Премирование происходит за выполнение задач, которые могут быть оценены по критериям сложности и ценности выполняемой работы.

Контрактная система оплаты труда предполагает заключение трудового договора, в котором устанавливаются права и обязанности работника и работодателя. Оплата труда для специалистов, чья работа не подлежит нормированию, осуществляется на основе окладной или контрактной системы. Это означает, что они получают оплату повременно.

Стоит также обратить внимание на бестарифную систему оплаты труда и ее преимущества перед тарифной. Конкретные результаты деятельности работника становятся известными до оплаты его труда.

Появление новых форм и систем оплаты труда – это результат развития экономики. К такой системе относится система оплаты труда по коэффициенту трудовой стоимости, которая основывается на заработной плате за предыдущие 3-6 месяцев, за исключением доплат. При расчете коэффициента трудовой стоимости заработная плата разделяется на количество отработанных за этот период дней. Таким образом, определяется коэффициент стоимости труда [13].

Существует еще одна система оплаты труда на основе коэффициента трудового участия, которая оценивает вклад работника в общие результаты работы через КТУ. Для этого каждый работник получает несколько показателей работы, за которые он несет ответственность и которые оцениваются в балах. Ежемесячно составляется отчет об их выполнении [16]. Еще одной перспективной системой оплаты труда является "плавающая" система окладов, которая связана с доходами рабочих и результативностью производства. Она применяется для руководящих должностей и специалистов.

Существует различные системы оплаты труда в компаниях. В одних организациях зарплата определяется каждый месяц на основе результатов работы за предыдущий период. Размер окладов зависит от процента изменения главных экономических показателей, что ведет к увеличению или уменьшению зарплат [6]. В других странах распространена система индивидуализации заработной платы. Она основана на оценке заслуг и позволяет сотрудникам с одной должностью и квалификацией, но различной мотивацией, стажем и естественными способностями, могут получать разные заработные платы, отражающие их результаты в работе [14].

В современных условиях предприниматели все чаще обращают внимание на важность обеспечения стабильности не только своих предприятий, но и социально-экономической системы в целом. Одним из

способов достижения этой цели является внедрение системы участия в прибыли предприятия, которая стремится подкупить рабочих созданием ощущения партнерства и сотрудничества. Чтобы обеспечить рабочим адекватную оплату труда, предприниматели используют две формы оплаты: повременную и сдельную. Оценка затрат на работу может осуществляться по времени или по количеству продукции [15].

При повременной оплате:

- Рабочий получает заработок в соответствии с тарифной ставкой или окладом;
- Размер заработка зависит от присвоенного разряда;
- Мерой труда является отработанное время;
- Зарботок начисляется за фактически отработанное время;
- При повременной оплате труда, соответствующий заработок выплачивается рабочему.

Зарботок рабочего напрямую зависит от характера его работы: при повременной оплате – от тарифной ставки или оклада за время работы, при сдельной – от количества и качества произведенной продукции. Для оценки труда рабочего при повременной оплате используется рабочее время, а при сдельной – количество произведенной продукции. При сдельной оплате зарботок начисляется за каждую единицу продукции на основании установленной сдельной расценки.

Организация оплаты труда основывается на трех основных элементах: фонде оплаты труда, тарифной системе и формы и системах выплат. Главным источником средств для выплат работникам заработной платы и социальных выплат является фонд оплаты труда [9]. В состав фонда оплаты труда входит:

- заработная плата за выполненную работу и отработанное время;
- поощрительные выплаты;
- выплаты компенсирующего характера, связанные с режимом работы и условиями труда;

- выплату за неотработанное время;
- различные выплаты социального характера.

Фонд оплаты труда является важнейшим объектом управления любого экономического субъекта, поскольку в значительной степени формирует общие издержки предприятия.

Для эффективного использования фонда оплаты труда необходимо определить его плановую величину. Она может быть определена следующими методами [7]:

1. Один из них – **метод прямого счета**, при котором умножается средняя заработная плата, с доплатами и начислениями, каждого работающего на среднесписочную плановую численность сотрудников. Этот метод является одним из самых точных способов расчета затрат на персонал для организаций и предприятий.

2. В современных условиях экономической неопределенности применение **нормативного метода** расчета фонда заработной платы учитывает много факторов и позволяет предсказать будущие выплаты. Для проведения расчетов необходимо узнать общий объем выпускаемой продукции за определенный период. После этого устанавливается норматив заработной платы на 1 рубль выпускаемой продукции, который может быть различным в зависимости от отрасли

3. **Приростный метод**, построен на базовом фонде заработной платы. Этот метод имеет множество преимуществ, среди которых возможность более точной оценки затрат на оплату труда, а также более глубокое понимание динамики изменения заработной платы в предыдущих периодах.

Заработная плата является фактором экономической эффективности, которая зависит от эффективности использования фонда оплаты. Чтобы оценить стимулирующую функцию заработной платы, необходимо проанализировать соотношение затрат и результатов труда работника. Соотношение затрат и результатов труда работника также определяет роль заработной платы в достижении целей работодателя и выполнении задач

работниками.

В экономической литературе для оценки эффективности заработной платы используется показатель зарплатоотдачи. Он вычисляется путем деления выплаченной заработной платы на производство продукта, результата или эффекта. Рассчитывается по формуле:

$$\text{Зарплатоотдача} = П/ФОТ, \quad (1)$$

где $П$ – величина общественного продукта, национального дохода или ВВП;

$ФОТ$ – фонд оплаты труда.

Для оценки разумности расходов на оплату труда и стимулирующей ее роли при создании общественного продукта применяется подход, основанный на эффективности зарплаты. Однако данный метод имеет недостаток из-за того, что в числитель формулы включаются не только затраты на оплату труда, но и расходы на использование средств и предметов труда [5].

Обратные показатели эффективности заработной платы применяются в хозяйственной практике. Среди них – коэффициент затрат на оплату труда в выпуске конечного общественного продукта, который рассчитывается по формуле:

$$K_{зп} = ФОТ/П \quad (2)$$

где $K_{зп}$ – коэффициент зарплатоёмкости продукта;

$ФОТ$ – фонд оплаты труда;

$П$ – величина созданного общественного продукта, национального дохода или ВВП.

Для характеристики доли затрат на оплату труда в выпуске конечного общественного продукта используют коэффициент зарплатоёмкости продукта. Однако для оценки эффективности заработной платы следует учитывать комплекс других факторов, влияющих на ее уровень. При этом нужно учитывать, как экономическую, так и социальную составляющие. Для количественной оценки эффективности заработной платы необходимо учитывать все факторы, формирующие ее уровень.

Для измерения эффективности заработной платы нужно анализировать данные, представленные в официальной статистической отчетности предприятий и органов государственной статистики. Показатели экономической и социальной эффективности должны быть измерены в единицах, позволяющих сравнивать их как в межотраслевом, так и в межрегиональном разрезе. Для этого необходимы критерии, способные помочь в сравнении фактических показателей эффективности заработной платы в конкретных предприятиях, отраслях и регионах. Кроме того, показатели эффективности должны отражать динамику производства и заработной платы [11].

Таким образом, в современном мире знание суммы, которая будет выплачена вам в конце месяца, является ключевой информацией для каждого работающего человека. Следует учитывать тот факт, что фонд заработной платы не ограничивается только денежными выплатами. Важно учитывать, что фонд заработной платы также включает в себя стоимость натуральной оплаты за работу, выполненную рабочими и служащими по трудовому договору. Различные части образуют структуру его состава. От эффективности использования фонда оплаты напрямую зависит экономическая эффективность заработной платы. Определение эффективности портебления средств на оплату труда на предприятии осуществляется посредством расчета коэффициента зарплатоёмкости продукта и показателя зарплатоотдачи. Этот анализ является важным для любого предприятия.

1.3 Критерии установления и функции заработной платы

При оплате труда руководителей и специалистов, как и в случае с другими работниками, необходимо учитывать следующие критерии:

- заработная плата – не просто выплата за выполненную работу, если заработная плата будет гарантировать достойное существование работника и

его семьи, то это приведет к сокращению социальных неравенств и повышению уровня жизни в обществе;

- При установлении заработной платы стоит учитывать множество факторов, включая сравнительный уровень оплаты труда в зависимости от профессии, предприятия и отрасли. Важно помнить о принципе равной оплаты за работу равной ценности. Стоит также учитывать индивидуальные качества и навыки работника, его стаж и образование;

- Важным параметром для определения стабильности и процветания экономики является ее способность оплачивать труд. Это ключевой показатель для привлечения и удержания высококвалифицированных специалистов и создания благоприятной деловой среды.

Если компания хочет привлечь и удержать талантливых сотрудников, то ей необходимо обеспечить удовлетворительную заработную плату. Однако, чтобы сохранить конкурентоспособность на рынке труда, необходимо регулярно корректировать заработную плату в зависимости от изменения экономических условий. Для определения соответствующего уровня заработной платы необходимо иметь представление о текущих экономических условиях и трендах на рынке. Также, необходимо учитывать инфляцию и изменение социальных стандартов. Все это позволит компании планировать бюджет на зарплаты и сохранять свою конкурентоспособность на рынке.

Таким образом, чтобы заработная плата была удовлетворительной, она также должна быть достаточной для покрытия затрат на продукты питания, одежду, жилье, мебель и другие необходимые товары. Для более подробного рассмотрения этих критериев необходимо провести дополнительные исследования.

Для того, чтобы избежать чувства ущербности у трудящихся, необходим критерий относительной заработной платы. Он позволяет учесть прибавки к зарплате, которые получают работники той же категории на других предприятиях или в других отраслях. На практике этот принцип трудно применить, так как рыночная экономика регулируется законом спроса и

предложения, который смягчается политикой государства и коллективными договорами. Кроме того, разные предприятия и отрасли имеют различные возможности для выделения на оплату труда средств.

На уровень оплаты труда на предприятии может влиять множество факторов. Например, рост производства, производительности труда, финансово-коммерческие операции, а также налоговые ставки и тарифы. Все это в совокупности определяет доход предприятия, отрасли или страны. Также стоит учитывать, что заработная плата может быть связана с квалификацией работника, его опытом и профессией. Более квалифицированные и опытные работники часто получают более высокую зарплату, чем начинающие коллеги. Кроме того, на оплату труда может влиять конкуренция среди предприятий в отрасли. Если на определенном рынке конкуренция высока, то предприятия могут повышать зарплаты, чтобы привлечь лучших специалистов. Наконец, стоит отметить, что оплата труда является важным фактором в удовлетворенности работой сотрудников и их мотивации на достижение целей и успехов компании. Поэтому, правильная политика по оплате труда, учитывающая множество факторов, может стать ключевым составляющим успеха предприятия. Информированность работников об истинном финансовом положении предприятия играют важную роль в способности экономики к оплате труда.

Для регулярной корректировки заработной платы используется критерий стоимости жизни, который может быть установлен с учетом изменения индекса потребительских цен или в конкретной сумме.

Хотя закон об автоматической индексации заработной платы в России был принят 24 октября 1991 года, его неэффективность очевидна. Для обеспечения справедливого повышения заработной платы необходимо учитывать не только эволюцию потребительских цен, но и последовательное увеличение средней производительности труда, а также рост средних показателей реальной заработной платы. Шкала надбавок за выслугу лет также является еще одним критерием периодического повышения заработной платы,

которая предусматривает ежегодное увеличение заработной платы на протяжении всего периода работы в соответствии с определенной шкалой.

Заработная плата выполняет несколько функций [8]:

1. Для обеспечения населения необходимым уровнем потребления и поддержания социально-экономической стабильности, существует важная функция – *воспроизводственная функция*. Она играет ключевую роль в воспроизводстве рабочей силы на уровне, необходимом для работы и участия в экономической жизни общества. В то же время, воспроизводственная функция также связана с сохранением здоровья и физической формы людей, что важно для их личного благополучия и улучшения качества жизни. А чтобы обеспечить это, необходимо учитывать не только экономические факторы, но и социальные, культурные и гендерные аспекты. Эта функция заключается в определении абсолютного размера заработной платы, который обеспечивает нормальные условия жизни для работника. Таким образом, работник должен иметь возможность оплачивать первоочередные потребности, такие как жилье, еда и одежда, а также иметь возможность отдохнуть от работы, что может существенно повлиять на наше физическое и психическое состояние. Время отдыха и восстановления сил играет огромную роль в нашей жизни.

2. Одна из функций заработной платы – *социальная*, которая является продолжением и дополнением воспроизводственной функции. Заработная плата должна обеспечивать безбедное существование работающего в пенсионном возрасте, так как социальная функция не только способствует воспроизведению рабочей силы, но и обеспечивает возможность получения социальных благ, включая медицинские услуги, образование, качественный отдых и воспитание детей в дошкольных учреждениях.

3. Предприятия нуждаются в стимулировании работников к активной трудовой деятельности и повышению эффективности труда. Для достижения этой цели размер заработной платы обуславливается результатами труда каждого работника. Работники мотивированы повышать свою квалификацию, чтобы иметь возможность получения более высокой заработной платы,

поскольку это способствует их интересам. Предприятия, в свою очередь, заинтересованы в наличии высококвалифицированных кадров для увеличения производительности труда и улучшения качества продукции. Отношения между работодателем и работником всегда основывались на системе оплаты труда. Однако, какие системы оплаты труда наиболее эффективны и какие подходят именно вашей компании? Одним из решений является внедрение конкретных систем оплаты труда, которые основываются на оценке результатов труда и связи размера ФОТ с эффективностью деятельности предприятия. Применение таких систем обеспечивает реализацию *стимулирующей функции* и мотивирует работников достигать лучших результатов, которую выполняет руководство. Размер заработной платы определяет статус работника, который является его положением в социальных отношениях.

4. *Статусная функция.* Трудовой статус, в свою очередь, определяет место работника в рабочей иерархии. Важным показателем статуса является размер вознаграждения за труд, который должен соответствовать трудовым усилиям работника. Таким образом, справедливость оплаты труда можно судить по соотношению размера заработной платы и трудовых усилий.

5. Рынок труда имеет свои законы, которые определяют цены на труд. *Регулирующая функция* предприятий заключается в регулировании рынка труда и прибыльности. Работники выбирают предприятие, где им платят больше, при прочих равных условиях. Однако, предприятию не выгодно платить слишком много за труд, так как это снижает его рентабельность. Работники предлагают свой труд и свои таланты, борются за лучшие условия труда и более высокую заработную плату на рынке труда, а предприятия нанимают их. Платежеспособный спрос является одним из основных факторов, влияющих на экономическую стабильность и развитие страны. Особенно важно, чтобы этот спрос формировался со стороны работающих по найму. В конечном итоге, это позволяет создать благоприятные условия для роста производства и расширения рынка.

6. Чтобы понять, на что способен рынок, необходимо определить его покупательную способность. Это понятие оказывает влияние на все аспекты экономики, начиная от общего совокупного спроса и заканчивая структурой и динамикой национального производства. Одним из инструментов, позволяющих оптимизировать покупательную способность, является *формирующая функция*. Она позволяет регулировать заработную плату и тем самым установить рациональные пропорции между товарным спросом и предложением. Таким образом, понимание покупательной способности рынка является залогом успешной экономической стратегии. Каждое предприятие должно учитывать этот показатель, исходя из своих особенностей и специфики рынка, чтобы добиться наивысших результатов в бизнесе.

7. *Производственно-долевая функция* заработной платы – это неотъемлемая составляющая экономической системы любой страны. Как правило, эта функция играет важную роль в определении стоимости товаров и услуг, произведенных на предприятии. При этом, учитывается доля живого труда в цене товара. Это означает, что если производственные затраты на рабочую силу вырастут, то соответственно вырастут и цены на продукцию и услуги. По мнению экспертов, эта функция также определяет долю живого труда и в общих издержках производства. Так, если затраты на рабочую силу увеличиваются, то и общие издержки производства тоже растут. Поэтому многие компании обращают особое внимание на то, как организованы трудовые ресурсы на предприятии, и как их использовать максимально эффективно. Нельзя также не упомянуть о том, что производственно-долевая функция заработной платы имеет важное значение для издержек на рабочую силу. Данные издержки налагают определенное бремя на компании, и поэтому заработная плата должна быть организована и управляема таким образом, чтобы удовлетворять и нужды предприятия, и прав работников. В целом, производственно-долевой функции заработной платы можно найти множество аспектов и сфер ее применения, так как она имеет огромное значение для любой экономической системы. Ее организация и использование должно быть

рациональным и эффективным для обеспечения развития компании и удовлетворения потребностей всех заинтересованных сторон.

Схематично функции заработной платы представлены на Рисунке 3.



Рисунок 3 – Функции заработной платы

В настоящее время система оплаты труда является одной из основных проблем, которая стоит перед работодателями и работниками на микроуровне. Она должна решать несколько задач сразу – стимулировать повышение производительности, обеспечивать социальную защиту и сохранять работоспособность сотрудников. Чтобы добиться эффективной системы оплаты труда, необходимо учитывать специфику деятельности компании, ее размер и уровень конкуренции на рынке. Важно понимать, что для малых и средних предприятий система оплаты труда может стать решающим фактором в получении прибыли и нахождении выгодных условий для работы. Поэтому разработка эффективной системы оплаты труда является приоритетной задачей для любой компании.

1.4 Критерии эффективности (результативности) системы заработной платы на предприятии

В практическом плане существует большой интерес к правильному толкованию и унифицированному определению эффективности системы заработной платы, которая в сфере бизнеса, научных исследований, государственных служб и многих других областях экономики заработная плата всегда оставалась приемлемой для сотрудников на всех уровнях.

Внутренний и внешний аудит персонала – это важная процедура, которая используется для оценки эффективности системы заработной платы. Есть несколько способов проведения кадрового аудита, и чаще всего эту процедуру выполняют независимые аудиторы по договору лизинга или аутсорсинга. Они обладают соответствующими знаниями в области экономики труда, управления персоналом, аудита, трудового права и могут дать объективную, независимую и профессиональную оценку. Кроме того, есть и другие методы оценки системы заработной платы. Самые эффективные методы включают в себя анализ факторов, которые могут влиять на размер заработной платы, а также изучение различных метрик, таких как уровень удовлетворенности персонала и производительность на рабочем месте. Некоторые компании также используют системы управления взаимоотношениями с клиентами, чтобы собирать и анализировать данные об уровне удовлетворенности персонала и других факторах. В целом, оценка эффективности системы заработной платы помогает убедиться, что компания выплачивает достаточно высокую зарплату своему персоналу и что размеры зарплат соответствуют рыночным тенденциям. Это очень важный этап для развития успешного бизнеса.

Экспертное заключение, содержащее подробную информацию о выявленных нарушениях действующего трудового законодательства и конкретные рекомендации по их устранению, составляется после проведения кадрового аудита. В бизнесе и трудовых отношениях заработная плата не

только является финансовым инструментом, но и мощным мотивационным фактором, определяющим социально-экономическую категорию работника. Чем выше заработная плата, тем выше мотивация работать на результат и достигать новых высот. Однако, роль заработной платы не ограничивается обеспечением высоких мотивационных уровней. В ее величину входят также страховые платежи, которые могут напрямую влиять на прибыль и рентабельность организации. Поэтому, эффективность компании зависит не только от общей суммы заработной платы, но и от умелой стратегии по управлению страховыми расходами. Кроме того, эффективность компании – это намного больше, чем просто сумма всех платежей. Ключевое значение имеет результативность трудового процесса и достижение его цель. Только такой подход позволяет компании добиться истинной эффективности и выходить на новый уровень развития.

Многогранный подход к расчету эффективности заработной платы разбивается на два типа (формы эффективности), которые тесно связаны между собой: экономический и социальный аспекты. Как социальный фактор, заработная плата используется при создании рабочих мест: через получение оплаты, работники могут приобретать необходимые для их жизни товары и услуги, поддерживая необходимый уровень жизни работников и их близких. В экономическом аспекте заработная плата выступает как стимул к повышению эффективности труда. Главная цель – достижение результатов поставленных задач, которые определяют уровень начисления зарплаты, что стимулирует улучшение качества и количества работы, которую выполняет каждый работник. Достижение баланса интересов между работниками и работодателями является главным заданием регулирующей функции, которая выполняет интегрирующую роль.

Оценивая роль регулирующей функции в системе оплаты труда, следует помнить, что она является не менее важной, чем воспроизводственная и стимулирующая функции. Регулирующая функция играет промежуточную роль, гармонизируя экономические и социальные интересы между

работниками и работодателями. Одним из важных показателей эффективности стимулирующей функции работников является заработная плата.

Результативность стимулирующей функции работников прямо зависит от уровня и качества оплаты труда. Механизм формирования заработной платы напрямую влияет на результаты труда. Кроме того, этот механизм зависит от соотношения между затратами и результатами труда. Оценивая этот процесс, можно определить, насколько заработная плата способствует выполнению задач работодателя, а также удовлетворяет потребности работников. Просто определить, насколько зарплата соответствует необходимому уровню жизни, достаточно сложно. Это связано с тем, что понятие "социальная эффективность" зарплаты включает в себя много сложных факторов. Она отражает процесс воспроизводства рабочей силы, а также устанавливает соотношение между заработной платой и минимальной оплатой труда. При этом, социальная эффективность является мерой того, насколько работник получает возможность вести полноценную жизнь, не испытывая финансовых затруднений. Зарплата должна позволять человеку оплачивать свои личные расходы, а также иметь возможность откладывать определенную сумму на будущее.

Важно понимать, что оплата труда не должна быть слишком низкой, чтобы не привести к низкому качеству жизни работника. Также, она не должна быть слишком высокой, чтобы не привести к перенасыщению рынка труда и ухудшению экономической ситуации в целом. В результате, социальная эффективность заработной платы может быть достигнута только при совершенном балансе между оплатой труда и рынком.

Для повышения мотивации сотрудников и достижения стратегических целей компании необходимо регулярно оценивать результаты их труда и проводить мониторинг эффективности. Эти данные могут стать основой для принятия актуальных управленческих решений.

Существует несколько методов системы оценки труда и оплаты, которые широко используются, такие как опросы персонала, интервью при

завершении трудовых отношений, кадровый бенчмаркинг, фокус-группы и анализ текучести кадров. Важно использовать различные методы для получения полной картины.

Одним из ключевых показателей эффективности компании является система оплаты труда. Проведение оценки этой системы в рамках кадрового аудита с помощью определенных показателей поможет выявить проблемные зоны и предложить улучшения. Вот несколько важных показателей:

1. Уровень средней заработной платы в компании должен соответствовать рыночным условиям города или региона, где расположена организация. Это позволит определить конкурентоспособность компании в отношении условий труда.

2. Структура средней заработной платы также имеет значение. Оценка соотношения постоянной и переменной частей заработной платы поможет понять, насколько результаты работы сотрудника влияют на размер его заработной платы.

3. Важным аспектом является уровень удовлетворенности сотрудников трудом и оплатой труда. Оценить его можно путем анкетирования или интервью. Сотрудники, которые работают в комфортных условиях и получают достойную оплату, проявляют большую эффективность и лояльность к компании.

4. Индикатором трудовой стабильности является уровень текучести кадров. Если он высок, то это может свидетельствовать о неудовлетворительных условиях и оплате труда. Это, в свою очередь, негативно влияет на работу организации и может привести к потере ценных кадров.

5. Одним из ключевых факторов успешной работы компании является производительность труда ее сотрудников. Показатель эффективности расчета на одного работника позволяет оценить, насколько рационально используются ресурсы и какова эффективность труда коллектива в целом.

Для того чтобы стимулировать своих сотрудников к достижению высоких результатов, очень важно провести анализ объема затрат на премиальные выплаты. Новая компания должна постоянно контролировать различные показатели, чтобы поддерживать свою успешную динамику развития. Необходимо оценить несколько ключевых факторов, таких как:

1. Объем продаж, прибыль и рентабельность компании.
2. Удовлетворенность клиентов продукцией и услугами, предоставляемыми компанией.
3. Соблюдение сроков выполнения проектов и достижение количественных показателей.

Для успешной производственной деятельности компании необходимо учитывать несколько ключевых показателей, таких как обеспеченность необходимыми для производства человеческими ресурсами, рациональность использования имеющихся ресурсов и соотношение между темпами роста общей производительности труда и средней начисленной заработной платы.

Для более детальной оценки указанных показателей компания может использовать различные методы и инструменты, такие как регулярные анкетирования клиентов, создание отчетов по выполнению проектов и анализ затрат на ресурсы. Однако, не менее важно рассматривать эти показатели в долгосрочной перспективе и стратегически планировать развитие компании, учитывая тенденции рынка и прогнозируя изменения в потребительском спросе. Кроме внутренних факторов, на бизнес компании могут оказывать влияние изменения во внешней среде, такие как законодательство, экономические кризисы и другие факторы. Чтобы обеспечить успешную работу в любом контексте, компания должна постоянно анализировать свою макроэкономическую окружающую среду и разрабатывать стратегические планы реагирования на возможные события. Постоянный анализ и измерение этих внешних факторов помогут компании поддерживать свою эффективность и осуществлять успешное стратегическое развитие в долгосрочной перспективе.

В зависимости от особенностей предприятия могут изменяться показатели, используемые для оценки эффективности. В работе любого предприятия критически важно оценивать эффективность работы сотрудников и правильно мотивировать их на достижение высоких результатов. В таблице 1 представлены экономические и социальные индикаторы, используемые для оценки эффективности системы оплаты труда.

Таблица 1 – Критерии оценки эффективности системы оплаты труда

Критерии	Показатели
<i>Экономические</i>	Достижение стратегических целей организации
	Уровень средней заработной платы и ее соотношение со средней заработной платой по городу, региону
	Структура средней заработной платы, соотношение ее постоянной и переменной частей
	Производительность в расчете на одного работника
	Рост продаж компании
	Уровень рациональности использования ресурсов
	Соотношение темпов роста общей производительности труда и средней начисленной заработной платой
<i>Социальные</i>	Удовлетворенность трудом
	Коэффициент текучести кадров
	Уровень удовлетворенности клиентов компании
	Уровень удовлетворенности сотрудников системой оплаты труда (прозрачность, справедливость, соответствие законодательству, своевременность выплаты вознаграждения, сбалансированность)
	Соотношение средней заработной платы с минимальным потребительским бюджетом

Первым шагом в разработке эффективной системы оплаты труда является определение стратегических целей компании. И только после этого возможно построить систему мотивации, которая станет инструментом для достижения заданных целей. Для того, чтобы система мотивации была действительно эффективной, необходимо учитывать множество факторов, включая возраст, опыт работы и личные цели сотрудников. Также важно помнить о том, что каждый сотрудник уникален, и для каждого необходимо применять индивидуальный подход. Наконец, стоит отметить, что система оплаты труда не должна ограничиваться только финансовыми стимулами –

также важно учитывать возможности для профессионального и карьерного роста сотрудников. В целом, разработка эффективной системы мотивации и оплаты труда – это сложный процесс, который требует учета множества факторов и постоянный анализ результатов. Однако, если все сделать правильно, это может стать ключом к успеху компании и ее долгосрочному развитию.

Анализ мотивационных факторов и потребностей сотрудников – важная задача руководителя при разработке компенсационной политики организации. Многие авторы теорий мотивации подчеркивают, что факторы мотивации, потребности и ожидания взаимосвязаны, и каждый вариант их комбинаций уникален для каждого индивидуума. Поэтому, при создании системы оплаты труда и мотивации, в том числе немонетарной составляющей, необходимо учитывать все эти факторы. Особое внимание следует уделить социальному пакету, который также является важным фактором мотивации. Важно не просто предоставить сотрудникам возможность получать медицинскую страховку или обучение, но и создать для них комфортные условия труда и возможность продвижения по карьерной лестнице. Кроме того, при формировании компенсационной политики необходимо учитывать и втихомолку влияющие факторы мотивации. Например, сотрудники могут чувствовать удовлетворение от возможности участвовать в расширении бизнеса компании или отвечать за реализацию важных проектов. Поэтому, при обсуждении компенсационной политики, важно учитывать все эти аспекты для достижения максимальной мотивации сотрудников и успеха организации в целом.

Чтобы повысить мотивацию сотрудников, необходимо учесть множество факторов, которые могут демотивировать их. Конфликты на рабочем месте – один из таких факторов, потому что они могут негативно влиять на работу сотрудника и всей команды. Более того, необходимо быть честными с сотрудниками – не обещайте то, что невозможно выполнить, иначе это создаст ложное представление о возможностях организации. В целом, для

достижения успеха в работе, необходимо обеспечить эффективное руководство, установить достижимые цели и предоставить необходимые ресурсы для их достижения. Все это поможет сохранить высокую мотивацию и продуктивность сотрудников. Для устранения этих факторов можно использовать различные подходы, например, изменения в организационной культуре компании или создание новой системы вознаграждения и мотивации, а также расстановка управленческого персонала. Необходимо учитывать и демотивирующие факторы наряду с мотивирующими, чтобы добиться наилучшего результата.

Ключевым моментом для любого сотрудника является понимание того, какая система вознаграждений применяется в компании. На этом этапе важно, чтобы сотрудник имел возможность просчитать, какие усилия нужно приложить для достижения определенного результата и какое вознаграждение он получит за свои усилия. Но помимо этой очевидной необходимости, существует еще один важный аспект – справедливость выплат. По теории справедливости С.Адамса, вознаграждение должно быть справедливым и пропорциональным сделанному вкладу. Нередко бывает так, что в компаниях происходят нарушения этой теории. Например, новый сотрудник может получать большее вознаграждение, чем давно работающий сотрудник, действительно делающий большой вклад в работу компании. Таким образом, необходимо убедиться, что система вознаграждений в компании прозрачна и справедлива для всех сотрудников.

Для ответственных работодателей важно обеспечить справедливую оплату труда результативных сотрудников. Для этого необходимо проводить оценку должностей и учитывать уровень ответственности. Переменная часть заработной платы должна зависеть от результатов работы сотрудника, что стимулирует его на достижение лучших результатов и обеспечивает успех компании. Принципы системы вознаграждения сотрудников должны включать индивидуальный и коллективный результаты работы, а также общий результат деятельности компании. Лучшие сотрудники должны получать

индивидуальные поощрения в виде материальных и нематериальных наград, чтобы сохранить мотивацию и повышать эффективность работы всей команды. Для стимулирования коллективного духа, рекомендуется проводить игры, конкурсы и мероприятия, создавая благоприятные условия для поощрения командной работы. При проектировании системы вознаграждения, важно учитывать, как индивидуальные, так и коллективные результаты, а также корпоративную эффективность.

Существуют три типа стимулов: индивидуальные, командные и основанные на результативности деятельности организации. Используя индивидуальные и коллективные стимулы, можно повысить вероятность оказания взаимной поддержки, помощи и правильной расстановки приоритетов сотрудниками. Коллективное признание успехов важно для любого сотрудника в компании, но особенно актуально для тех, кто занимает высокую позицию. Чем ближе должность к генеральному директору, тем больше стимулов нужно применять, чтобы обеспечить мотивацию и удержать талантливых сотрудников. Именно поэтому важно грамотно выбирать методы поощрения успехов, базируясь на понимании перспектив и потребностей каждого сотрудника.

Для оценки реализации стратегии вводят ключевые показатели эффективности (англ. key performance indicators, KPI). Это ключевой инструмент измерения успешности компании в достижении своих целей. Каждый KPI представляет собой специфический показатель эффективности для определенной сферы деятельности. Результат действий за определенный период времени отражается в KPI в числовом выражении, что говорит о качестве выполненной работы. Если выбирать KPI, которые не связаны с целью и не образуются исходя из её содержания, то такие KPI использовать бессмысленно.

В таблице 2 представлена помощь от внедрения системы KPI.

Таблица 2 – Улучшения от внедрения системы КРІ

Показатель	Результат
<i>Оценить результат работы.</i>	Простые и понятные метрики помогают объективно измерить производительность труда отдельных сотрудников, отделов и предприятия в целом.
<i>Упорядочить бизнес-процессы.</i>	Система показателей отражает, какие процессы происходят внутри компании, как работает бизнес и кто за какие задачи отвечает.
<i>Анализировать и планировать.</i>	Метрики выявляют слабые места и точки роста. Благодаря этому можно быстро скорректировать стратегию, перераспределить ресурсы, ставить новые задачи и цели перед сотрудниками.
<i>Анализировать и планировать.</i>	Метрики выявляют слабые места и точки роста. Благодаря этому можно быстро скорректировать стратегию, перераспределить ресурсы, ставить новые задачи и цели перед сотрудниками.
<i>Мотивировать сотрудников.</i>	Сотрудник может делать много бессмысленной и ненужной работы, тратить большую часть времени на второстепенные вопросы. Понятные критерии оценки помогают сконцентрировать его усилия на ключевых задачах и мотивировать на достижение результата.

В зависимости от отрасли и особенностей предприятия, индивидуально выбирается КРІ. Состав индикаторов должен быть сбалансированным и представлять результаты с разных сторон. Существующие виды КРІ представлены в таблице 3:

Таблица 3 – Виды КРІ

Виды КРІ	Пояснение
<i>Метрики результата</i>	Описывают количество и качество работ. Например, число сделанных звонков, средняя оценка обслуживания клиентов.
<i>Метрики затрат</i>	Показывают размер материальных ресурсов и времени, которые потрачены на выполнение задачи. Цель таких индикаторов – минимизировать затраты, ускорить процесс обработки заявок, уменьшить срок доставки, себестоимость продукта.

Продолжение таблицы 3

<i>Метрики производительности</i>	Это соотношение результата и затраченного времени. Показывает, сколько задач решает специалист или отдел в единицу времени. Например, количество заявок, обработанных отделом продаж за день.
<i>Метрики эффективности</i>	Это отношение результата и затраченных ресурсов. Метрика оценивает эффективность действия на единицу времени или ресурса. Например, ROI – коэффициент, который показывает рентабельность затрат на маркетинг.

Дополнительная классификация KPI представлена на рисунке 4. Индикаторы, указанные в списке, могут быть отнесены к одному из столбцов.



Рисунок 4 – Дополнительная классификация KPI

Внедрение системы KPI – это неотъемлемый элемент развития успешной компании. Уже доказано мировой практикой, что она способствует увеличению прибыли в среднем на 10-30%. А всё потому, что приводит работу сотрудников к сосредоточению на получении необходимого результата, повышает производительность труда и мотивацию каждого члена коллектива. Кроме того, система оплаты труда за результат в период кризиса

предоставляет возможность избежать сокращений и увольнений, а также значительно повысить производительность труда.

Стоит отметить, что своевременность выплат вознаграждений – важнейший аспект, который обеспечивает эффективность системы оплаты труда на предприятии. Перечислим основные достоинства внедрения системы КРІ и оплаты труда за результат:

- Увеличение прибыли компании на 10–30%
- Повышение производительности труда
- Мотивация и лояльность персонала
- Избежание сокращений и увольнений в период кризиса
- Своевременность выплат вознаграждений

Но самое главное, что система КРІ и оплата труда за результат – это ключевое условие успешного функционирования любой компании, вне зависимости от её размера и количества работников. Этот подход позволяет выстраивать эффективную систему управления, основанную на результате, ведущую к устойчивому росту и развитию.

Важность своевременной выплаты заработной платы для сотрудника и организации не подлежит сомнению. Законодательством установлены определенные сроки выплаты, которые являются обязательными для всех работодателей, которые должны соблюдаться работодателем. Кроме того, работник имеет право знать, когда он получит свои деньги. В связи с этим, конкретная дата выплаты заработной платы должна быть установлена не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Но важно не только установить конкретную дату, но и выплатить заработную плату именно в этот день.

Нарушение установленных законом сроков может привести к серьезным последствиям для организации. Но не только организация может пострадать – задержка выплаты заработной платы или ее смещение может негативно повлиять на мотивацию сотрудника, вызвать неудовлетворенность и негативно отразиться на общей атмосфере в коллективе.

Чтобы избежать таких неприятностей, работодатель может соблюдать следующие рекомендации:

- Стремиться к своевременной выплате заработной платы, даже если это вызывает временные финансовые трудности для организации.
- Установить четкую и понятную схему выплат и уведомить сотрудников о ней заранее.
- Предоставлять сотрудникам информацию о выплате заработной платы в письменной форме, например, в трудовом договоре.
- Обращаться за консультацией к юристам и специалистам в области трудового права, чтобы избежать ошибок в выплате заработной платы и нести ответственность за нарушения.

Соблюдение закона и установленных правил выплаты заработной платы – это залог успешной работы организации и доверительных отношений между работодателем и сотрудником.

Чтобы гарантировать работникам достойную оплату труда, в России существует институт минимальный размер оплаты труда (МРОТ). Конституционный суд РФ принял решение № 11-П, которое определяет этот минимальный "порог" денежных средств. Этот важный институт, который в конечном итоге гарантирует широким слоям населения России приличную оплату труда, коренится в конституционной и правовой основе страны и играет важнейшую роль в социально-экономическом развитии страны. Важно подчеркнуть, что без этого института коренной принцип социальной справедливости, на котором основывается наша страна, был бы подорван.

Одним из важнейших аспектов функционирования любого предприятия является система оплаты труда. Несмотря на то, что существует множество способов оплаты труда, она отражает структуру доходов работников предприятий и, в конечном счете, влияет на их жизнь. Однако не всегда возможно найти идеальный баланс между удовлетворением потребностей работников и эффективностью работы предприятия. Важно отметить, что система оплаты труда может быть разной для разных категорий работников:

менеджеров, специалистов, рабочих и т.д. Это связано с тем, что каждая категория вносит свой вклад в работу предприятия и должна быть поощрена соответствующим образом. Это также может влиять на конкурентоспособность предприятия на рынке труда. Кроме того, система оплаты труда может стимулировать работников к лучшей производительности и повышению квалификации. Например, предоставление бонусов за достижение определенных целей или обучение новым навыкам может повысить мотивацию сотрудников и улучшить результаты работы. Это в свою очередь может привести к улучшению условий жизни работников и развитию предприятия в целом.

В заключении можно сказать, что система оплаты труда имеет значительное влияние на многие аспекты жизни людей, прежде всего на их благосостояние и уровень жизни. Ее правильная организация и управление могут стать ключом к успеху предприятия и развитию социально-экономических систем в целом.

2 Существующие подходы к измерению эффективности производства в процессе стимулирования труда

2.1 Понятие и структура эффективности производства

Эффективность производственной и коммерческой деятельности предприятия определяется степенью использования ресурсов и отдачей затрат. Это связано с экономической и социальной эффективностью производства, которые являются основой его функционирования. Однако, не стоит забывать, что социальная эффективность также играет огромную роль. Она означает соответствие результатов производства социальным целям трудовых коллективов, работающих и всего общества в целом. Современные подходы к эффективности производства предполагают диверсификацию форм и методов оценки. В этом контексте, помимо финансовых и экономических показателей, все больше внимания уделяется социальной ответственности и экологическим аспектам деятельности предприятий. Принимая во внимание все вышеуказанные факторы, можно сделать вывод, что эффективность производства – это более сложный концепт, чем кажется на первый взгляд. В общем смысле, успешной считается деятельность, приносящая прибыль. Однако, стоит помнить, что и социальная ответственность, и экологические нормы, также имеют значение для экономического успеха предприятия.

Важнейшими критериями социальной эффективности являются факторы, которые влияют на качество жизни населения, где к основному их числу можно отнести следующее:

- значительный рост заработной платы работающих людей, что связано с повышением их уровня жизни и реальных доходов;
- наличие соответствующего уровня обеспеченности жильем, медицинским обслуживанием и возможностью повышения образовательных, профессиональных и культурных уровней работников, которые способствуют повышению социального статуса людей;

– свободное время, которое может уделяться самым различным социальным и культурным мероприятиям, позволяющим отдохнуть, развлечься и обогатить свой духовный мир;

– нормальные условия труда, которые способствуют сохранению здоровья и работоспособности людей, успеху производства и экономики в целом, что обеспечивает стабильность общественного развития;

– состояние среды обитания человека, которая должна соответствовать экологическим нормам и стандартам, а также влияние производства на экологическую обстановку в стране, регионе, городе или поселке.

Безусловно, все эти факторы оказывают большое влияние на уровень социальной эффективности в различных отраслях жизни людей – здравоохранении, образовании, экономике, культуре, экологии и др. Однако, наиболее важный момент заключается в том, что все эти факторы должны быть на основе осознанного и ответственного подхода на государственном и муниципальном уровнях власти. Именно благодаря правильному распределению ресурсов и финансированию проектов, связанных с улучшением социальной эффективности, можно по-настоящему добиться положительных результатов в этой сфере.

Решение экономических задач тесно связано с социальными достижениями. Без обеспечения социальной эффективности, не достичь высокой экономической эффективности. Экономический рост должен учитывать интересы и потребности всех слоев общества, идти в ногу с улучшением качества жизни людей. Именно такой интегрированный подход обеспечивает долгосрочное развитие и стабильность экономики и общества в целом. Социальные инвестиции, направленные на развитие экономических и человеческих ресурсов, являются основой устойчивого роста экономики и улучшения жизни людей.

Вопрос экономической эффективности производства является ключевым в современной бизнес-среде. Он определяется множеством

факторов, среди которых стоит выделить результативность работы, оптимальное использование ресурсов и отдачу затрат.

Кроме того, экономическая эффективность производства выражается через соотношение достигнутых результатов и затрат на производство. Важно понимать, что этот показатель напрямую зависит от относительной величины, а также от принятых решений о распределении ресурсов и организации процессов. Ведь ресурсы, которые можно было бы использовать более оптимально, могут увеличить экономическую эффективность производства в целом. Также необходимо учитывать, что экономическая эффективность производства является динамичным показателем, который может изменяться в зависимости от различных факторов, таких как изменения рыночных условий или инновационные технологии.

В целом, для достижения высоких результатов в экономической эффективности производства необходима комплексная работа по оценке и оптимизации всех факторов влияния.

В условиях усиления относительной ограниченности производственных ресурсов, таких как трудовые, материальные, природные и финансовые, повышение экономической эффективности производства является необходимостью. Основным фактором проблемы нехватки трудовых ресурсов является ограниченность их объема, вызванная рядом факторов, включая низкие темпы естественного прироста населения и отвлечение трудоспособного населения на другие сферы жизнедеятельности. Чтобы решить эту проблему, важно использовать современные технологии и повысить продуктивность труда, а также улучшить семейную политику и образовательную систему.

В свете ограниченности производственных ресурсов, возможности расширения масштабов производства с помощью экстенсивных факторов становятся все сложнее. На это влияют дополнительное вовлечение рабочей силы и природных ресурсов, а также расширение масштабов капитального строительства. В целом, эффективное использование производственных

ресурсов остается ключевой задачей любой компании. Поэтому, важно постоянно искать и разрабатывать новые методы и подходы к увеличению производства, а также постоянно оценивать и оптимизировать уже имеющиеся. Это может помочь компаниям сохранять конкурентоспособность и успешно развиваться во все более сложных условиях рынка. Экономическая эффективность может быть оценена двумя способами: «общей», которая оценивает затраченные ресурсы, и «сравнительной», которая сопоставляет реальные данные с идеальными.

Объективные критерии эффективности производства, которые можно измерить финансово, различаются от субъективных, которые основаны на состоянии работников.

Объективные (финансовые) критерии эффективности производства:

- Достижение поставленных целей, таких как оборот за месяц, объем производства и другие. Это позволяет оценить, насколько компания справляется со своими задачами и достигает успеха в бизнесе.

- Минимальные трудозатраты, необходимые для достижения результатов. Ведь время – это деньги, и чем меньше времени и ресурсов затрачивает компания на производство продукта, тем более эффективно оно происходит.

- Количество и качество продукции, выпущенной за определенный период. Этот критерий позволяет оценить продуктивность компании и сравнить его с другими игроками на рынке.

- Доход – прибыль компании с учетом затрат. Это самый важный критерий, который определяет, насколько прибыльной будет компания в будущем с точки зрения инвестирования.

- Безотходность – соответствие экологическим требованиям к производству. Современное общество все больше задумывается об экологической чистоте и устойчивости производства, и данное требование существенно влияет на оценку эффективности производства.

– Энергозатраты – количество энергии, которая необходима на производстве. Как правило, затраты на энергию – один из основных расходов производства, поэтому важно определять и снижать их уровень.

Сложно переоценить роль субъективных критериев в эффективности производства, включая социальные, личностные и чувственные аспекты. Они позволяют не только регулировать качество выпускаемой продукции, но и достигать взаимопонимания и сотрудничества между работниками.

Важным фактором эффективности является мотивация специалистов, которую можно оценить по уровню их вовлеченности в работе. Если работник испытывает интерес и удовлетворение от своей работы, то он будет готов более продуктивно трудиться.

Кроме того, отношение сотрудников к работе и достижение ключевых целей труда являются не менее важными критериями эффективности. Атмосфера в коллективе, где налажены хорошие межличностные отношения, способствует более качественному выполнению задач.

Не следует также забывать о вопросе текучки кадров, который является неизбежным для любой компании. Однако в среднем текучка не должна превышать 6%, что свидетельствует о стабильности и успешности компании.

Взаимоотношения и сплоченность внутри коллектива также являются ключевыми в производственном процессе. Они напрямую зависят от структуры и процессов, выстроенных внутри компании. Правильно организованные командные процессы помогут достичь общей цели и повысить эффективность работы.

Следить за экономическими и социальными коэффициентами необходимо на всех этапах производства, включая планирование и постановку задач, чтобы оценить все функции и этапы производства, а также финансовую составляющую.

В современных условиях, качественные факторы экономического роста становятся все более важными, например, для поддержания роста экономики и объемов производства продукции необходимо обеспечить повышение

рентабельности и активов предприятия, увеличение производительности труда и грамотное экономное использование материальных и природных ресурсов. Важно внедрять инновации и инвестиции для поддержания конкурентоспособности на рынке, с целью обеспечения экономической эффективности. Основные элементы для обеспечения устойчивого роста производства включают в себя такие факторы, как предельное использование основных средств, которое позволит повысить производительность труда, грамотное управление материальными ресурсами и повышение качества продукции. Добавляя инновации и создавая инвестиционный фонд, организации могут получить дополнительный стимул для роста, в том числе, позволив им развиваться и стать конкурентоспособнее. В конечном итоге, обеспечение устойчивого и успешного роста производства на основе повышения экономической эффективности остается основной задачей для любой успешной компании.

С целью улучшения производительности внедряют научно-технические инновации, систематизируют производство, организуют труд, развивают инициативность и самостоятельность трудовых коллективов, а также улучшают мотивацию работников, разделяя этапы.

Существует четыре группы факторов, которые способствуют повышению эффективности производства. К первой группе относятся научно-технические факторы, такие как внедрение новых технологий и автоматизация бизнес-процессов. Совершенствование форм производства продукции, методов управления и использования активов – это три составляющие организационно-экономических факторов, именно они стоят во главе второй группы, важной в контексте успеха любой организации. Третью группу составляют социально-психологические факторы, такие как уровень образования и профессиональных качеств сотрудников, принципы лидерства, стиль мышления и многие другие. Наконец, внешнеэкономические факторы, влияние мировой торговли, создающей условия функционирования производства, составляют четвертую группу.

Для достижения устойчивого экономического роста необходимо обратить внимание на улучшение экономической эффективности производства. Это позволит не только увеличить доходность предприятия, но и оказать многостороннее и комплексное влияние на его экономическое развитие. Важно отметить, что повышение экономической эффективности не ограничивается только сокращением затрат на производство. Оно также включает в себя оптимизацию производственных процессов, увеличение производительности труда и снижение потерь в производстве. Кроме того, повышение экономической эффективности ведет к улучшению качества продукции, что в свою очередь может привести к увеличению спроса на ее продукцию и укреплению позиций на рынке.

Таким образом, улучшение экономической эффективности производства является важным инструментом для обеспечения устойчивого экономического роста предприятия и его развития в долгосрочной перспективе.

2.2 Существующие методики оценки эффективности производства

Эффективность производства определяет соотношение цены товаров или услуг компании и стоимости их производства. В действительности, она указывает на рентабельность бизнеса. Для расчета эффективности анализируют ряд показателей, а полученные данные используют, чтобы разработать тактику управления персоналом и процессами.

Основные показатели эффективности производства: качество продукции; экологичность; производительность труда; материалоотдача; фондоотдача; рентабельность и капиталотдача; социальная эффективность.

Сгруппировать перечисленные показатели можно так:

Таблица 4 – Основные показатели эффективности производства

Внутренние процессы	Персонал	Клиенты	Финансы
<ul style="list-style-type: none"> ○ процент брака; ○ степень изношенности оборудования; ○ производительность машин; ○ объем складских запасов; ○ процент выполнения плана. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ квалификация персонала; ○ затраты на обучение одного сотрудника 	<ul style="list-style-type: none"> ○ соотношение количества проданных товаров к произведенным; ○ уровень возврата товаров; ○ уровень удержания клиентов. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ оборачиваемость дебиторской задолженности; ○ рентабельность продаж; ○ коэффициент ликвидности.

С экономической точки зрения для мониторинга эффективности производства используется расчет показателей продуктивности, включая использование техники, оборотных средств и работников. Целью является достижение необходимого объема производства при минимальных затратах, основываясь на политике компании и поставленных целях

Эффективность производства является ключевой задачей для всех компаний, которые стремятся повысить прибыльность своей деятельности. Чтобы достичь этой цели, необходимо разработать конкретные меры, учесть уже существующие затраты ресурсов и при этом не потерять качество и скорость производства. Мероприятия, которые помогут достигнуть этой цели:

1. Оптимизация процессов
2. Инвестиции в новые технологии
3. Оптимизация расходов на энергию и сырьё
4. Сотрудничество с поставщиками

Итак, для повышения экономической эффективности производства необходимо принять ряд мер, которые позволят увеличить результат, уменьшить затраты и обеспечить более высокий темп роста результата, превышающего темп роста затрат ресурсов.

Исходя из вышесказанного, для повышения экономической эффективности производства можно использовать два основных подхода: увеличение конечного результата и снижение затрат. На первом этапе компания пытается увеличить прибыль, объемы производства, продажу

продукции, без увеличения затрат и соответствии требованиям качества работ и услуг. Этот подход поможет компании сохранить стабильность в производстве и нарастить прибыль без дополнительных проблем.

Однако, наряду с первым подходом, компания также может использовать второй. Он состоит в снижении затрат ресурсов на производство единицы продукции, работ или услуг, при этом повышая качество продукции. Процесс снижения затрат включает множество этапов: оптимизацию бизнес-процессов, улучшение производственной линии, сокращение времени производства продукции, уменьшение потребности в ресурсах и т.д. В результате внедрения эффективности организации производства себестоимость изделий снижается, поскольку затраты на освещение, отопление и управленческий персонал уменьшаются, что позволяет создавать единицу продукции более экономично. При выборе подхода необходимо учитывать особенности компании, подробно проанализировать внутренние и внешние факторы.

Исходя из вышеперечисленного следует вывод, что для повышения эффективности управления необходимо активно развивать внутренние процессы, повышать производительность труда сотрудников, внедрять передовые технологии и формировать здоровую корпоративную культуру. Эффективность управления можно определять путем оценки и анализа как количественных, так и качественных показателей. затрат на управление персоналом и уменьшение трудоемкости процессов, а вторые – развитие сотрудников и улучшение межличностных отношений между ними. Для достижения потенциально возможной эффективности производства необходимы резервы: внутренние или внешние.

2.3 Экономический инструментарий для адаптации элементов процесса управления заработной платой в результативности производства

Вопрос производительности труда — один из ключевых показателей развития любой экономической системы. Эффективное использование и оптимизация трудовых ресурсов имеет огромное значение для повышения продуктивности и улучшения экономического благосостояния отдельных компаний и национальной экономики в целом. Повышение производительности труда дает возможность эффективнее использовать ресурсы, улучшить качество жизни, достичь экономической стабильности и роста, а также повысить уровень конкурентоспособности и благосостояния.

Заработная плата также играет важную роль в увеличении эффективности производства и улучшении качества жизни.

В любой организации оплата труда сотрудников — главная статья расходов. Руководители всегда ищут возможности сократить затраты на этот фонд и повысить эффективность работы производственного процесса. Однако, не всегда этот подход может привести к положительным результатам. Для того, чтобы действительно достичь максимальной эффективности работы производственного процесса, необходимо сформировать не только правильную оплату труда, но и разработать стратегию роста и развития.

При поиске решения задачи экономии расходов первый руководитель, как правило, выбирает один из двух вариантов: уменьшение фонда оплаты труда или сокращение персонала. Однако именно работа "человеческого капитала" напрямую влияет на увеличение финансовых ресурсов. Человеческий капитал представляет собой не только набор затрат на развитие потенциала определенного человека для производства товаров и услуг, но и совокупность приобретенных навыков, знаний, мотивации и энергии, которыми обладает человек и которые могут быть использованы в производственных целях в течение определенного времени. Кроме того, многое зависит от того, что и как сотрудники получают в виде вознаграждения за свой труд.

Затраты на выплату зарплаты персоналу в любой сфере бизнеса огромны, и руководителю приходится сталкиваться с проблемой повышения

эффективности этих затрат. В данном случае, необходимо увеличить производительность персонала. Есть два возможных пути использования трудовых ресурсов и рабочей силы:

1. Интенсивное направление – посредством уменьшения затрат на производство единицы продукции;
2. Экстенсивное направление – путем увеличения числа занятых лиц в производственном процессе.

По мнению эксперта, наиболее целесообразен вариант развития интенсивного направления использования трудовых ресурсов, которое гарантирует увеличение производительности труда [5].

Производительность труда – это показатель, характеризующий эффективность затрат труда в материальном производстве и измеряемый количеством работы (продукции, услуг), выполненной работником в единицу времени. Существует два вида производительности труда: производительность живого труда и производительность совокупного общественного труда. Повышение производительности труда по методологии К. Маркса означает экономию живого и овеществленного труда на единицу потребительской стоимости. Другими словами, чем больше работник за определенный период времени превращает основной капитал в продукт, тем выше его производительность труда.

Повышение производительности труда – это ключевая задача любого предприятия, которое желает развиваться и увеличивать свою прибыльность. Однако, как правило, достичь высоких показателей производительности бывает непросто. Нередко в компании не используются все возможности для её достижения. Именно поэтому работа с поиском и реализацией резервов роста производительности труда – ключевая в этом вопросе.

Чтобы добиться увеличения рентабельности инвестиций и привлечения иностранных капиталов, необходимо сосредоточиться на росте конкурентоспособности продукции, развитии производства и увеличении ВВП в целом. При этом необходимо учитывать не только повышение

заработной платы, но и улучшение уровня жизни и снижение инфляции. Для этого нужно повышать производительность труда, которая является важной предпосылкой для достижения этих целей.

При анализе факторов, влияющих на заработную плату, нельзя не упомянуть производительность труда. Это один из ключевых показателей, который определяет, насколько эффективно работает конкретный сотрудник. Именно поэтому многие компании стараются повысить производительность труда, используя различные методы и технологии.

Кроме того, производительность труда напрямую влияет на конкурентоспособность предприятия. Если компания производит больше продукции за тот же промежуток времени, то она может предложить более выгодные цены своим клиентам, что повышает ее шансы на рынке. Однако, не стоит забывать, что производительность труда может быть негативно сказаться на здоровье работников, если компания не предоставляет необходимые условия и не соблюдает нормы безопасности. Поэтому, при повышении производительности труда необходимо учитывать и социальные аспекты. В итоге, производительность труда – отражает количество реального валового внутреннего продукта (ВВП), произведенного за час труда. Рост производительности труда зависит от трех основных факторов: сбережений и инвестиций в физический капитал, новых технологий и человеческого капитала. Накопление капитала – возможность увеличить производительность труда и, соответственно, получить больший доход. Однако, не стоит забывать, что растущая производительность труда может негативно повлиять на здоровье и безопасность работников. В этом контексте особенно важно внимательно следить за соблюдением всех мер безопасности и здоровья трудящихся [1].

Необходимо понимать, что в экономической теории существуют три различные модели зависимости темпов роста заработной платы и производительности труда. И хотя эти модели могут быть необычайно важны

для экономического анализа, они часто остаются недостаточно освещенными в медиа. Давайте рассмотрим каждую из них подробнее:

1) Согласно первой модели, рост заработной платы и производительности труда находятся в пропорциональном соотношении. То есть, чем выше производительность труда, тем выше заработная плата. Эта модель имеет равномерный и устойчивый характер, что может быть привлекательно для многих.

2) Однако, в дигрессивной модели рост заработной платы отстает от роста производительности труда. В результате, работники имеют меньшую долю от производства, чем того желали бы. Эта модель может стать причиной инфляции и снижения конкурентоспособности на долгосрочной перспективе.

3) Наконец, в прогрессивной модели рост заработной платы опережает рост производительности труда. Рабочие получают большую долю от производства, что может усугубить инфляционные проблемы. Кроме того, эта модель может быть мотивирующей для работников, поскольку они получают вышеописанные преимущества.

Важно помнить, что каждая модель имеет свои достоинства и недостатки. Исходя из конкретной ситуации, экономисты могут выбрать подходящую модель для решения определенных экономических вопросов.

На практике часто сложно применять первую модель, которая идеальна по своей сути, но не порождает инфляцию и стимулирует сотрудников повышать производительность труда. Вторая модель, которая не вызывает инфляцию, но не стимулирует рост производительности труда, также не является оптимальной. Тем не менее, здесь связь между затратами труда и их оплатой все еще присутствует. Ресурсы организации не могут бесконечно расти, что означает, что кому-то придется пожертвовать, чтобы поддерживать устойчивость и целостность этой связи [3].

Для развития сферы труда необходимо учитывать факторы, влияющие на уровень заработной платы работников. Низкая квалификация и мобильность рабочей силы могут стать причиной низкой оплаты труда.

Однако, даже при низком уровне заработной платы, производительность труда может повышаться. Следовательно, возможность получать высокую заработную плату во многом зависит от образования и квалификации работника. Именно поэтому важной задачей института образования является подготовка высококвалифицированных специалистов, способных быть востребованными на рынке труда. В итоге, важными факторами успешного функционирования рынка труда являются сформированность качественного профессионального образования и высокий уровень квалификации рабочей силы.

В современных условиях результативность профессионального образования определяется рынком труда. Традиционный уклад, законодательное несовершенство и плохая инфраструктура являются причинами сдерживания мобильности рабочей силы. В современных условиях любое предприятие старается максимально эффективно использовать свои ресурсы для достижения успеха и удержания своей позиции на рынке. Одним из ключевых ресурсов является производительность труда.

Для достижения увеличения производительности труда предлагаются следующие действия:

- Введение системы мотивации сотрудников на достижение высоких результатов. Это может быть любая система: от простой поощрительной премии до сложных систем личных достижений и карьерного роста.

- Организация тренингов и семинаров с целью повышения профессионального уровня сотрудников. Это поможет им работать более эффективно и добиваться лучших результатов.

- Внедрение новых технологий и автоматизация трудоемких и монотонных процессов. Это позволит сократить время на выполнение задач и уменьшит число ошибок от человеческого фактора.

- Регулярное отслеживание и анализ показателей производительности труда. Только так можно выявлять проблемные места и искать пути их улучшения.

– Установка ясных целей и планирование работы на определенный период. Это поможет не только контролировать результат, но и давать возможность вносить коррективы в работу при необходимости.

При планировании производственных показателей необходимо учитывать множество факторов, влияющих на численность и производительность. Ниже приведены некоторые из них:

1. Структурные сдвиги в производстве
2. Повышение технического уровня в производстве
3. Улучшение управления и организации производства
4. Изменение объемов реализации и производства
5. Ввод в действие и освоение новых производств

Учитывая эти факторы, можно снизить трудовые затраты на единицу продукции. Это поможет сократить издержки и повысить эффективность производства.

В условиях современного рынка все предприятия и компании, несмотря на свою сферу деятельности, стремятся к повышению производительности труда, чтобы обеспечить свою конкурентоспособность и прибыльность. Однако, помимо технологических решений, важную роль в повышении производительности труда играет структура организации и распределение полномочий сотрудников. Неэффективное руководство компанией, перегруженные управленческие уровни и слабое вовлечение сотрудников – это все препятствия на пути к успешной работе компании. Поэтому необходимо разработать эффективную систему управления, где руководство и подчиненные задействованы и информированы по всем вопросам и проблемам.

В условиях быстро меняющегося бизнес-мира, для успешной работы фирмы необходимо использовать все возможные резервы. Однако, не всегда очевидно, каким образом можно достичь мобилизации этих ресурсов и как правильно их использовать для дальнейшего развития компании. Для начала, необходимо провести анализ состояния фирмы и выявить наиболее

перспективные направления развития. Затем следует определить, какие ресурсы уже имеются и какие требуется дополнительно получить для реализации задач.

Кроме того, важно не забывать о мобилизации внутренних ресурсов компании, таких как персонал, информация и технологии. Для этого может потребоваться внедрение новых систем управления, обучение персонала или разработка новых стратегий маркетинга.

В целом, процесс мобилизации ресурсов является важным элементом эффективной работы фирмы. Для достижения успеха необходимо уметь развиваться и использовать все возможности, которые имеются.

3 Взаимообусловленность роста заработной платы и эффективности производства АО «НПЦ «Полюс»

3.1 Характеристика деятельности АО «НПЦ «Полюс»

В городе Томске, среди других компаний, зарегистрировано Акционерное Общество "Научно-Производственный Центр «Полюс». Компания была зарегистрирована 01.02.2007 г. и функционирует уже более 14 лет. Краткое наименование: АО НПЦ «Полюс». При регистрации организации присвоен ОГРН 1077017004063, ИНН 7017171342 и КПП 701701001. Юридический адрес: Область Томская город Томск проспект Кирова 56 "В" [3].

Русановский Сергей Александрович является генеральным директором организации. Учредители компании – Федеральное агентство по управлению федеральным имуществом.

«Научно-производственный центр «Полюс» – одно из предприятий, входящее в состав Госкорпорации «Роскосмос», которая смогла создать эффективную интегрированную структуру АО «Информационные спутниковые системы» [3].

Компания АО «НПЦ «Полюс» принимала участие в 78 тендерах. В отношении компании было возбуждено 36 исполнительных производств. АО «НПЦ «Полюс» участвовало в 126 арбитражных делах: в 42 в качестве истца, и в 64 в качестве ответчика.

В соответствии с данными ЕГРЮЛ, основной вид деятельности компании по ОКВЭД: 72.19 Научные исследования и разработки в области естественных и технических наук прочие. Общее количество направлений деятельности – 6 [3].

Образованное в 1951 году предприятие в течение многих лет специализируется на создании наукоемкого бортового и наземного электротехнического оборудования и систем точной механики. Разработанные

и изготовленные на предприятии комплексы и устройства эксплуатируются в автоматических космических аппаратах связи и телевидения ("Молния", "Галс", "Экспресс-А", "Экспресс-АМ", "Глонасс"), дистанционного зондирования Земли ("Ресурс-ДК"), космического мониторинга природной среды ("Метеор"), исследования дальнего космоса ("Фобос", "Марс"), на Международной космической станции [3].

Все виды технологий доступны на производстве. Для отработки и испытания изготовленных изделий используется экспериментальная база, которая находится во владении компании. В рамках программы реконструкции и технического перевооружения было проведено оснащение производственной и испытательной базы современным высокопроизводительным оборудованием. Это значительно улучшило качество и уменьшило трудозатраты на производство приборов и устройств.

АО «НПЦ «Полюс» объединяет научные и производственные службы для достижения общих целей и задач. С учетом технологических возможностей предприятия, организован симбиоз, который обеспечивает выпуск электротехнической продукции широкого спектра с высокими техническими характеристиками и надежностью. В настоящее время компания активно внедряет новые технологии и оборудование для оптимизации своих бизнес-процессов. Одной из таких технологий является конверсия на производстве, которая позволяет сократить издержки, повышать эффективность и качество продукции.

Для успешной реализации программы конверсии на производстве необходимо использование специализированных сварочных агрегатов инверторного типа и станций катодной защиты. И именно такое оборудование было освоено в рамках данной программы.

Предприятие производит не только устройства, работающие на стандартных энергоресурсах, но и те, которые могут использоваться на торфе, угле и даже отходах переработки леса. Такая экологичность производства позволяет этой компании эффективно использовать возобновляемые

источники энергии, что в свою очередь, сказывается на экологии и благополучии самой природы.

Важные изменения произошли на предприятии, которые были внедрены для повышения качества продукции и улучшения работы служб. Новая система менеджмента качества была успешно сертифицирована по международным стандартам, что подтверждает ее соответствие высоким требованиям. Также, метрологической службе выдан аттестат аккредитации на право поверки средств измерений, что гарантирует точность проводимых измерений. Важно отметить, что все необходимые свидетельства и лицензии на создание и производство электроэнергетических и электромеханических систем имеются на предприятии. Это позволяет смело заявлять о высокой экспертизе компании в данной области.

Среднесписочная численность сотрудников АО «НПЦ «Полюс» на 1 мая 2023 составляет 2460 человек.

Средняя заработная плата АО «НПЦ «Полюс» за 2022 год составила 62772 руб.

Управленческие подразделения и должности, взаимосвязанные и находящиеся в устойчивых отношениях, составляют структуру управления, которая обеспечивает их работу и развитие как единого целого. Компания АО «НПЦ «Полюс» известна своей функциональной организационной структурой. Одной из ключевых особенностей этой структуры является создание структурных подразделений, каждое из которых специализируется на определенной задаче и обязанностях. Представитель каждого подразделения несет ответственность за выполнение задач, которые непосредственно влияют на работу всей организации. Поэтому его характеристики и функции имеют важное значение в формировании структуры управления. В случае необходимости отделы дополнительно подразделяются на мелкие функциональные подразделения, которые отражают их специфику и особенности работы.

Включение новых и производительных сотрудников является важным приоритетом для фирмы АО «НПЦ «Полюс». Поддержание молодого, мотивированного и профессионально развитого персонала важно для успешной работы компании. Руководство постоянно стремится к формированию высокопрофессиональных кадров, которые могут оказаться ключевыми для успеха на рынке. Компания стремится создать условия, благоприятные для развития высокопрофессионального персонала. Она ориентирована на эффективное использование своих трудовых ресурсов, предоставление возможностей для саморазвития, а также создание мотивационной среды для своих сотрудников.

В современном мире сфера управления работниками становится все более и более важной для организаций. Ключевыми задачами в этой области у предприятия являются:

- создание и поддержание молодежного кадрового состава путем привлечения талантливой молодежи, а также разработки стратегических и тактических планов работы с персоналом;
- обеспечение надлежащего обучения и повышения квалификации работников, а также переподготовки в соответствии с требованиями АО «НПЦ «Полюс», чтобы обеспечить постоянное развитие сотрудников;
- создание эффективной системы мотивации и стимулирования, основанной на учете индивидуальных потребностей сотрудников, чтобы привлечь и удержать лучших сотрудников.

Направления решения ключевых задач:

- Проводится работа с образовательными учреждениями на договорной основе, производится профориентация и агитация выпускников;
- Выполняются программы обучения, подготовки и переподготовки сотрудников;
- Осуществляется тестирование, анализ и исследование персонала, устанавливается мотивация и формируются рекомендации по вхождению в список кадрового резерва;

– Производится анализ, оценка и планирование численности, осуществляется организация отбора сотрудников;

– Соблюдаются предусмотренные государственные гарантии трудовых прав и свобод граждан, создаются благоприятные условия работы.

Развитие и процветание компании на современном рынке требует активных действий по улучшению конкурентоспособности. АО «НПЦ «Полюс» уверенно движется в этом направлении и принимает ряд мер:

1. Внедрение программ материального, нематериального и корпоративного стимулирования для мотивации сотрудников.

2. Создание компонентов корпоративной культуры, которая отвечает современным требованиям.

3. Активное развитие технологического процесса, постоянное улучшение условий работы и обеспечение сотрудников необходимым оборудованием и ресурсами, в том числе, оптимизация и ускорение рабочего процесса и использование современных технологий.

4. Внедрение новых технологических разработок и продуктов, позволяющих компании быть на переднем крае рынка и удовлетворять все возрастающие потребности потребителей.

5. Стратегическое партнерство и сотрудничество с лидерами отрасли, что позволяет обмениваться опытом и знаниями, использовать лучшие практики, получать доступ к новым технологиям и продуктам на рынке.

6. Реализация социальной ответственности перед обществом, что помогает укрепить имидж компании и создать лояльность у партнеров и клиентов.

7. Постоянное обучение сотрудников, повышение их квалификации и развитие личных компетенций.

Все эти шаги помогают АО «НПЦ «Полюс» сохранять высокий уровень конкурентоспособности и занять лидирующие позиции на рынке.

Как можно увидеть, АО «НПЦ «Полюс» активно работает над укреплением своей позиции на рынке и предпринимает определенные действия для достижения поставленных целей.

Для достижения высокой конкурентоспособности продукта на современном рынке высокотехнологичной и наукоемкой продукции необходима эффективная система управления, которая будет способствовать созданию и выпуску высококачественной продукции. Качество продукции и ее цена – это важные факторы коммерческого успеха на рынке, которые должны придавать высокий уровень конкурентоспособности продукту. В современном мире уровень конкуренции на рынке продукции или услуг достиг таких масштабов, что для выживания в бизнесе недостаточно только качественного товара или низких цен. Одним из главных факторов успешной работы компании является умение постоянно совершенствоваться и развиваться.

Таким образом, рассмотрев краткую характеристику предприятия АО «НПЦ «Полюс», можно сделать вывод, что предприятие широко известно в своей сфере и эффективно работает. В задачи развития предприятия входит материальное, нематериальное, социальное и культурное развитие своих сотрудников. Немалое место в такой работе руководство организации уделяет внимание и совершенствованию оплаты труда сотрудников.

3.2 Анализ и оценка влияния используемых систем заработной платы на эффективность производства АО «НПЦ «Полюс»

С 1 октября 2022 года АО «НПЦ «Полюс» перешёл на новый принцип начисления заработной платы работников – единую систему оплаты труда (ЕСОТ).

Стремление к социальной справедливости в мире закономерно приводит к поиску решений в области оплаты труда, которые максимально снижают влияние человеческого фактора на финансовый доход. Одним из возможных

решений является создание единой системы оплаты труда, в которой все сотрудники получают зарплату, основанную на одних и тех же критериях. Переход к такой системе не только способствует повышению мотивации и личной эффективности сотрудников, но и справедливо оценивает труд каждого из них.

В мировой практике единая система оплаты труда является мощным стимулом для развития организаций. В России подобная система оплаты труда внедрена на предприятиях Госкорпорации «Росатом», ПАО «Сбербанк России», ПАО «Газпром», ОАО «РЖД», Госкорпорации «Ростех», АО «ОСК».

На сегодняшний день, более 40 предприятий Госкорпорации находятся на этапе внедрения этой системы.

Заработная плата в системе ЕСОТ состоит из двух основных частей. Постоянная часть заработной платы состоит из фиксированного оклада/тарифной ставки, индивидуальной стимулирующей надбавки (ИСН), а также компенсаций и надбавок по законодательству РФ. Переменная часть включает оперативную премию, годовую, проектную и разовую премию. Для специалистов, служащих и рабочих постоянная часть заработной платы составляет 60-85 % от общей суммы, для начальников отделов и отделений – 55-60 %. Доля постоянной части заработной платы генерального директора и его заместителей составит 50 %. Остальная часть – переменная. Работникам выплачивается заработная плата пропорционально отработанному времени в периоде.

Грейд – это категория должности, которая определяется ценностью, ролью на предприятии и местом сотрудника. Он определяет базовую величину оклада, который характеризуется жестко заданным размером тарифной части. В один грейд могут попасть люди разных профессий. В то же время, для стимулирования личной эффективности каждого сотрудника может быть установлена индивидуальная стимулирующая надбавка (ИСН). Она не включена в оклад и зависит от результатов работы конкретного сотрудника. Заработная плата работника напрямую зависит от его профессиональных

компетенций и результативности. Таким образом, чем выше ИСН, тем выше заработная плата. Стоит отметить, что в начале внедрения единой системы оплаты труда ИСН используется как регулирующая надбавка, которая обеспечивает сохранение заработной платы.

Для стимулирования активной трудовой деятельности акционерное общество использует систему премирования. Среди награждаемых работников также есть совместители. Премирование осуществляется за основные результаты производственно-финансовой деятельности. Итоги выполнения показателей премирования за месяц и квартал учитываются при принятии решения о награждении. Премирование возможно только при наличии прибыли с начала года [20].

За выполнение основных технико-экономических показателей, отдельных поручений руководства и т.д. работники могут получать оперативную премию.

Для начисления оперативной премии необходимы данные бухгалтерского и оперативного учета, а сама премия начисляется на основе фактически отработанного времени. Работникам, проработавшим неполный месяц в связи с призывом на службу в Вооруженные Силы, переводом на другую работу, поступлением в учебное заведение, уходом на пенсию, увольнением по сокращению штата и другим уважительным причинам, выплата производится за фактически отработанное время. Оперативная премия полностью отнимается у работников, которые совершили прогул или явились на работу в нетрезвом состоянии.

В соответствии с перечнем производственных упущений, оперативная премия работников может быть либо частично, либо полностью отнята в случае нарушения производственных и технологических инструкций.

На рисунке 5 схематично представлены выплаты работникам компании.

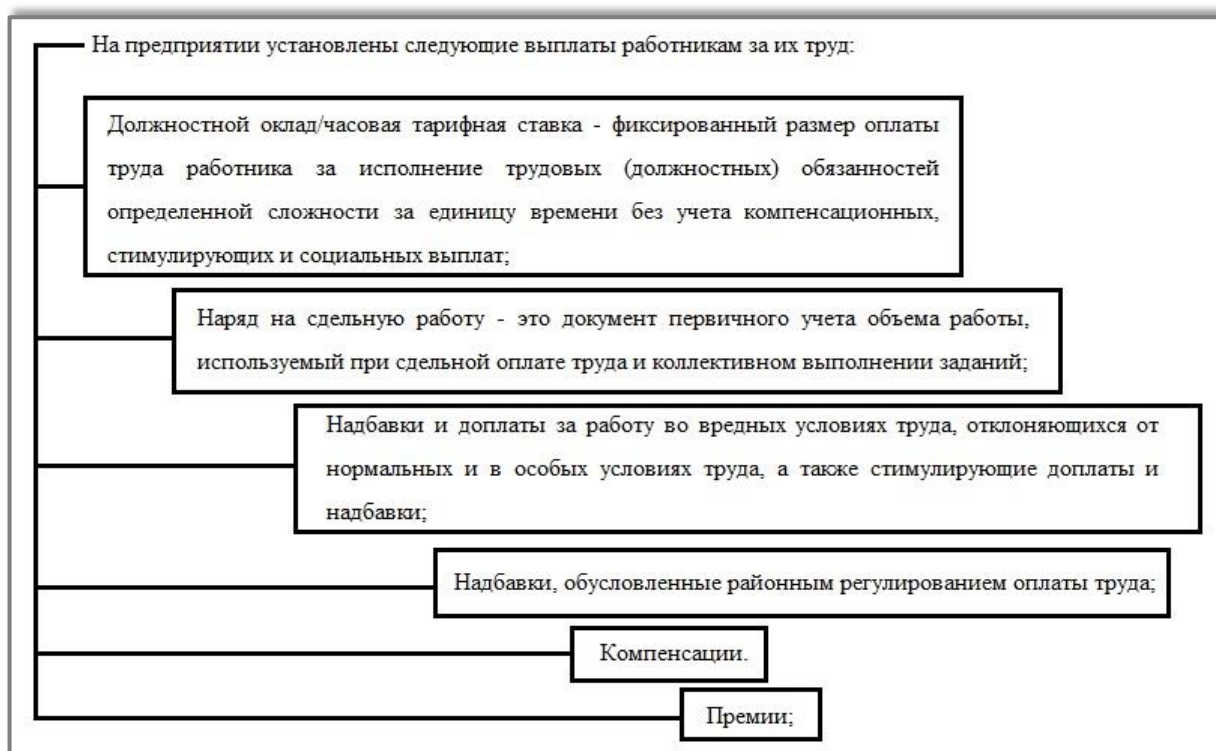


Рисунок 5 – Установленные выплаты за труд в компании «НПЦ «Полюс»

На предприятии АО «НПЦ «Полюс» работают специалисты с различными навыками и опытом. Чтобы мотивировать их на более эффективную работу, компания предусмотрела надбавки и доплаты за различные виды труда, такие как доплаты за ночное время работы, сверхурочную работу, выходные и праздничные дни.

Сверхурочной работой считаются любые часы, отработанные работником сверх обычного рабочего графика. Хотя обобщенное определение сверхурочных относится просто к тем часам, которые отработаны вне стандартного рабочего графика, обычно сверхурочные относятся одновременно к вознаграждению работника за такую работу. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа в ночное время-исполнение трудовых обязанностей работником в период с 20:00 часов до 07:30 часов. Надбавка за каждый час работы в ночное

время устанавливается работникам, получающим должностной оклад – в размере одинарной дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере двойной дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

Работники должны получать заработную плату в соответствии с положениями закона. Выплата заработной платы осуществляется в денежной форме в рублях, с учетом всех налогов и отчислений. Тем не менее, в случае задержки выплаты заработной платы, работодатель несет ответственность за нарушение оплаты труда. Эти выплаты производятся два раза в месяц - 12 и 27 числа. Чтобы избежать нарушения оплаты труда и возможных негативных последствий, работодатель должен придерживаться всех положений закона и договора с работником.

Сотрудникам в обществе предоставляется возможность расти профессионально и лично благодаря схеме карьерного роста. При поступлении на работу, в зависимости от должности, новый сотрудник получает определенную категорию или разряд.

Сотрудники могут продвигаться по определенным ступеням, соответствующим уровню их профессионального роста.

Таблица 5 – Карьерная лестница в компании «Полюс»

Рабочая профессия	ИТР (Специалисты)
Ученик (испытательный срок 3 месяца)	Должность без категории
В зависимости от должности присваивается разряд, начиная с 1 разряда и заканчивая 6 разрядом	В дальнейшем в зависимости от должности присваивается категория, начиная с 3 категории и заканчивается высшей категорией

Рассмотрим данную таблицу на примере рабочей профессии – слесаря механосборочных работ и специалиста ИТР – экономиста:

Таблица 6 – Карьерная лестница на предприятии на примере двух профессий слесаря механосборочных работ и экономиста

<i>Рабочая профессия</i>	<i>ИТР (Специалисты)</i>
Ученик слесаря механосборочных работ	Экономист

Продолжение таблицы 6

Слесарь механосборочных работ 1 разряда	Экономист 3 категории
Слесарь механосборочных работ 2 разряда	Экономист 2 категории
Слесарь механосборочных работ 3 разряда	Экономист 1 категории
Слесарь механосборочных работ 4 разряда	Экономист высшей категории
Слесарь механосборочных работ 5 разряда	
Слесарь механосборочных работ 6 разряда	

Рассматривая возможность повышения должности для сотрудника, следует учитывать, что повышение приведет к изменению не только функциональных обязанностей, но и дохода. Повышение должности сопровождается увеличением фиксированной части ежемесячного дохода, которая рассчитывается на основе установленной стоимости часовой тарифной ставки или оклада. Решение о повышении разряда рабочему на предприятии рассматривается квалификационной комиссией организации на основании заявления рабочего, прошедшего обучение и сдавшего квалификационные экзамены, по представлению руководителя соответствующего подразделения. Право на повышение разряда в первую очередь имеют рабочие, которые качественно выполняют работы и установленные нормы труда более высокого разряда не менее трех месяцев и добросовестно относятся к своим трудовым обязанностям.

Если рабочий успешно прошел полный курс теоретического и производственного обучения по соответствующей учебной программе, он может быть допущен к квалификационным экзаменам без предварительной проверки теоретических знаний и сдачи проверки. Сдача проверки означает самостоятельное выполнение рабочим отдельных работ устанавливаемого разряда, указанных в разделах «Примеры работ» или «Характеристика работ» ЕТКС из числа имеющихся в акционерном обществе.

Премирование на предприятии осуществляется по нескольким критериям. Один из них – уровень знаний. В современном мире требуется не

только базовое знание своей профессии, но и глубокие знания и умения, которые помогают справиться с новыми вызовами и динамическими изменениями в работе. Предприятие ценит своих сотрудников и готово поощрять их за приобретенные навыки и опыт. Руководство предприятия считает этот подход обоснованным, так как понимает, что уровень профессиональности выполнения работ зависит напрямую от компетентности персонала [6].

Для поддержания работоспособности персонала и мотивации его усилий, АО «НПЦ «Полюс» активно развивает социальную инфраструктуру. В частности, персонал отдела управления персоналом проходит аттестацию дважды в год – в январе и июле. Этот процесс заключается в оценке эффективности выполнения должностных обязанностей, проводимой непосредственным руководителем, и представляет собой тестирование с порядка двумястами вопросами на разного рода тематику.

На спортивно-оздоровительной базе «Окунек» ежегодно формируются группы отдыхающих для проведения оздоровительных мероприятий. Также на базе проходят праздничные мероприятия и открытие сезона. Вместе с советом молодых ученых и специалистов организуются спортивные мероприятия, включающие такие виды спорта, как теннис, шахматы, футбол, волейбол. В выходные и отпускные дни также проводится отдых для работников АО «НПЦ «Полюс» и их семей.

Санаторий-профилакторий «Прометей» специализируется на оздоровлении персонала АО «НПЦ «Полюс» и их детей, а также людей из города Томска и области, нуждающихся в поддержании здоровья и лечении. Здесь проводятся комплексные процедуры, направленные на улучшение физического и психологического здоровья гостей.

На территории предприятия имеется здравпункт, который предоставляют высококачественные услуги первичной медико-санитарной помощи работникам. В здравпункте работает стоматологический кабинет.

Далее представлена таблица 7, в которой отражается анализ оплаты

труда работников АО «НПЦ «Полюс».

Таблица 7 – Анализ оплаты труда за 2020-2022 гг. на примере цеха № 18 АО «НПЦ «Полюс»

Цех № 18	Годы			Изменения, %			
	2020	2021	2022	2021г./2020 г.		2022 г./ 2021 г.	
				+, -	%	+, -	%
Среднесписочная численность сотрудников	125	122	119	-3	97,6 %	-3,0	97,5%
Фонд оплаты труда руб.	67567000	69000144	72003852	1433144	102,1 %	3003708	104,4 %
Среднегодовая заработная плата одного сотрудника, руб.	540536	565575	605074	25039	104,6 %	39499,4	107,0 %
Среднемесячная заработная плата одного сотрудника, руб.	45044,7	47131,2	50422,9	2086,6	104,6 %	3291,6	107,0%

Из анализа данных можно сделать следующие выводы: в 2021 году фонд оплаты труда персонала увеличился на 1433144 рублей или 2,1% по сравнению с предыдущим периодом, а в 2022 году на 3003708 рублей или 4,4%, что свидетельствует о положительной динамике развития предприятия. Среднегодовая заработная плата цеха №18 также увеличилась на всем протяжении анализируемого периода: в 2020 году составила 540536 рублей, в 2021 году – 565575,0 руб., а в 2022 году – 605074,4 рублей. Но несмотря на увеличение фонда оплаты труда и уровня заработной платы, среднесписочная численность сокращается, что говорит о текучести кадров.

Таким образом, можно сделать вывод, что на предприятии АО «НПЦ «Полюс» сотрудники имеют хорошую защищенность и уровень мотивации труда, новая единая система оплаты труда не налажена. Несмотря на то, что фонд заработной платы данной организации за анализируемый период

увеличился, есть необходимость проведения дополнительных комплексных мер, в том числе, включающих в себя, улучшения в системе оплаты труда. Что несомненно положительно скажется на эффективности производства.

3.3 Эффективность разработанных предложений по совершенствованию заработной платы на предприятии

На рисунке № 6 представлены экономические показатели деятельности АО «НПЦ «Полюс» за 2018-2021 годы.

Бухгалтерский баланс					
Все суммы указаны в тысячах рублей					
Форма №1	Код	2018	2019	2020	2021
Баланс (актив)	1600	5 344 178	6 834 595	9 939 618	10 693 238
Баланс (пассив)	1700	5 344 178	6 834 595	9 939 618	10 693 238
Капитал и резервы					
Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей)	1310	563 008	563 008	854 611	941 434
Собственные акции, выкупленные у акционеров	1320	0	0	0	0
Переоценка внеоборотных активов	1340	0	0	0	0
Добавочный капитал (без переоценки)	1350	598 545	598 545	911 436	1 057 560
Резервный капитал	1360	7 293	10 414	13 319	19 943
Нераспределенная прибыль	1370	165 353	204 738	302 596	369 635
ИТОГО капитал	1300	1 334 199	1 376 705	2 081 962	2 388 572
Доходы и расходы по обычным видам деятельности					
Выручка	2110	4 718 290	4 332 824	2 985 891	1 810 765
Себестоимость продаж	2120	4 509 220	4 152 103	2 886 079	1 764 501
Валовая прибыль (убыток)	2100	209 070	180 721	99 812	46 264
Коммерческие расходы	2210	0	0	0	0
Управленческие расходы	2220	0	0	0	0
Прибыль (убыток) от продаж	2200	209 070	180 721	99 812	46 264

Рисунок 6 – Экономические показатели деятельности АО «НПЦ «Полус»

На основании бухгалтерского баланса предприятия видно, что несмотря на растущий баланс и уставной капитал, выручка сильно падает, связано это с снижением спроса на продукцию, на предприятие стало поступать меньшее количество государственных заказов, что очень сильно сказывается на выручке, а также снижение выручки связано с увеличением себестоимости

продукции (из-за повышения затрат цен на сырье и производство) и отсутствии возможности увеличить продажную цену (так как цена и так не маленькая)

Так же на предприятии увеличивается процент брака, максимально допустимый уровень должен не превышает 5%, на данном предприятии % брака составляет 3,3, что является довольно высоким процентом для такого крупного и развитого предприятия. Связано это с отсутствием учебного центра, а также низкой мотивацией сотрудников.

На рисунке 7 изображено дерево проблем рассматриваемого предприятия.



Рисунок 7 – Дерево проблем предприятия АО «НПЦ «Полюс»

Проблемы предприятия АО «НПЦ «Полюс», которые влияют на его эффективность. Поэтому данные проблемы требуют решения.

Первая проблема: Излишнее регулирование является корневой проблемой.

Слишком много условий и запретов на пути. Есть версия, что развитию могла бы способствовать отмена ряда ограничений и обязательных требований. Например, есть предположение, что нужно отказаться от военного представителя, обязательного требования о получении лицензии ФСБ, а также от Положения РК-11-КТ (оно определяет порядок создания, производства и эксплуатации космических комплексов).

Вторая проблема: Нехватка кадров, является стволочной проблемой.

Не хватает качественных кадров. Вернее, не на что эти кадры финансировать. Многие специалисты охотно перешли бы в частный космический сектор и продолжили заниматься разработками, однако их смущают будущие зарплаты. Предприятия удивляются, что работая в коммерческой структуре можно столько получать. Однако космические компании имеют огромный потенциал благодаря своим сотрудникам. Знаний, опыта и навыков работы хватает, как и энтузиазма. Не хватает денег, и в связи с этим «частники» полагают, что государство должно стимулировать развитие космических организаций и участвовать в финансировании проектов.

Третья проблема: Снижение выручки.

На основании бухгалтерского баланса предприятия видно, что несмотря на растущий баланс и уставной капитал, выручка сильно падает, связанно это с снижением спроса на продукцию, на предприятие уменьшился объем гос. заказов, что очень сильно сказывается на выручке, а также снижение выручки связано с увеличением себестоимости продукции (из-за повышения затрат цен на сырье и производство) и отсутствии возможности увеличить продажную цену (так как цена и так не маленькая)

Четвертая проблема: Процент брака.

Так же на предприятии увеличивается процент брака, максимально допустимый уровень должен не превышает 5%, на данном предприятии % брака составляет 3,3, что является довольно высоким процентом для такого крупного и развитого предприятия.

Пятая проблема: Отсутствие учебного центра

В компаниях бывает ситуация, когда один из сотрудников становится неотъемлемой частью команды, благодаря своему отличному знанию и опыту в продукте компании. Он тянет на себе многие процессы и носитель ценных знаний, что создает проблему при попытке его замены, так как компания потеряет ценные знания. Сотрудник пользуется своим положением, осознавая свою важность. Для решения проблемы отдел обучения может систематизировать информацию и разработать продуктовые курсы. Это помогает снять зависимость от конкретного сотрудника и обезличить информацию.

Шестая проблема: Низкая мотивация сотрудников.

Основной причиной конфликтов в коллективе является отсутствие выстраивания должного диалога как между двумя подчиненными, так и между подчиненным и руководителем. А мотивация чаще снижается из-за недостаточной оценки качества, выполняемой работы подчиненными и вклада в развитие компании. Чаще всего решить проблему можно, если руководитель настроен на конструктивный диалог.

Таким образом, мы выявили проблемы предприятия АО «НПЦ «Полус», которые влияют на его эффективность. Поэтому данные проблемы требуют решения.

Чтобы решить вышеперечисленные проблемы необходимо:

1) Отказаться от военного представителя, обязательного требования о получении лицензии ФСБ, а также от Положения РК-11-КТ (оно определяет порядок создания, производства и эксплуатации космических комплексов).

2) Уйти от дефицита кадров можно двумя основными способами:

1. Снизить дефицит кадров помогает автоматизация ручного труда. Затраты на нее через некоторое время окупятся, так как вам уже не придется постоянно изобретать новые сложные системы мотивации.

2. Дефицит кадров снижается при стандартизации процессов производства. Стандартизация помогает снизить требования к квалификации некоторых работников. В ряде случаев опыт лучших специалистов можно

обобщить, составив понятные инструкции и алгоритмы, позволяющие за несколько дней подготовить к работе сотрудника более низкой квалификации.

3) Чтобы не допустить повышения себестоимости продукции, необходимо проводить мероприятия, направленные на ее снижение:

- совершенствовать техническое оснащение производства,
- уменьшать простои оборудования,
- внедрять новые технологии,
- сокращать число «лишнего» персонала и повышать эффективность работы сотрудников, увеличивая их производительность.

4) Чтобы не допустить перенасыщения рынка товаром, производящим компаниям рекомендуется обновлять ассортимент выпускаемой продукции, добавлять новые характеристики, улучшать потребительские качества, тем самым привлекая покупателей и повышая спрос.

Для снижения процента брака на предприятии можно применить следующие меры:

1. Изучить источник некачественного сырья на производстве.
2. Организовать контроль качества на этапе поступления сырья в производство.
3. Включить в договор с поставщиками пункт о штрафе при обнаружении некачественного сырья.
4. Установить сроки технического обслуживания и ремонта оборудования и персональную ответственность за их нарушение и низкое качество проведенных работ.
5. Отслеживать, на какой агрегат производится конкретная продукция, чтобы легко определить оборудование, которое нуждается в наладке при обнаружении брака.

5) Для снижения объемов производственного брака необходимо:

- Провести консультации с главным технологом и рабочими для выявления недостатков в производственных методах, ведущих к браку, и учитывать возможность окупаемости новых технологий.

- Собрать предложения рабочих по улучшению условий труда и обязать их реализовывать.
- Создать привлекательную систему мотивации для рабочих.
- Установить обязанность сотрудников, при поступлении некачественного сырья, останавливать работу и информировать своего начальника.
- Для минимизации человеческого влияния стоит внедрять автоматизированные системы управления процессами.

Реальные потребности рынка труда и образование человека оказались несоизмеримыми, что привело к серьезному разрыву. Молодое поколение, получившее высшее образование в послекризисные годы, упорно стремилось к получению диплома, но не научилось применять знания на практике. Результатом стала проблема в предприятиях: огромный штат людей не работает по профессии и не приносит никакой реальной пользы. Сегодня же компании вынуждены нанимать людей, не обладающих необходимыми навыками, и это является серьезной проблемой для будущего развития бизнеса. Современные молодые люди ищут работу, которая не только обеспечит их материально, но и принесет удовлетворение от того, что они делают. Для того, чтобы предприятие достигло успеха, необходимо создать среду, где люди могут развиваться, осваивать новые навыки и реализовывать свой потенциал. Такая работа перестает быть просто средством выживания, а становится источником удовлетворения и самореализации.

Современное оборудование все чаще используется в АО «НПЦ «Полнос», поэтому возникает вопрос о необходимости обучения рабочих «компьютерной грамотности». Обучение сотрудников может быть мотивационным фактором и повысит эффективность труда на предприятии.

Создание учебного центра внутри компании, является отличным решением вышеперечисленных проблем. Учебный центр, осуществляет весь процесс обучения, интеграции и оценки персонала различных уровней организации, является автономным подразделением, имеющим традиционную

структуру. Организация образовательного центра предоставляет шанс разработать систему обучения, сопряженную с системой оценки, стимулирования и профессионального роста, а также обучить тренеров по продуктам, что улучшит стандарты обучения и сможет охватить множество сотрудников разных видов деятельности. Эта структура готовит свои собственные образовательные материалы, которые могут легко изменяться в соответствии с потребностями организации и развиваться автономно.

б) Вообще, способы повышения мотивации сотрудников делятся на две группы – денежную и неденежную.

Для АО «НПЦ «Полюс» предложена система оплаты труда, которая включает создание ДФЗП (дополнительный фонд заработной платы), выполняющего стимулирующую функцию. Чтобы начисление ДФЗП было осуществлено, необходимо учитывать коэффициент качества, который можно оценить по отчетным сведениям, которые предоставляет отдел технического контроля.

Для определения качества продукции необходимо учитывать количество брака, количество изделий, произведенных с первого раза, а также соблюдение или нарушение технологического процесса и т.д. Исходя из этих данных, принимается решение об увеличении или снижении ДФЗП для разных подразделений и конкретных сотрудников.

Для распределения ДФЗП среди работников цеха, отдела или участка может использоваться коэффициент трудового вклада (КТВ), который позволяет количественно измерить индивидуальный вклад каждого сотрудника в общий результат работы отдела или цеха. Понятия КТВ и КТУ эквивалентны друг другу, использование термина КТВ на данный момент является более предпочтительным для персонала, так как они вносят свое участие в конечные итоги производства.

КТВ и КТУ обладают рядом характерных достоинств. Среди них можно выделить простоту определения индивидуального вклада на основе достижений и упущений в деятельности, дифференцированный подход к сотрудникам с

различной производительностью труда, гибкость механизма КТВ и возможность его приспособления к меняющимся условиям производства. Также предполагается, что нормальный вклад трудолюбивого и исполнительного сотрудника оценивается единицей, а стандартный диапазон изменений КТВ – от нуля до двух. Кроме того, созданы шкалы достижений, увеличивающих КТВ, и шкалы упущений, уменьшающих его. Представительная комиссия, состоящая из членов правления, менеджмента и профкома, оценивает индивидуальный вклад каждого работника и назначает КТВ. Кроме того, КТВ доводится до всех членов трудового коллектива, обеспечивая обширную гласность. Дополнительная заработная плата и премиальный фонд распределены по КТВ, что способствует их рассредоточению.

Таким образом, для оптимального распределения ДФЗП на предприятии можно применять коэффициент трудового вклада. Этот метод считается наиболее эффективным в данном случае и его рекомендуется использовать.

Давайте рассмотрим методику распределения премии с учетом КТВ для каждого работника. КТВ вычисляется через формулу, учитывающую вес достижений (+) и упущений каждого сотрудника (K_i):

$$K_i = 1 + \sum_{i=0}^n W_i \quad (3)$$

где W_i – весомость i – го достижения или упущения в работе ($i = 1, 2, \dots, n$);

n – число показателей в шкале, ед.

Формула для расчета размера премии из ДФЗП определяется для каждого работника ($Z_i^П$):

$$Z_i^П = \Phi_z^П \frac{K_i}{\sum_i^m K_i} \quad (4)$$

где $\Phi_z^П$ – общий размер средств, выделенный для премирования подразделения, тыс. руб.;

m – число штатных работников.

Сотруднику выплачивают должностной оклад и вознаграждение за выполнение обязанностей, представленных в должностной инструкции и

договоре работника. При этом, премия будет начисляться за личный вклад в общий результат.

Сотрудникам предлагается распределение премии вести пропорционально по КТВ. Рассмотрим алгоритм на примере 10-ти сотрудников цеха № 18 (таблица 8). Первым этапом расчета данного метода является установление средней премии. Для этого премиальный фонд подразделения делится на сумму баллов КТВ. Таким образом, специфика данного способа состоит в том, что сначала устанавливается средняя премия.

$$Z_z^{cp} = \frac{\Phi_z^{\Pi}}{\sum_{i=1}^w Ki} \quad (5)$$

Таблица 8 – Распределение премии между сотрудниками цеха № 18 пропорционально КТВ

№ n/n	Фамилия И.О.	КТВ доли	Средняя премия, руб.	Премия работника, руб.
1	Антонова С.Е.	1,3	2812,5	3656,25
2	Баранов И.И.	1	2812,5	2812,5
3	Виноградова Я.С.	0	2812,5	0
4	Григорьев Л.А.	0,9	2812,5	2531,25
5	Жданова И.О.	1,2	2812,5	3375
6	Иванов И.И.	1,1	2812,5	3093,75
7	Николаев Е.Г.	1	2812,5	2812,5
8	Сидоров С.С.	1	2812,5	2812,5
9	Шаньшин А.Н.	1,1	2812,5	3093,75
10	Яковлева А.Б.	1	2812,5	2812,5
	ИТОГО:	9,6	2812,5	27000

Для расчета премии сотрудника необходимо взять среднюю премию за нормативный балл КТВ и умножить ее на численное значение этого балла (Ki):

$$Z_i^{\Pi} = Ki \cdot Z_i^{cp} \quad (6)$$

Размеры премий внутри подразделения вычисляются путем умножения определенных значений КТВ сотрудников на среднюю премию. Таблица 8 указывает на заметное отличие величины премии в зависимости от достижений и промахов конкретного работника.

Повышение мотивации работников научно-производственного центра предполагается через внесение изменений в систему оплаты. Большая зависимость заработной платы рабочих от качества продукции должна укрепить интерес к предотвращению выпуска брака. В свою очередь, коммерческие работники будут больше заинтересованы в достижении плана по продажам.

С *неденежной* группой все гораздо сложнее, но она и охватывает больший спектр проблем с мотивацией. Предложено использовать материальное нефинансовое вознаграждение, включающее в себя разнообразные материальные стимулы, используемые компанией. К ним относятся маленькие сувениры, символизирующие значимость сотрудника для компании, ручки, значки с символикой компании, кружки, шарфы, платки, подарки ко дню рождения или по случаю важной даты, например, рождения ребенка или регистрацией брака, и другие подобные призы.

Для тесного контактирования с сотрудниками необходимо руководству организации проводить различные мероприятия, в числе которых может быть голосование. Оно может быть открытым или тайным. Например, можно провести открытое голосование на тему того, что нужно компании, чтобы создать уют в офисе или на складе, например, предлагая установить кулер или что-то другое.

Создание кадрового резерва – один из компонентов развития сотрудников на предприятии. Тайное голосование может использоваться для выбора "лучшего работника месяца" и "бездельника месяца", при этом наилучшему работнику квартала может быть вручены сувениры, а бездельнику квартала необходимо выполнение дополнительного поручения.

Для персонала планирование карьеры имеет большое значение, так как это позволяет им понять, какую должность они могут занять при наличии соответствующего оптимистичекого опыта при определенных начальных условиях. Но чтобы планы были мотивирующими и не вызвали разочарование, нужно тщательно учитывать возможные неблагоприятные условия при их создании.

Трудовая карьера делится на два вида: профессиональную и внутриорганизационную. Профессиональный путь состоит из последовательного прохождения индивидом различных этапов: обучение, устройство на новую должность, повышения квалификации, поддержка личных профессиональных умений и знаний, и уход на заслуженный отдых. Отмечается, что эти этапы могут пройти в разных компаниях. Внутриорганизационная карьера, напротив, подразумевает постепенное продвижение внутри одной компании.

Компонентой кадровой политики компании является планирование карьеры управленцев и специалистов, которое включает в себя развитие персонализации рабочих и решение стратегических задач. Планирование преемственности и занятие должностей зависят от степени статичности и вариабельности текущей структуры, и это необходимо для правильной организации.

Карьера управленца и специалиста, работающего в области разработки и исполнения бизнес-решений, основывается на некоторых факторах. Важной составляющей является потенциальная возможность для развития, на которую опираются мотивационные процессы. Она используется в сочетании с постоянным образованием для достижения успеха в этих областях. Карьера в этих сферах представляет собой многогранное творческое и профессиональное развитие личности в процессе занятости и должностного роста. Документы, которые используются для этого, включают в себя Гражданский Кодекс РФ, Трудовой Кодекс, тарифно-квалификационные требования и типовые квалификационные характеристики для сотрудников менеджмента и производственной структуры.

Планирование карьеры управленца и специалиста – это часть плана работы с кадровым резервом, которая отличается продолжительностью. Она включает планирование жизненного и профессионального пути и определяет скорость прогрессирования индивида по различным категориям и должностям. Планирование базируется на увеличении сроков постепенно, движении на

каждом этапе активности и обеспечении многоступенчатых испытаний. Оно стимулирует трудовую активность и создает благоприятные условия для реализации потребностей индивида в самоутверждении и признании.

Для того чтобы спланировать карьерный рост как управленца, так и специалиста, рекомендуется:

- Изучить иерархическую структуру организации и порядок продвижения по должностям.

- Необходимо определить ключевые направления развития навыков, обучения, переобучения и повышения квалификации на всех этапах карьеры.

- Регулярно оценивать трудовые достижения, уровень профессионального и технического роста, накопление опыта и развитие личности.

В условиях рыночных взаимоотношений необходимо оценить знания менеджмента, маркетинга, управления кадрами и аудита, а также стремление к теоретической и стратегической деятельности, которые являются основополагающими знаниями. Важно учитывать, что при передвижениях по карьерной лестнице, а также при переходе в другую область деятельности увеличиваются требования к качествам сотрудника со временем.

Потребность предприятия и стремление сотрудника являются движущими силами для развития его карьеры, включая переходы на другие должности и уровни. Но нужно помнить, что планирование карьеры должно быть долгосрочным и не директивным, так как интересы и ориентации сотрудника и планы компании могут со временем изменяться. Все это является частью планирования кадров предприятия.

Формирование карьеры сотрудника опирается на принципы, которые определяют этапы, ключевые элементы и особенности развития. Их учет в работе с человеком важен для понимания карьерных процессов.

При планировании развития карьеры рекомендуется руководствоваться некоторыми фундаментальными принципами, например, такими как индивидуальность – это главное, потому что не все сотрудники одинаково подходят по способностям, возрасту, образованию и прочим факторам. Поэтому

необходимо учитывать особенности каждого работника при подборе на должность.

Для успешного развития карьеры сотрудника в компании необходимо обеспечить взаимный интерес и внимание со стороны как работодателя, так и самого работника. Важно создать благоприятные условия для перспективного развития производства, мотивировать на развитие карьеры и предоставить специальные возможности. Кроме того, не менее важно стимулирование сотрудника, которое может проявляться в форме как моральной, так и материальной поддержки. Важно обеспечить финансирование программы развития карьеры сотрудника в рамках компании и гарантировать материальную поддержку.

Для достижения успеха в профессиональной сфере необходимо следовать принципам, среди которых важным является социально-психологический комфорт. Этот комфорт достигается при помощи социального признания и улучшения материального благосостояния. Однако, также необходимо следовать принципу непрерывного профессионального роста, который включает в себя повышение квалификации, рост мастерства и планирование дальнейших действий, и другие факторы, связанные с продвижением по карьерной лестнице. Наконец, для обеспечения объективности в процессе формирования карьеры следует исключить давление личных факторов со стороны руководящего состава, занимающихся контролем и планированием.

Руководитель компании (или его заместители) должны планировать карьеру сотрудников напрямую совместно с начальником отдела управления персоналом и специалистом по социальной работе [9]. Чтобы составить грамотный и точный план развития карьеры, нужно, чтобы руководство обладало необходимым кругозором и знаниями о перспективных планах развития компаний и отрасли, а также о планировании потребностей персонала. Эти факторы позволят составить план карьеры, который соответствует интересам сотрудников и потребностям компании.

Сотрудник может рассчитывать на развитие карьеры только при условии учета всех компонентов структуры карьеры и их взаимосвязи. Если компания или социальное окружение не учитывают все подструктуры структуры карьеры при планировании карьеры сотрудника, это может привести к негативным последствиям, таким как безразличие сотрудника к социальным ценностям и принципу "карьера любой ценой". Слишком высокие притязания и самооценка могут заставить сотрудника стремиться к несоответствующей его личностным характеристикам и требованиям рабочего места карьере. Если компания не нацелена на развитие и обновление своих технологий и техники, а менеджмент стремится к карьерному развитию сотрудников, это может привести к проблемам.

На каком-то этапе план карьеры не сможет быть достигнут, так как компания не будет иметь возможности для перемещения и использования новых технологий. Результатом такой ситуации будет нормальное развитие карьеры сотрудника, но при этом компания (трудовая группа) и сотрудник понесут ущерб.

Для развития карьеры сотрудника требуется уделить внимание всем подструктурам карьеры, что может быть достигнуто только при совместных усилиях самого сотрудника и администрации компании.

При проектировании своей карьеры, сотрудники должны иметь в виду следующие задачи, которые имеют решающее значение. Например, они должны стремиться к повышению своего должностного статуса, обеспечению хорошего материального положения, расширению своих знаний и опыта, увеличению своей авторитетности и престижа, а также получению уважения коллег и других людей. С другой стороны, для подразделения или компании важно выделить компетентных и самостоятельных специалистов и управленцев, особенно среди молодых сотрудников, обладающих такими качествами, как организаторские, коммуникативные, работоспособные, стрессоустойчивые и ответственные. Необходимо постепенно подготавливать таких сотрудников к наиболее

ответственным должностям и перемещать их в соответствующие отделы для дальнейшего развития и профессионального роста.

Планирование карьеры - это важный процесс как для сотрудника, так и для компании. Однако, для начала необходимо проявить интерес к развитию сотрудника. Руководители подразделения, кадровая служба и компания должны стремиться помочь сотруднику в достижении его карьерных целей. Для того чтобы определить потребность в планировании карьеры у сотрудника, необходимо провести беседу с ним. В ходе этой беседы следует получить информацию о том, как сотрудник относится к задачам компании, что он ожидает от своей карьеры и какими навыками необходимо овладеть для получения продвижения. Эту беседу лучше всего проводить начальнику отдела управлением персоналом и специалисту по социальной работе, которые обладают необходимыми навыками в области психологической диагностики. Этот подход позволит определить наиболее подготовленных сотрудников для дальнейшего продвижения в компании.

Для определения соответствия личностных характеристик работника требованиям профессиональной деятельности, в том числе мотивации на карьерный рост, необходимо провести психологическую диагностику. По результатам оценки личностных характеристик, важных для данной профессии, можно сделать вывод о профессиональной пригодности кандидата. Если характеристики соответствуют требованиям, можно заключить, что работник способен продвигаться по карьерной лестнице, достигать успеха и самореализации, а также получать признание за свою работу.

В целом, планирование карьеры – важный этап в жизни каждого специалиста, и чем более точно были определены все ее аспекты, тем больше шансов выстроить успешную карьеру.

Стратегическое планирование карьеры является неотъемлемой частью успешной карьеры любого работника. От тщательно продуманного плана зависит не только профессиональное развитие, но и финансовое благополучие. Выделяя важные сведения в плане карьеры, необходимо учитывать не только

личные достижения, но и оценки сотрудников, опыт работы и участие в проектах. Важным моментом является надежность информации, которую вы включаете в план карьеры. Ответственные составители плана могут потребовать добавления дополнительных сведений, уточнения существующих, а также проверить их достоверность.

План карьеры – один из главных элементов успешной карьеры. Он позволяет сотруднику понимать свои возможности внутри компании и определить свои долгосрочные цели. Создание такого плана должно основываться на интересах компании и сотрудника. Ведь устойчивый успех возможен только тогда, когда взаимоотношения между сотрудником и компанией основаны на доверии и взаимопонимании.

Внедрение вышеозначенных положений в деятельность АО «НПЦ «Полнос» сможет помочь решить кадровые проблемы в компании. Кроме того, такие изменения в рабочей среде окажут сильное мотивирующее воздействие на персонал, что может положительно сказаться на производительности и результативности компании.

Для увеличения производительности труда работников в АО «НПЦ «Полнос» можно применять методы нематериального стимулирования, которые не потребуют крупных финансовых вложений со стороны компании. Они могут стать дополнительным стимулом для сотрудников работать именно в данной организации. Сохранение кадрового состава не только гарантирует высокую лояльность, но и стимулирует сотрудников к максимальной ответственности и производительности. Каждый сотрудник, зная, что его компания заботится о нем и не хочет лишаться его опыта и знаний, будет стараться максимально эффективно работать и расти в своей профессиональной области.

**ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ
«СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ»**

Обучающемуся:

Группа	ФИО
ЗАМ11	Латушкиной Татьяне Михайловне

Школа	Школа инженерного предпринимательства		
Уровень образования	магистратура	Направление/ООП/ОПОП	38.04.02 Менеджмент/ Экономика и управление на предприятии

Исходные данные к разделу «Социальная ответственность»:

<p>1. Описание организационных условий реализации социальной ответственности</p> <ul style="list-style-type: none"> – заинтересованные стороны (стейкхолдеры) программ социальной ответственности организации, проекта, инновационной разработки, на которых они оказывают воздействие; – стратегические цели организации, проекта, внедрения инновации, которые нуждаются в поддержке социальных программ; – цели текущих программ социальной ответственности организации 	<p><i>Основными внутренним стейкхолдером программы КСО</i> выступает его персонал и руководство,</p> <p><i>Основным внешним стейкхолдером</i> – клиенты.</p> <p><i>Стратегическая цель</i> – расширение деятельности, рост прибыли</p> <p><i>Цели текущих программ:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - развитие собственного персонала; - мотивация персонала; - повышение удовлетворенности клиентов.
2. Законодательные и нормативные документы	<i>ISO 9001:2019</i>

Перечень вопросов, подлежащих исследованию, проектированию и разработке:

<p>1. Анализ факторов внутренней социальной ответственности:</p> <ul style="list-style-type: none"> – принципы корпоративной культуры исследуемой организации; – системы организации труда и его безопасности; – развитие человеческих ресурсов через обучающие программы и программы подготовки для повышения квалификации; – системы социальных гарантий организации; – оказание помощи работникам в критических ситуациях: 	<p>1. <i>Повышение производительности труда,</i></p> <p>2. <i>Увеличение удовлетворенности персонала и снижение его текучести,</i></p> <p>3. <i>Улучшение качества продукции</i></p>
<p>2. Анализ факторов внешней социальной ответственности:</p> <ul style="list-style-type: none"> – содействие охране окружающей среды, здравоохранению; – взаимодействие с местным сообществом и региональной властью; – спонсорство и корпоративная благотворительность; – ответственность перед потребителями товаров и услуг. 	<p><i>Рост удовлетворенности клиентов за счет улучшения сервисного обслуживания в части их информирования</i></p>

3. Определение затрат на программы КСО	<i>Анализ затрат на программы КСО АО «НПЦ «Полюс»</i>
Перечень графического материала:	
1. Рисунки 2. Таблицы	<p><i>Рисунок</i> - Компоненты социальной ответственности корпорации;</p> <p><i>Таблица</i> - Определение целей КСО для АО «НПЦ «Полюс»</p> <p><i>Таблица</i>- Определение стейкхолдеров программы КСО</p> <p><i>Таблица</i> - Определение элементов программы КСО</p> <p><i>Таблица</i> - Затраты на мероприятия КСО</p> <p><i>Таблица</i> - Оценка эффективности мероприятий КСО</p>

Дата выдачи задания к разделу в соответствии с календарным учебным графиком	
--	--

Задание выдал консультант по разделу «Социальная ответственность»:

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

Задание принял к исполнению обучающийся:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
ЗАМ11	Латушкина Татьяна Михайловна		

4 Социальная ответственность

4.1 Сущность корпоративной социальной ответственности

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.

Иными словами, *социальная ответственность бизнеса* – концепция, согласно которой бизнес, помимо соблюдения законов и производства качественного продукта/услуги, добровольно берет на себя дополнительные обязательства перед обществом.

Любой анализ программ корпоративной социальной ответственности предполагает изучение уровней КСО. Согласно позиции А. Керолла, корпоративная социальная ответственность является многоуровневой, ее можно представить в виде пирамиды (рис. 8).



Рисунок 8 – Компоненты социальной ответственности корпорации

Лежащая в основании пирамиды *экономическая ответственность* непосредственно определяется базовой функцией компании на рынке как производителя товаров и услуг, позволяющих удовлетворять потребности потребителей и, соответственно, извлекать прибыль.

Правовая ответственность подразумевает необходимость законопослушности бизнеса в условиях рыночной экономики, соответствие его деятельности ожиданиям общества, зафиксированным в правовых нормах.

Этическая ответственность, в свою очередь, требует от деловой практики созвучности ожиданиям общества, не оговоренным в правовых нормах, но основанным на существующих нормах морали.

Филантропическая ответственность побуждает компанию к действиям, направленным на поддержание и развитие благосостояния общества через добровольное участие в реализации социальных программ.

В практике российского бизнеса КСО регламентируется следующими положениями и рекомендациями:

1. ГОСТ Р ИСО 26000-2010 «Руководство по социальной ответственности». Настоящий стандарт идентичен международному стандарту ISO 26000-2010 «Guidance on social responsibility».

2. Серией международных стандартов систем экологического менеджмента ISO 14000. Центральным документом стандарта считается ISO 14001 «Спецификации и руководство по использованию систем экологического менеджмента». Здесь установлены требования к системе экологического менеджмента любого предприятия. В стандарте приведены основные термины и определения, а также изложены рекомендации в области экологической политики, планирования, целей и задач, программы и системы экологического менеджмента.

3. GRI (Global Reporting Initiative) – всемирная инициатива добровольной отчетности. Отчет по устойчивому развитию – это отчет, раскрывающий информацию о деятельности организации в экономической, экологической, и социальной области, а также в области управления.

4. SA 8000 – устанавливает нормы ответственности работодателя в области условий труда.

В приведенных выше стандартах можно найти основные определения КСО и элементов.

4.2 Определение целей и задач программы КСО

Для того чтобы программы КСО приносили различные социальные и экономические результаты, необходима их интеграция в стратегию компании. Иными словами, деятельность компании и программы КСО должны иметь одинаковый вектор. Тогда программа КСО будет выступать органическим вспомогательным элементом деятельности компании.

Цели реализации корпоративной социальной ответственности могут быть совершенно различными:

- 1) развитие собственного персонала, которое позволяет не только избежать текучести кадров, но и привлекать лучших специалистов на рынке;
- 2) рост производительности труда в компании;
- 3) улучшение имиджа компании, рост репутации;
- 4) реклама товара и услуги;
- 5) освещение деятельности компании в СМИ;
- 6) стабильность и устойчивость развития компании в долгосрочной перспективе;
- 7) возможность привлечения инвестиционного капитала для социально-ответственных компаний выше, чем для других компаний;
- 8) сохранение социальной стабильности в обществе в целом;
- 9) налоговые льготы;
- 10) использование лучших практик
- 11) выход на международный рынок и т.д.

Из перечисленных целей видно, что в зависимости от целей, программы КСО могут быть направлены либо внутрь компании (внутренняя КСО), либо за ее пределы (внешняя КСО) в зависимости от целей компании.

Выбор цели КСО будет зависеть от стратегии компании. Цели КСО должны быть максимально близки миссии и стратегии.

В АО «НПЦ «Полюс» существующая система социальных гарантий определена законодательством Российской Федерации: официальное оформление, регулярная выплата заработной платы (в том числе больничных, отпускных и прочих компенсационных выплат), начисление и перечисление обязательных страховых взносов, обеспечение безопасности труда.

У АО «НПЦ «Полюс» отсутствует программа корпоративной социальной ответственности (КСО), поэтому в рамках выполнения данной работы разработаем ее.

Таблица 9 – Определение целей КСО для АО «НПЦ «Полюс»

<i>Миссия</i>	Удовлетворение космической и авиастроительной отраслей в наукоемком бортовом и наземном электро-техническом оборудовании и системах точной механики	<i>Цели КСО</i>
<i>Стратегия</i>	Расширение деятельности, рост прибыли	- развитие собственного персонала; - мотивация персонала; - повышение удовлетворенности клиентов

Цели КСО вполне интегрируются в стратегию, т.к. развитие собственного персонала (повышение его квалификации, а, значит, более качественное и разнообразное оказание услуг), мотивация персонала и повышение удовлетворенности клиентов способствует расширению деятельности, росту прибыли.

4.3 Определение стейкхолдеров программы КСО

После выбора целей новой программы корпоративной социальной ответственности, необходимо определить главных стейкхолдеров программы.

Стейкхолдерами или заинтересованными лицами называется любое сообщество внутри организации, или вне ее, предъявляющее определенные требования к результатам деятельности организации и характеризующееся определенной скоростью реакции.

Таблица 10 – Определение стейкхолдеров программы КСО

<i>№</i>	<i>Цели КСО</i>	<i>Стейкхолдеры</i>
1	Развитие собственного персонала	Руководство
2	Мотивация персонала	Персонал
3	Повышение удовлетворенности клиентов	Клиенты, настоящие и потенциальные

Таким образом, основными внутренним стейкхолдером программы КСО АО «НПЦ «Полюс» выступает его персонал и руководство, основным внешним стейкхолдером – клиенты.

4.4 Определение элементов программы КСО

Следующим этапом разработки программы корпоративной социальной ответственности бизнеса является определение элементов программы КСО. Это будет зависеть от множества факторов, таких как:

- 1) сфера деятельности компании;
- 2) финансовые возможности;
- 3) размер компании;
- 4) приверженность сотрудников компании;
- 5) сотрудничество с местными органами самоуправления и местными экологическими организациями;
- б) ожидаемые результаты реализации программ т.д.

Таблица 11 – Определение элементов программы КСО

<i>№</i>	<i>Стейкхолдеры</i>	<i>Описание элемента</i>	<i>Ожидаемый результат</i>
1	Персонал, руководство	Материальная мотивация, дополнительное обучение	Повышение производительности труда, увеличение удовлетворенности персонала и снижение его текучести, улучшение качества продукции
2	Клиенты, настоящие и потенциальные	Улучшение информационного обслуживания клиентов	Рост удовлетворенности клиентов за счет улучшения сервисного обслуживания в части их информирования

Материальная мотивация персонала будет способствовать увеличению производительности труда, желанию получать дополнительное обучение, снижению напряженности в коллективе, а соответственно, снижению текучести кадров и росту производительности труда.

4.5 Затраты на программы КСО

Затраты на программы КСО могут определяться по остаточному принципу и расходоваться в зависимости от их наличия, а могут стать частью ежемесячных, поквартальных отчислений. В первом случае компании будет трудно ожидать результатов деятельности программ КСО, поскольку мероприятия будут финансироваться время от времени. Если компанией не предусмотрено иное, то рекомендуется применять стратегическое

планирование в рамках разработки КСО. Общий бюджет программ КСО определить, как процент чистой прибыли предприятия ежемесячно направляемы на реализацию программ КСО.

Таблица 12 – Затраты на мероприятия КСО

<i>№</i>	<i>Мероприятие</i>	<i>Единица измерения</i>	<i>Цена, тыс. руб.</i>	<i>Стоимость реализации на планируемый период, тыс. руб.</i>
1	Обучение персонала	1 курс	15	350
2	Материальная мотивация персонала	1 чел.	4,5	470
3	Приобретение и внедрение компьютерной программы по работе с клиентами	1 комплект + обучение сотрудника	85	105
ИТОГО:				925

Предполагается отправить на курсы компьютерной грамотности 20 рабочих, чтобы затем они смогли работать на новом оборудовании.

4.6 Ожидаемая эффективность программ КСО

Оценка эффективности, разработанной студентом программы КСО, строиться на основе принципов эффективности затрат на мероприятия и ожидаемых от мероприятий результатов.

Таблица 13 – Оценка эффективности мероприятий КСО

<i>№</i>	<i>Мероприятие</i>	<i>Затраты</i>	<i>Эффект для компании</i>	<i>Эффект для общества</i>
1	Обучение персонала	350	Повышение производительности труда, улучшение качества продукции и предоставляемых услуг	Рост удовлетворенности отдельных членов общества (мотивация персонала). Рост качества продукции предприятия улучшит качество продукции космической и авиастроительной отраслей.
2	Материальная мотивация персонала	470	Снижение напряженности в коллективе, снижение текучести кадров	

Продолжение таблицы 13

3	Приобретение и внедрение компьютерной программы по работе с клиентами	105	Информацию о клиентах будет проще хранить, проще информировать клиентов о чем либо	
---	---	-----	--	--

Таким образом, разработанная в рамках выполнения работы программа КСО для АО «НПЦ «Полюс» послужит не только целям самой организации, но и общества в целом.

Любая компания существует в обществе. Она оказывает влияние на общество через производство товаров и услуг, экологического, экономического воздействия. Корпоративная социальная ответственность позволяет компаниям делать индивидуальный выбор программ, отражающий цели и видение компании. Разработка программы КСО позволит компаниям ответственно подходить к своей деятельности, рассматривать ее воздействие на общество в перспективе, предвидя проблемы и решая их.

Заключение

В данной выпускной квалификационной работе было проведено обоснование взаимообусловленности влияния роста заработной платы на эффективность производства организации. Для реализации этого было выполнено следующее.

В первом разделе были изучены основные теоретические аспекты заработной платы: понятие, сущность и принципы, формы и системы заработной платы на предприятии. Пришли к выводу, что заработная плата – не подвержена стабильности, ее показатели непостоянны. Она выполняет свои функции и определяется непосредственно качеством труда, а также профессиональной подготовкой работника. В связи с этим, ее дифференциация – явление вполне объективное, это связано с тем, что состав работников крайне динамичен, между профессиональными категориями и специальностями нет баланса. Вместе с тем, ставки заработной платы определяются текущей ситуацией на рынке труда. Развитие заработной платы, форм и систем оплаты труда предмет анализа экспертов. Заработная плата, как экономическая категория, уже давно прочно укрепились в мировой экономике. Однако, многие экономисты продолжают исследовать и улучшать ее теорию, чтобы достичь более справедливой и эффективной системы оплаты труда. Сегодняшние изменения в этой области носят революционный характер и затрагивают не только формы и системы оплаты, но и представление о работе в целом.

Кроме того, был проведен детальный анализ критерий эффективности (результативности) системы оплаты труда на предприятии. Одним из критериев для создания наилучшей системы оплаты труда является стимулирование и мотивация, как можно увидеть по анализу соответствующих показателей. Однако, для этого необходимо сначала определить стратегические цели предприятия, чтобы потом подстроить систему мотивации под эти цели. Именно такой подход позволит сотрудникам

достигать результатов, которые полезны для предприятия. В целом, система оплаты труда – это структура доходов, которая влияет на условия жизни людей, деятельность компаний и социально-экономические системы.

Во втором разделе рассмотрены существующие подходы к измерению эффективности производства в процессе стимулирования труда. Ознакомимся с понятием экономической эффективности производства. Эффективность производства – это экономический термин, описывающий уровень, при котором экономика или организация больше не может производить дополнительное количество товара без снижения уровня производства другого товара. Понимание относительной величины является ключевым для оценки экономической эффективности производства. Существуют разные подходы к снижению затрат и увеличению прибыли предприятия, однако все они сводятся к изменению относительной величины.

Кроме того, определили, что следует постоянно следить за экономическими и социальными коэффициентами на стадиях производства, этапах планирования и постановки задач, так как эффективность производства в организации – это ключевой аспект ее успеха. Критерии эффективности производства делятся на две категории: объективные критерии – это финансово измеримые показатели, непосредственно связанные с производственным процессом и субъективные критерии, основаны на состоянии работников, и могут быть непросты для измерения. Субъективные критерии включают удовлетворенность работников, мотивацию и их производительность.

Система показателей эффективности связана с оценкой всех функций и этапов производства и финансовой составляющей. Рассмотренные показатели позволяют прийти к выводу, что современная экономика требует постоянного совершенствования и развития производства, которое способно увеличить доходность предприятия и обеспечить его устойчивый рост. Достижение высокой экономической эффективности в производстве является главной задачей, которая задает тон всей деятельности предприятия. Повышение

эффективности производства имеет многостороннее влияние на экономическое развитие предприятия: оно снижает себестоимость продукции, повышает конкурентоспособность, обеспечивает позитивный финансовый результат.

Для достижения потенциально возможной эффективности производства следует внедрять новые технологии и корпоративную культуру, повышать производительность сотрудников и работать над внутренними процессами.

В третьем разделе была рассмотрена краткая характеристика предприятия АО «НПЦ «Полюс». На основе данного анализа, можно сделать вывод, что предприятие широко известно в своей сфере и эффективно работает. В задачи развития предприятия входит материальное, нематериальное, социальное и культурное развитие своих сотрудников. Немалое место в такой работе руководство организации уделяет внимание и совершенствованию оплаты труда сотрудников.

После детального анализа используемой системы заработной платы рассматриваемого предприятия, можно сделать вывод, что на рассматриваемом предприятии оборонно-промышленного комплекса сотрудники имеют хорошую защищенность и уровень мотивации труда, но новая система оплаты труда еще не налажена. Вопреки увеличению фонда заработной платы на протяжении исследуемого периода в данной организации, требуются дополнительные комплексные меры, которые включают улучшение системы оплаты труда. Что несомненно положительно скажется на эффективности производства.

В третьем разделе были разработаны предложения по совершенствованию заработной платы на предприятии. Работая над оптимизацией системы оплаты труда в АО «НПЦ «Полюс», было предложено создать дополнительный фонд заработной платы (ДФЗП), который будет направлен на стимулирование работников. Для начала, было необходимо учесть действительный коэффициент качества предоставляемых услуг. Именно этот показатель будет использоваться для начисления ДФЗП. Подробные отчеты и

сведения должны предоставлять подразделения технического контроля на регулярной основе, чтобы можно было следить за качеством выполняемой работы. На основе данных, полученных из технического контроля, было решено производить начисление дополнительной заработной платы работникам, которые достигают высокого уровня качества. Такая система стимулирует работников на более качественное выполнение своих обязанностей и увеличение общей производительности компании.

Нематериальная мотивация персонала прочно занимает свою нишу среди эффективных методов поддержания работников в состоянии высокого производительного настроения, поэтому было необходимо разработать систему управления деловой карьеры. Планирование карьеры является ключевым фактором в развитии сотрудников на предприятии. Создание кадрового резерва позволяет не только найти квалифицированных кандидатов на вакансии, но и обеспечить постоянный рост и развитие персонала. Реализация данного подхода на АО «НПЦ «Полнос» поможет решить несколько кадровых проблем, а также оказать мощное мотивирующее воздействие на персонал.

Подводя итог по выполненной выпускной квалификационной работе, можно сделать вывод, что заработная плата – это одна из самых сложных экономических категорий, существующих в современном мире, представляющей как единовременная сумма, выплачиваемая работодателем своему работнику по договору в качестве вознаграждения за выполненную им работу за определенный период. Как правило, размер заработной платы зависит от многих факторов, как внешних, так и внутренних. Внешние факторы включают различные правовые, экономические и социальные аспекты, которые влияют на уровень национального богатства, спроса и предложения на рынке труда и установления государством минимального размера оплаты труда. Однако, помимо внешних факторов, значительное влияние на размер заработной платы оказывают также внутренние факторы. Они напрямую связаны с процессом труда, такими как производительность труда, сложность и характер работы

Таким образом, цель выпускной квалификационной работы достигнута, все, поставленные задачи выполнены. На основе исследования теории и практики развития системы оплаты труда, обоснована взаимообусловленность влияния роста заработной платы на эффективность производства на предприятии.

Список публикаций

1. Зеленина, Е. С., Трактовка термина инновация в работах российских и зарубежных ученых [Электронный ресурс] / Е. С. Зеленина, Т. М. Шкуркина; науч. рук. Е. А. Титенко // Экономика России в XXI веке: сборник научных трудов X Всероссийской научно-практической конференции "Фундаментальные проблемы модернизации экономики России", г. Томск, 19-23 ноября 2013 г. / Национальный исследовательский Томский политехнический университет (ТПУ) ; под ред. Г. А. Барышевой и др.. – Томск: Изд-во ТПУ, 2013. – [С. 52-55]. – Заглавие с титульного экрана. – Свободный доступ из сети Интернет. – Adobe Reader. Схема доступа: [<http://www.lib.tpu.ru/fulltext/c/2013/C40/017.pdf>]

2. Зеленина, Е. С., Как привлечь инвестора [Электронный ресурс] / Е. С. Зеленина, Т. М. Шкуркина; науч. рук. Е. А. Титенко // Экономика России в XXI веке: сборник научных трудов X Всероссийской научно-практической конференции "Фундаментальные проблемы модернизации экономики России", г. Томск, 19-23 ноября 2013 г. / Национальный исследовательский Томский политехнический университет (ТПУ) ; под ред. Г. А. Барышевой и др.. – Томск: Изд-во ТПУ, 2013. – [С. 300-303]. – Заглавие с титульного экрана. – Свободный доступ из сети Интернет. – Adobe Reader. Схема доступа: [<http://www.lib.tpu.ru/fulltext/c/2013/C40/103.pdf>]

3. Шкуркина, Т. М. Дифференциация заработной платы рабочих и служащих [Электронный ресурс] / Т. М. Шкуркина; науч. рук. Е. А. Титенко // Импульс-2013: труды X Международной научно-практической конференции студентов, молодых ученых и предпринимателей в сфере экономики, менеджмента и инноваций, 27-29 ноября 2013 г., г. Томск / Национальный исследовательский Томский политехнический университет (ТПУ) ; под ред. С. Л. Ереминой и др.. – Томск: Изд-во ТПУ, 2013. – [С. 413-415]. – Заглавие с титульного экрана. – Свободный доступ из сети Интернет. – Adobe Reader. Схема доступа: [<http://www.lib.tpu.ru/fulltext/c/2013/C25/177.pdf>]

Список использованных источников

1. Андреев, Б. Ф. Системный курс экономической теории; Микроэкономика. Макроэкономика: учебное пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. – СПб.: Бизнес-Пресса, 2018. 656 с.
2. Андропцева И.О. Осуществление безналичных расчётов физическими лицами // Банковское право. - 2011. - №1. - С. 40-42
3. АО «НПЦ «ПОЛЮС» : официальный сайт. – Томск. – Обновляется в течение суток. – URL: <https://polus-tomsk.ru/?id=12> (дата обращения: 30.01.2023). – Текст : электронный.
4. Береза В. М. Взаимосвязь заработной платы и производительности труда. Вестник КемГУ. – 2013. С 125.
5. Бурджалов, Ф. Э. Современная социальная политика: между планом и рынком: учебное пособие. – М.: Гардарики, 2017. 267 с.
6. Васильева И.С. Эффективные методы и модели принятия управленческих решений // Экономика и менеджмент инновационных технологий. - 2014. - № 3. - С. 13 - 15.
7. Васильчиков, А. В. Чечина, О. С. Доходы и заработная плата: учебное пособие/ 2-е издание, перераб. и доп. – Самарский государственный технический университет. – Самара. – Изд-во СГТУ, 2020. 140 с.
8. Герасименко В.В. Основы менеджмента. - Мю: ТЕИС, 2010. -144с.
9. Горелая Н.В., Карминский А.М. Основы банковского дела // Учебное пособие. 2014 г. С. 96-97.
10. Гурьянов, С. Х. Поляков, И. А. Ремизов, К. С. Справочник экономиста по труду: Методика расчетов по экономике труда на промышленных предприятиях – 5-е изд., доп. и перераб. – М.: Экономика, 2018. 264 с.: ил.
11. Заздравных А. В., Казаков С. П., Коро Н. Р. Маркетинг-менеджмент. Учебник и практикум. — М.: Юрайт. 2018. 380 с.

12. Зайкин, А. Д. Ремизов, К. С. Экономико-правовое регулирование труда и заработной платы: учебник для вузов. – М.: Норма: Инфра-М, 2007. 328 с.
13. Закашанский, Л. Н. Нормирование трудоемкости и оплаты метрологических работ. – М.: Изд-во стандартов, 2012. 122 с.
14. Закурин К.И. Анализ конкурентоспособности / К.И. Закурин // Экономический журнал – 2020. – № 3 – С.11-13.
15. Интрилигатор, М. Математические методы оптимизации и экономическая теория: пер. с англ. – М.: Айрис-Пресс, 2016. 576 с.
16. Капелюшников Р. И. Производительность и оплата труда: немного простой арифметики. М.: Изд. Дом Высшей школы экономики, 2014. 40 с.
17. Колупаева, В. А. Политика доходов и заработной платы: дистанционное обучение: учебное пособие; Томский политехнический университет. – Томск: Изд-во ТПУ, 2002. – 96 с.
18. Кондраков, Н. П. Кондраков, И. Н. Бухгалтерский учет в бюджетных организациях. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект, 2009. 224с.
19. Кочергин Д.А. Развитие национальной системы платежных карт в России в условиях экономических санкций / Д.А.Кочергин, А.И.Янгирова // ЭКО. - 2018. - N 6. - С.136-152.
20. Крутик, А. Б. Антикризисный менеджмент; Превентивные методы управления / А. Б. Крутик, А. И. Муравьев. – СПб.: Питер, 2015. 432 с.
21. Кулеш, М. И. Менеджмент: метод. указ. / М. И. Кулеш, И. М. Максимов, А. И. Перфильева; Иркутск: ИрГУПС. - 2012. - 24 с.
22. Кушу С.О. Специфика безналичных расчетов в современном обществе // Научный вестник Южного института менеджмента. - 2016. - № 3 (15). - С. 42-44. – URL:<https://cyberleninka.ru/article/n/plastikovye-karty-kak-osnovnoy-sektor-beznalichnyh-raschetov>
23. Лапыгин Ю.Н. Стратегический менеджмент / Ю.Н.Лапыгин – Санкт-Петербург : ИД «ИНФРА-М» – 2016. – 112 С.

24. Лящецкий, А. П. Экономические и организационные механизмы управления заработной платой в промышленности; Саратовский государственный технический университет. – Саратов: Б. и., 2019. 216 с.
25. Мазур И. И., Шапиро В. Д., Ольдерогге Н. Г. Управление проектами. - М.: Омега-Л, 2007. - 664 с.
26. Макарычева А.С. Теоретические основы проектного менеджмента – 2015 год. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/teoreticheskie-osnovy-proektnogo-menedzhmenta> (Дата обращения: 20.05.2022)
27. Мардас А. Н., Гуляева О. А. Теория менеджмента. Учебник для академического бакалавриата. — М.: Юрайт. 2019. 288 с.
28. Маркс, К. Капитал: Критика политической экономии: Пер. с нем.; Авт. предислов. Ф. Энгельс. – М.: Политиздат, 1978-.Т. 1, Кн. 1: Процесс производства капитала. – 1978. 907 с.
29. Мескон, М. Основы менеджмента [Текст]: учебник / М. Мескон. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. – 512 с.
30. Морев К. С. Производительность труда и заработная плата в современных условиях [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.lib.tpu.ru/fulltext/c/2012/C23/V1/065.pdf> (дата обращения: 11.04.2023)
31. Николаева И. П. Экономическая Теория: Учебник для вузов – 5-е изд. – М.: 2021. 330 с.
32. Никулина, Н.Н. Финансовый менеджмент в сфере обращения. Теория и практика: Учебное пособие[Текст] / Н.Н. Никулина, Д.В. Суходоев, Эриашвили . - М.: ЮНИТИ, 2013. - 511 с
33. Очерки о мировой экономике; Выдающиеся экономисты мира в Московском Центре Карнеги/ Под ред. А. Олсунда и Т. Малевой. – М.: Гендальф, 2018. – 306 с.

34. Пошерстник, Е. Б. Мейксин, М. С. Заработная плата в современных условиях: Оплата труда, пособия и отпуска, расчет среднего заработка. – 3-е изд., перераб. и доп. – СПб.: Герда, 2007. 414 с.
35. Пошерстник, Н. В. Мейксин, М. С. Заработная плата в современных условиях. – 8-изд., перераб. и доп. – СПб.; М. : Герда, 2011. 720 с.
36. Привлечение новых клиентов: 30 по-настоящему эффективных методов / Блог [сайт]. – 2020. – 15 апр. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://academy-of-capital.ru/blog/privlechenie-novykh-klientov/> (дата обращения: 28.05.2022).
37. Проектный менеджмент: базовый курс : учебник / коллектив авторов; под ред. С.А. Полевого. – Москва : КНОРУС, 2021. – 192 с. – (Бакалавриат).
38. Ракоти, В. Д. Заработная плата и предпринимательский доход. – М.: Финансы и статистика, 2014. 224 с.: ил.
39. Сапожников Н.В. Валютные операции коммерческих банков. Правовое регулирование: Практическое пособие. - М.: 1999. - С. 49.
40. Состояние преступности за 2015-2017 гг. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://мвд.рф/folder/101762> (дата обращения: 25.04.2023).
41. Строев, Е. С. Самоопределение России и глобальная модернизация. – М.: Экономика, 2016. 351 с.
42. Султанова Н. А. Использование банковских карт в системе расчетов // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2015. – № 8 (август). – С. 96–100. – URL: <http://e-koncept.ru/2015/15276.htm>
43. Теория и практика принятия управленческих решений : учебное пособие / авт. сост. Н. А. Ершова, О. Б. Зильберштейн. — Москва : РГУП, 2019. — 140 с.
44. Ушакова, С. Е. Солдатова, С.Э. Формирование подходов к оценке эффективности структуры персонала научной организации и совершенствованию системы оплаты труда в научно-технической сфере. – М.: Изд-во ООО "Русайнс", 2020. 284 с.

45. Цандер, Э. Оплата труда на малых и средних предприятиях: пер. с нем; Под ред. Р. М. Гринева. – 10-е изд., актуализированное и доп. – Обнинск: ГЦИПК, 2018. 257 с.: ил.

46. Цыренов Д. Д. Институт образования и рынок труда: качественное и количественное взаимодействие // Вестник Бурятского государственного университета. 2014. № 1. С. 42–54.

47. Шароватов, Ю. М. Дистанционный менеджмент: как управлять сотрудниками на удаленке / Ю. М. Шароватов. — Москва : Альпина Паблишер, 2020. — 243 с.

48. Экономическая теория. Экономические системы: формирование и развитие: учебник / Под ред. И. К. Ларионова, С. Н. Сильвестрова. – 3-е изд., стер. – М.: 2021. 874 с.

49. Экономическая теория: учебник для вузов / Под ред. А. И. Добрынина, Л. С. Тарасевича. – 3-е изд., доп. и испр. – СПб.: 2011. 542 с.

50. Эффективное управление организационными и производственными структурами : монография / О. В. Логиновский, А. В. Голлай, О. И. Дранко [и др.] ; под ред. О. В. Логиновского. – Москва : ИНФРА-М, 2020. – 450 с.

Приложение А

Раздел ВКР, выполненный на английском языке

Theoretical and methodological aspects of the study of wages in the enterprise

Обучающийся

Группа	ФИО	Подпись	Дата
ЗАМ11	Латушкина Татьяна Михайловна		

Руководитель ВКР

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
профессор	Никулина Ирина Евгеньевна	д.э.н., профессор		

Консультант – лингвист отделения иностранных языков ШБИП

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
старший преподаватель	Лахотюк Любовь Андреевна	-		

Wages and salaries are the main part of funds allocated for consumption, which is a share of income (net production) that depends on the final results of the collective and is distributed among workers according to the quantity and quality of labor expended, the real labor contribution of each and the amount of capital invested. The essence of wages is that it is the workers' share, expressed in money, of that part of national income which is used for personal consumption and distribution according to the quantity and quality of labor expended by each worker in public production.

There are two main concepts in economic theory for determining the nature of wages:

1. Wages are the price of labor. Its value and dynamics are formed under the influence of market factors. First of all, supply and demand;
2. Wages are determined by conditions of production and market factors - supply and demand - under the influence of which wages deviate from labor costs.

In the labor markets, the sellers are workers of certain qualifications and specialties, and the buyers are enterprises and firms. The price of labor force is the basic guaranteed wage in the form of salaries, tariffs, forms of piecework and part-time payment. Demand for and supply of labor force is differentiated by its professional training, taking into account the demand on the part of its specific consumers and supply on the part of its owners, that is the system of markets for its individual types is formed. The purchase and sale of labor occurs under labor contracts (agreements), which are the main documents regulating labor relations between the employer and the hired worker.

The most important condition of organization of social production, stimulation of highly effective labor activity is the establishment of labor measure and measure of its payment. The measure of labor payment is the remuneration or wages received by workers for the provision of their labor force. Practically, wages, or income of a particular worker can take the form of various monetary payments: monthly salaries, hourly wage rates, bonuses, rewards, fees, compensation, etc.

It is also necessary to distinguish between nominal and real wages. Nominal wages or income expresses the total amount of money received by an employee for his or her labor, work performed, service rendered, or time worked. It is determined by the prevailing wage rate or the price of labor per unit of time worked.

The real wage is the amount of goods and services that can be purchased with the nominal wage.

Wages play an enormous role in the development of the state economy, the rise of people's welfare. It expresses a broad aspect of economic relations between society, the labor collective and workers about their participation in public work and its payment.

On the one hand, wages are the main source of raising the welfare of workers and employees, and on the other hand - an important lever of material stimulation of growth and improvement of social production. For production to develop and improve continuously, it is necessary to create a material interest of workers in the results of labor.

The existing two types of wages are shown in Figure 1:

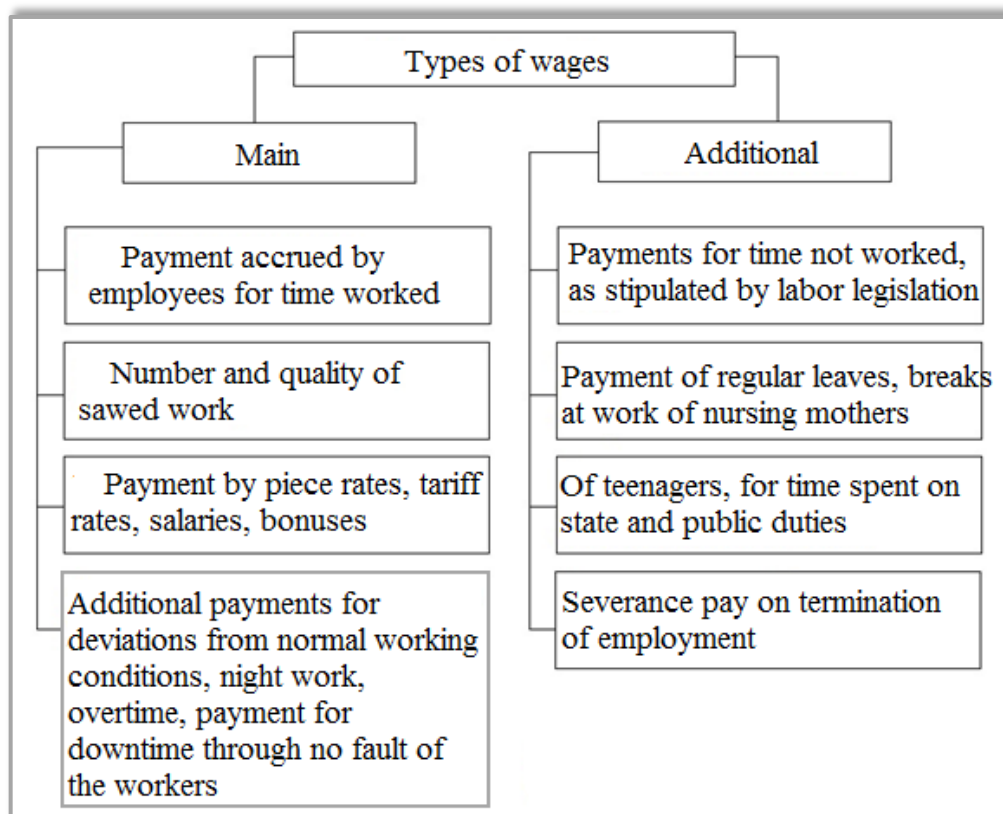


Figure 1 - Types of wages

Thus, having considered the essence of wages, we can conclude that in the modern world, wages are mainly the main type of income and serve as the main source of subsistence for most of the population, as well as serving as the main source of satisfaction of their material and spiritual needs.

Wages is not subject to stability, its indicators are not constant. It performs its functions and is determined directly by the quality of labor, as well as the professional training of the employee. In this regard, its differentiation is quite an objective phenomenon. This is due to the fact that the composition of workers is extremely dynamic, there is no balance between professional categories and specialties. Moreover, wage rates are determined by the current situation on the labor market.

The form of wages is an indicator that characterizes the relationship between the cost of working time, labor productivity of workers and the value of their wages. There are two basic forms of wages of workers, corresponding to the two main forms of accounting labor costs used in practice - hourly and piecework, as well as additional - bonus, which is used when achieving predetermined indicators, in combination with some basic. The choice of a wage system depends on the features of technological process, forms of work organization, the requirements made to the quality of products or performed work, the state of labor rationing and labor cost accounting.

In turn, each form of wages has its own system of wages: tariff and non-tariff. These systems differ in the way wage rates are linked to the results of workers' work, which makes it possible to determine their wages in accordance with the actual labor costs. Which wage system prevails at the enterprise determines the structure of the employees' wages: whether it is dominated by the conditionally constant part (tariff, salary) or variable (piece-rate earnings, bonus, etc.). Thus, the influence of incentive system will have different effect on performance of both individual employee and collective as a whole.

Wage forms and systems are shown schematically in Figure 2.

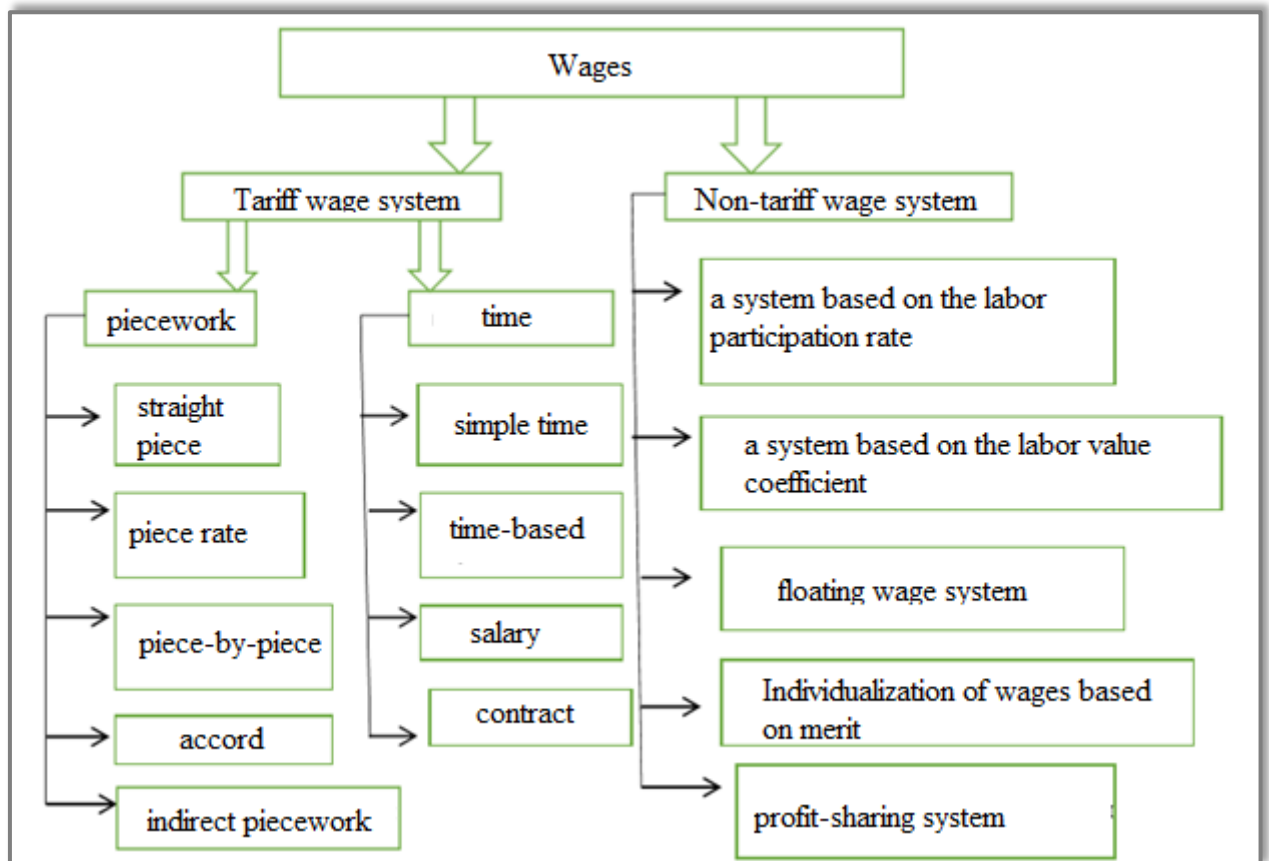


Figure 2 - Wage forms and systems

With piecework wages, the worker's wages depend, as a general rule, on the amount of product actually made and the time spent on making it.

The direct piece wage system is the amount of piece wages, which is determined by multiplying the amount of products made by the piece rate per unit of production.

In accordance with the piece-rate system of remuneration, a bonus is added to the direct piece rates for meeting or exceeding the set targets.

The output within the established norm paid by direct piece rates and additional output received in excess of this norm are reflected in the piece-progressive system of labor remuneration.

The chord system of labor payment consists in the fact that the rates are set for the whole volume of work and are distributed according to the labor contribution of each employee.

The indirect piecework wage system is such a wage system in which the earnings of a single worker directly depend on the results of the work of auxiliary workers.

Next, let us consider the time-based wage system. Let us start with the simple time system. Under this system, the worker's wages are accrued according to his assigned qualifications and wage rate or payment for the time actually worked.

Under the simple time-based system, the work of some workers - part-time workers, as well as managers, specialists and clerks is paid. The main disadvantage of the simple time-based system is that such a system does not stimulate an increase in the labor efficiency of workers.

The time-based system. It is a simple time-based system, to which bonuses are added for the fulfillment of certain indicators depending on the complexity and value of the work.

Payroll (contractual) system. This system of remuneration is the conclusion of an employment agreement (contract), according to which the rights and obligations of the employee and the employer are distributed. The work of specialists, as a rule, cannot be rationed and, therefore, is paid in part for performing a certain range of duties on the basis of the salary or contractual wage.

Finally, let us look at the non-tariff wage system. What is its advantage over the wage system? The advantage is that the employee is paid after the specific results of his work become known.

In the course of economic development new forms and systems of wages began to be put into practice, system of remuneration based on the coefficient of labor value being one of them. In calculating this coefficient, wages for the last 3-6 months are taken, excluding all kinds of additional payments. The amount of wages is divided by the days worked during that period. This will be the coefficient of labor cost or labor value.

Another remuneration system is the system based on the labor participation coefficient. The labor participation coefficient (LPC) is used to determine the evaluation of an employee's labor contribution to the overall results of work. For this

purpose, each employee is assigned performance indicators for the fulfillment of which he/she is responsible. As a rule, these are three to five indicators, each of which is evaluated in points. Their fulfillment is reported on a monthly basis.

Another promising system is the remuneration of managers and specialists, connected with the income of workers and the productivity of production, the so-called system of "floating salaries". It consists in the fact that taking into account the results of work for a month, other official salaries are assigned for the next month. At the same time, the amount of salaries is increased or decreased for each percentage decrease (increase) of the most important technical and economic indicators.

The "merit-based individualization of wages" is widespread abroad. The essence of this system: workers with the same qualifications and the same positions, due to their natural abilities, experience, motives and aspirations can achieve different results in work. This difference is reflected in wages.

A system of participation in the profits of the enterprise is also being introduced, aimed at ensuring the stabilization of the economic condition of the enterprise and the socio-economic system as a whole. The entrepreneur seeks to create a sense of partnership, cooperation among workers.

Thus, labor costs are evaluated either by working time or quantity of production. Hence, the division into two forms of labor payment: piecework and time-based wages.

In the case of hourly pay, the measure of labor is the time worked, and the wage to the worker is accrued in accordance with his tariff rate (based on the grade assigned) or wage for the time actually worked.

With piece-rate pay, the measure of labor is a work product (volume of work performed) and wages depend directly on the quantity and quality of production. Here, the wage of the worker is charged for each unit (piece, kg, meter, etc.) of production based on the established piece rates.

Organization of labor remuneration is based on the wage fund, tariff system, forms and systems of labor remuneration. Wage fund is the main source of funds for

the payment of wages and social payments to employees. It includes:

- wages and salaries for work performed and time worked;
- incentive payments;
- payments of compensatory nature, connected with a work schedule and working conditions;
- payment for the time not worked;
- certain social benefits.

The wage fund is the most important object of management of any economic entity, because it largely forms the overall costs of the enterprise.

For the effective use of the wage fund it is necessary to determine its planned value. It can be determined in the following ways:

1. The method of direct counting wage fund is calculated by multiplying the average wage per employee in the planned period with additional payments and accruals to the average planned number of employees.

2. The normative method of payroll calculation is the result of multiplying the total output in value terms (natural indicators can also be used) by the standard wage rate per 1 ruble of output.

3. According to the incremental method of calculation (on the basis of the base wage fund).

The economic efficiency of wages directly depends on the efficiency of the use of the wage fund. It characterizes the effectiveness of its stimulating function through matching the costs and results of the employee's work. It allows to determine the extent to which wages through the mechanism of formation of its volume depending on the results of labor contribute to the achievement of the employer's goals and the fulfillment of the tasks facing the employees.

In the economic literature to determine the effectiveness of wages the indicator of wage efficiency is used. Wage output is considered as the ratio of the created product (result, effect) to the wage paid for its production. It is calculated by the formula:

$$\text{Payroll} = P/\text{FOT} \quad (1)$$

where P is the value of the social product, national income or GNP;

FOT is the fund of wages and salaries.

This approach to determine the wage efficiency allows to reveal the degree of rationality in the expenditure of WCF in the creation of social product and to assess its stimulating role. But the disadvantage of the indicator is that in the numerator of this formula the created product includes the costs associated not only with wages, but also with the use of means and objects of labor.

In addition to the indicator of wage output in economic practice the values inverse to the indicator of wage efficiency are used - the coefficient of labor costs in the output of the final social product is calculated by the formula:

$$K_{wi} = FOT/P \quad (2)$$

where K_{wi} – wage-intensity factor of the product;

FOT - payroll;

P - the amount of created social product, national income or GNP.

The coefficient of product wage intensity characterizes the share of labor costs in the output of the final social product, but not the efficiency of wages.

The development of wage efficiency assessment is based on the following requirements:

1. Evaluation of wage efficiency should be expressed quantitatively and take into account the influence of the whole complex of factors forming the level of efficiency.

2. Evaluation of wage efficiency should include indicators of economic and social efficiency.

3. Wage efficiency indicators should be calculated on the basis of official statistical reports of an enterprise and state statistics authorities.

4. Indicators of economic and social effectiveness of wages should be measured in units which allow their comparison in inter-industry and inter-regional contexts.

5. Indicators of wage efficiency should reflect the dynamics of the production process and wages.

6. Criteria of wage efficiency should be established, with which actual indicators of wage efficiency of specific enterprises, industries and regions are compared.

Thus, the wage fund is the total amount of monetary payments, the cost of in-kind payment for the work performed by workers and employees under the labor contract, and its structure consists into different parts. The economic efficiency of wages directly depends on the efficiency of payroll use. The analysis of the use of wage funds in any enterprise is of great importance and is determined with the help of the wage rate and the product wage-intensity coefficient.

At present, the remuneration of managers and specialists, as well as all other categories of employees, must be based on the following criteria:

- wages must ensure a satisfactory existence for the worker and his family;
- when setting wages, a comparative (relative) level of wages must be ensured depending on professions, enterprises and industries, i.e. according to the principle of equal pay for work of equal value;
- the ability of the economy (enterprise, industry, country) to pay wages;
- regular adjustment of wages depending on the evolution of economic conditions.

Let us consider these criteria in more detail.

Satisfactory wages are evaluated on the basis of scientific studies of human caloric needs according to gender, age, and occupation, as well as on the basis of analysis of family budgets and comparative studies. A satisfactory wage must be sufficient to cover the cost of food, clothing, rent, furniture, and other necessities.

The criterion of relative wages is necessary so that workers do not feel disadvantaged when their wages remain unchanged while workers of the same category in other industries (enterprises) receive a raise. In practice this principle is difficult to apply even though a certain regulator of the price of labor in a market economy is the law of supply and demand, which is mitigated by state policy and regulated by collective bargaining agreements. This is due to the fact that different

enterprises and industries have different possibilities in allocating funds for labor remuneration.

The ability of the economy to pay wages at the level of the enterprise, industry, country depends on the sources of increasing income, ways of making money (growth of production, labor productivity or financial and commercial operations, high tax rates or tariffs), i.e. it takes into account the strategy and tactics of development, policy of income and expenses, development of trade union movement, awareness of employees of the true the true financial situation of the enterprise.

Regular adjustment of wages implies the use of the criterion of the cost of living, which is established taking into account changes in the consumer price index, or in a specific amount. In Russia the law on automatic indexation of wages in connection with the growth of consumer prices was adopted on October 24, 1991, but it does not work. In addition to the evolution of consumer prices, a consistent increase in average labor productivity or an increase in average real wages must be taken into account. Another criterion for periodic wage increases is seniority. The amount of the seniority allowance is determined according to a specially designed scale and provides for annual wage increases throughout the period of employment.

Wages perform several functions:

1. The reproductive function consists in ensuring the possibility of reproduction of the labor force at a socially normal level of consumption, that is, in determining such an absolute amount of wages, which allows to implement the conditions of normal reproduction of the labor force, in other words to maintain and even improve the living conditions of the worker, who must have an opportunity to live normally (to pay for an apartment, food, clothes, i.e. the necessities), who must have a real opportunity to rest from work, to recover the necessary resources, and who must have a real opportunity to work. Also, the worker must have the opportunity to raise and educate children, the future labor force;

2. The social function is separate from the reproductive function, although it is a continuation and complement of the reproductive function. Wages as one of the

main sources of income should not only contribute to the reproduction of the labor force as such, but also enable a person to take advantage of a set of social benefits - medical services, quality recreation, education, raising children in the preschool education system, etc. In addition, to ensure that the working person at retirement age should not be in no poverty;

3. Stimulating function is important from the position of enterprise management: it is necessary to encourage the employee to labor activity, to maximum return, to increase labor efficiency. This goal is served by the establishment of wages depending on the results of labor achieved by everyone. The employee should be interested in increasing their qualifications to get more earnings, because higher qualifications are paid more. Enterprises are also interested in more highly qualified personnel to increase productivity and improve product quality. Implementation of the incentive function is carried out by management through specific remuneration systems based on the evaluation of labor results and the connection of the size of the wage fund (WF) with the performance of the enterprise;

4. The status function of wages implies the correspondence of the status, determined by the amount of wages, to the labor status of an employee. Status means a person's position in this or that system of social relations and connections. Labor status is the place of a given worker in relation to other workers both vertically and horizontally. Hence, the amount of remuneration for work is one of the main indicators of this status, and its comparison with one's own labor efforts allows one to judge the fairness of labor payment;

5. The regulatory function is to regulate the labor market and the profitability of the firm. Naturally, other things being equal, a worker will be hired by the enterprise that pays more. But another thing is true: it is not profitable for a business to pay too much, or its profitability will decline. Businesses hire workers, and workers offer their labor on the labor market. Like any market, the labor market has laws of labor price formation;

6. Formation of solvent demand of hired workers. It consists in the determination of their purchasing power that, in its turn, influences aggregate

demand, structure and dynamics of national production. The action of forming function allows to establish rational proportions between commodity demand and supply with the help of wage regulation;

7. Production-sharing function of wages determines the measure of participation of live labor (through wages) in the formation of the price of goods (products, services), its share in total production costs and labor costs. This share allows us to determine the degree of cheapness (expensiveness) of labor force, its competitiveness in the labor market, because only live labor sets materialized labor in motion, which means that it implies obligatory compliance with the lower limits of labor cost and certain limits of wage increase. This function embodies the implementation of previous functions through the system of tariff rates (salaries) and grids, additional payments and allowances, bonuses, the order of their calculation and dependence on the WCF. The production-sharing function is important not only for employers, but also for employees. Some systems of nontariff wages and other systems involve the close dependence of individual wages on the wage fund and the personal contribution of the employee. Within an enterprise, the payroll of individual units can be based on a similar relationship (through the labor contribution coefficient (LCC) or in some other way).

The wage functions are shown schematically in Figure 3.

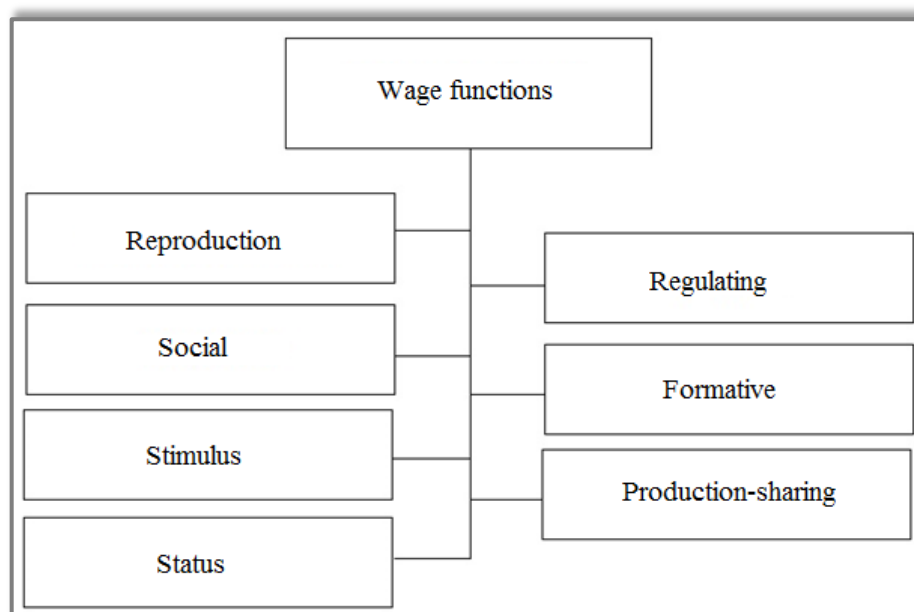


Figure 3 - Wage Functions

The wage system at the micro level must be constructed in such a way as to fulfill all these functions sufficiently.

Micro level must be constructed in such a way as to fulfill all these functions sufficiently.