2. Ачкасов С.О. Особенности организации управленческого учета на железнодорожном транспорте // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – 2016. – № 2. – с. 117-122
3. Вахрушина М. А. Бухгалтерский управленческий учет. — М.: Омега-Л, 2017. — 582 с.
4. Косолапова Е.Е. Особенности ведения управленческого учета в холдинге «РЖД» // Научный лymanax. — 2017. - № 4-1(30). — с.138-143
5. Рожкова Н.К., Чупеева О.В. Управленческий учет затрат железнодорожного транспорта // Вестник ГУУ. – 2016. - № 4. - с. 199-205
6. Согласнова А. С. Особенность управленческого учета на предприятиях железнодорожного транспорта // Молодой ученый. — 2016. — №4. — С. 499-501
7. Учетная политика открытого акционерного общества «Российские железные дороги»: Приказ ОАО «РЖД» от 31.12.2010 г. № 235.
8. Официальный сайт ОАО «РЖД» // URL: <http://www.rzd.ru/>

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА НА РОССИЙСКИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ РАДИОЭЛЕКТРОННОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

Поникаров Владимир Александрович

*Канд. техн. наук, профессор,
кафедра проектного менеджмента, РТУ МИРЭА,
г. Москва;*

Журавлева Наталья Вячеславовна

Студентка РТУ МИРЭА

[DOI: 10.31618/ESU.2413-9335.2019.3.58.55-58](https://doi.org/10.31618/ESU.2413-9335.2019.3.58.55-58)

АННОТАЦИЯ:

В статье представлено обоснование экономической сущности заработной платы, проанализированы функции и принципы оплаты труда, раскрыты недостатки существующих на предприятиях форм организации оплаты труда, предложены мероприятия по совершенствованию системы оплаты труда на предприятиях радиоэлектронной промышленности и дана оценка их результативности.

ANNOTATION:

The article presents the substantiation of the economic essence of wages, analyzes the functions and principles of remuneration, reveals the shortcomings of the existing forms of organization of labor remuneration at enterprises, suggests measures to improve the remuneration system at enterprises of the electronic industry and assesses their effectiveness.

Ключевые слова: заработная плата, система и формы организации оплаты труда, функции заработной платы и принципы оплаты труда, мероприятия по совершенствованию системы оплаты труда, оценка уровня развития отдельных личностных качеств и потенциальных возможностей сотрудников

Keywords: wages, system and forms of organization of remuneration, functions of wages and principles of remuneration, measures to improve the system of remuneration, assessment of the level of development of individual personal qualities and potential capabilities of employees

Оплата труда наемных работников, выступающая в форме заработной платы, является одним из основных элементов экономики предприятия. И действительно, заработная плата определяет возможности предприятия (его финансовые и трудовые ресурсы), характеризует одну из основных функций менеджмента (мотивацию труда сотрудников предприятия), отражается в себестоимости и цене выпускаемой продукции, влияет на конкурентоспособность продукции и самого предприятия [1]. С одной стороны, заработная плата является элементом дохода наемного работника, формой реализации права собственности на принадлежащий ему ресурс труда. С другой стороны, применительно к работодателю заработная плата является платой за купленный ресурс труда, используемый им в качестве одного из факторов производства, одним из элементов издержек производства.

Естественно, наемный работник заинтересован продать свой труд по более высокой цене, а работодатель купить этот ресурс как можно дешевле. Это противоречие разрешается на рынке трудовых ресурсов путем согласования спроса со стороны работодателей на известное количество ресурса труда

с определенными качественными характеристиками и существующего в данный момент предложения со стороны носителей этого ресурса. При этом на величину заработной платы оказывают влияние рыночные и нерыночные факторы, в результате всего этого и складывается определенный уровень оплаты труда.

Экономическая сущность заработной платы проявляется в функциях (воспроизводственной, стимулирующей, измерительно-распределительной, регулирующей, статусной), которые она должна выполнять в процессе производства и реализации продукции [2]. Для того, чтобы обеспечить реализацию этих функций должны выполняться следующие принципы оплаты труда:

- осуществление оплаты в соответствии с результатами труда, его количеством и качеством;
- систематическое повышение реальной заработной платы с целью превышения темпов роста номинальной заработной платы над темпами инфляции;

- опережение темпов роста производительности труда по сравнению с темпами роста средней заработной платы;
- дифференциация заработной платы в зависимости от квалификации работника, условий труда, отраслевой и региональной принадлежности предприятия;
- учет размера минимальной оплаты труда, установленной государством;
- наглядность систем оплаты труда;
- соблюдение Трудового и Налогового кодексов РФ [2, 3].

Две из перечисленных функций (стимулирующая и регулирующая) на предприятиях радиоэлектронной промышленности выполняются не в полной мере. Стимулирующая функция должна заинтересовывать работника в постоянном улучшении результатов труда, стимулировать повышение его квалификации и профессионального мастерства. Регулирующая функция должна воздействовать на соотношение между спросом и предложением рабочей силы, на формирование персонала и степень его занятости.

Существующая на указанных предприятиях система оплаты труда также не полностью соблюдает следующие принципы оплаты труда: осуществление оплаты в соответствии с результатами труда, его количеством и качеством; систематическое повышение реальной заработной платы с целью превышения темпов роста номинальной заработной платы над темпами инфляции; наглядность систем оплаты труда.

Эти функции и принципы должны реализовываться на предприятиях через механизм формирования средств на оплату труда, через принятую систему заработной платы, используемые формы организации оплаты труда работников. По форме организации тарифная система оплаты труда на предприятиях радиоэлектронной промышленности подразделяется на сдельно-премиальную, повременно-премиальную и окладную.

При сдельно-премиальной оплате труда оплата устанавливается в соответствии с объемом выполненных работ и расценкой за каждую единицу выполненной работы, кроме этого работнику сверх заработка выплачивается премия за выполнение и перевыполнение плана по прямым сдельным расценкам по заранее установленным качественным или количественным показателям [3].

При повременно-премиальной оплате труда работник получает зарплату в зависимости от количества отработанного им времени и уровня его квалификации, кроме этого работнику сверх заработка выплачивается премия за достижение качественных или количественных показателей.

При окладной системе оплата труда производится не по тарифным ставкам, а по установленным месячным должностным окладам. Система должностных окладов используется для руководителей, специалистов и служащих. Окладная система оплаты труда может предусматривать элементы премирования за количественные и качественные показатели.

Недостатками сдельно-премиальной формы оплаты труда работника являются: возможное снижение качества продукции при росте выработки; нарушение режимов технологического процесса и правил техники безопасности; необходимость разработки норм выработки и установления сдельных расценок (а сделать это не только затруднительно, но и не всегда возможно). Поэтому первая форма оплаты труда (из трех указанных выше) используется реже, чем две остальные.

Недостатком как повременно-премиальной, так и окладной форм оплаты труда является то, что работник не имеет возможности повысить свой заработок путем увеличения личной доли участия в производственном процессе. Эта форма оплаты труда не стимулирует повышения производительности и качества труда, не смотря на выплату премии (фактически премия выплачивается лишь для того, чтобы «догнать» среднюю заработную плату по заводу).

Проблема с выполнением принципа оплаты труда «Систематическое повышение реальной заработной платы с целью превышения темпов роста номинальной заработной платы над темпами инфляции» заключается в том, что реальная заработная плата (в отличие от номинальной) не только не повышается, но и по причине инфляции периодически снижается.

Что касается принципа «Наглядность систем оплаты труда», то проблемы с этим принципом имеются не только на предприятиях радиоэлектронной промышленности, но и у работников большого числа предприятий РФ. Если с основной частью зарплаты работников все более-менее ясно, то размеры премии или ее отсутствие большинство работников объяснить не смогут.

Для формирования экономических условий, обеспечивающих конкурентоспособность предприятий радиоэлектронной промышленности по сравнению с отечественными и мировыми производителями были разработаны 2 мероприятия по совершенствованию этой системы.

1) Половина заработной платы всех сотрудников предприятия (работников, получающих заработную плату по сдельной тарифной форме оплаты труда, по повременно-премиальной тарифной форме оплаты труда, по окладной форме оплаты труда) переводится на бестарифную систему оплаты труда.

Результативность данного мероприятия базируются на следующих предпосылках:

- не будут (хотя бы для половины заработной платы) использоваться гарантированные тарифные ставки и должностные оклады;
- заработная плата будет увязываться не только со спросом на товары (услуги) предприятия и конкурентоспособностью продукции, но и с качественными характеристиками труда (полезными для данного предприятия человеческими характеристиками и потенциалом каждого сотрудника предприятия);

- будет ликвидирована уравниловка в оплате труда работников одной профессии и квалификации;

- будут преодолены противоречия между интересами и производительностью одного работника и группы работников (бригады, цеха, отдела).

2) При отборе и приеме на работу новых сотрудников предприятие будет «покупать» трудовой ресурс по цене меньше рыночной.

Результативность данного мероприятия базируются на следующих предпосылках:

- проведенное тестирование претендентов на работу на предприятии позволит отобрать лучших (по специально разработанному отделом кадров перечню ценностей работников) и принять их на работу;

- принятого на работу сотрудника не будут знакомить с результатами проведенного тестирования и получать он будет в начале своей деятельности среднюю заработную плату по предприятию;

- экономия фонда оплаты труда, полученная в результате внедрения второго мероприятия, может быть использована для бестарифной части оплаты труда всех сотрудников предприятия (в том числе и вновь принятых на работу).

Структура оплаты труда работника предприятия за месяц согласно первому мероприятию будет включать:

- основную заработную плату, представляющую собой фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда за определенное время (составляет 50% от средней заработной платы в 2018 г.);

- ежемесячную прибавку за стаж работы, выплачиваемую с 1 января будущего года (составляет 10% от основной заработной платы);

- ежемесячную прибавку за уровень развития отдельных полезных для данного предприятия личностных качеств и потенциальных возможностей отдельного работника, которые определяются с помощью тестирования работников (составляет 20% от основной заработной платы);

- доплату за повышение качества или производительности, за экономию ресурсов, за снижение брака, за повышение надежности (составляет 40% от основной заработной платы);

- доплату за проявление инициативы, за инновационную активность, за рационализаторские предложения и изобретения (составляет 30 % от основной заработной платы).

Все расчеты, добавки и доплаты должны производиться с учетом существующего фонда оплаты труда. Не все работники получают максимальную «оценку заслуг» (за исключением ежемесячной прибавки за стаж работы) и оставшиеся средства будут распределены среди работников с большими «заслугами».

При отборе и приеме на работу вначале используются тесты на профессиональную пригодность (умение выполнять определенную деятельность, похожую на будущую работу, т.е. тесты на знания и умения), а затем личностные тесты

(оценка уровня развития отдельных личностных качеств и потенциальных возможностей человека). При этом для определения полезных для данного предприятия качеств претендентов на места рабочих и специалистов используются первые 7 тестов, а для претендентов на управленческие должности на 4 теста больше (тесты 8, 9, 10 и 11). К общим для всех претендентов тестам относятся: тест на организованность, тест на силу характера, тест на уровень интеллекта, тест на коммуникабельность, тест на умение слушать, тест на закомплексованность, тест на мотивацию к успеху. К дополнительным тестам относятся 4 теста на лидерский потенциал.

Указанные тесты используются не только при отборе и приеме на работу новых сотрудников, но и при расчете ежемесячной прибавки за уровень развития отдельных полезных для предприятия личностных качеств и потенциальных возможностей отдельного работника (составляет 20% от основной заработной платы).

Для учета результатов всех тестов одновременно необходимо установить итоговые баллы за каждый тест, что позволит при сложении итоговых баллов получить общую оценку. При этом итоговые баллы устанавливаются в зависимости от величины тестовых баллов за каждый тест и полезности данного качества работника для предприятия:

1) Тест на организованность:

а) тестовый балл менее 50; итоговый балл – 0 (претендента не следует брать на работу);

б) тестовые баллы: 50-59; итоговый балл – 3;

в) тестовые баллы: 60-70; итоговый балл – 5.

2) Тест на силу характера:

а) тестовые баллы: 0-14; итоговый балл – 0 (претендента не следует брать на работу);

б) тестовые баллы: 15-25; итоговый балл – 3;

в) тестовые баллы: 26-38; итоговый балл – 5.

3) Тест на уровень интеллекта:

а) тестовые баллы: 90-99; итоговый балл – 0 (претендента не следует брать на работу);

б) тестовые баллы: 100-109; итоговый балл – 1;

в) тестовые баллы: 110-119; итоговый балл – 2;

г) тестовые баллы: 120-124; итоговый балл – 3;

д) тестовые баллы: 125-129; итоговый балл – 4;

е) тестовые баллы: 130-150; итоговый балл – 5.

4) Тест на коммуникабельность:

а) тестовые баллы: 30-32; итоговый балл – 0 (претендента не следует брать на работу);

б) тестовые баллы: 25-29; итоговый балл – 0 (претендента не следует брать на работу);

в) тестовые баллы: 19-24; итоговый балл – 3;

г) тестовые баллы: 14-18; итоговый балл – 5;

д) тестовые баллы: 9-13; итоговый балл – 4;

е) тестовые баллы: 4-8; итоговый балл – 3;

ж) тестовые баллы: 0-3; итоговый балл – 0 (претендента не следует брать на работу).

5) Тест на умение слушать:

а) тестовые баллы: 15-24; итоговый балл – 0 (претендента не следует брать на работу);

б) тестовые баллы: 25-35; итоговый балл – 3;

в) тестовые баллы: 36-45; итоговый балл – 5;

6) Тест на закомплексованность: