

СНИЖЕНИЕ СЕБЕСТОИМОСТИ ПРОДУКЦИИ ЗА СЧЕТ СТИМУЛИРОВАНИЯ РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

Самусева Л. А., Климова Е. А.

УО «БИП – Университет права и социально-информационных технологий»
г. Могилев, Республика Беларусь

Одной из проблем управления себестоимостью продукции на заводе «Могилевтрансмаш» является опережение темпов роста заработной платы над темпами роста производительности труда, что в результате приводит к снижению стимулирующей роли заработной платы. В 2019 г. среднегодовая выработка одного работника завода к уровню 2018 г. увеличилась на 122,6 %, среднемесячная заработная плата выросла на 125 %, в 2020 г. – соответственно на 137,8 и 141,1 %. В результате перерасход фонда заработной платы в 2019 г. составил 138,48 тыс. руб., в 2020 г. – 500,74 тыс. руб. Следовательно, существующая система стимулирования не в полной мере мотивирует персонал к работе по достижению целей предприятия и нуждается в совершенствовании.

Для решения указанной проблемы предложено применение модели стимулирования, основанной на дифференциации окладов с учетом качественных различий в труде, дифференциации индивидуальной оплаты в пределах разряда или должности в зависимости от трудовых достижений, личных и деловых качеств работника.

В условиях данной системы оклады работников с повременной формой оплаты труда устанавливаются с использованием метода балльной оценки, при котором определяется ряд факторов, а для них – число возможных состояний (уровней). При этом обязательно учитывается значимость данной должности (профессии).

Размер базовой ставки (оклада) должен быть достаточным для привлечения на предприятие работников нужной квалификации и не превышать 70-90 % общего дохода работника. Увеличение размера базовой ставки производится строго в соответствии с повышением производительности труда на уровне группы работников или предприятия в целом без ориентации на достигнутый уровень жизни.

При сдельной форме оплаты труда основой является определение реальных норм выработки, в процессе которого необходимо учитывать не только производительность высококвалифицированных работников,

но и проанализировать выработку каждой категории рабочих за последние три месяца и установить ее среднее значение.

Материальное поощрение работников предусматривается в соответствии со шкалой «соответствия работника установленным требованиям». На заводе «Могилевтрансмаш» около 60 % от общего числа работников «соответствуют установленным требованиям»; около 20 % работников, «превышающих установленные требования»; около 10 % работников, «значительно превышающих требования»; около 10 % работников, «не выполняющих установленные требования». Поощрение не распространяется только на работников последней группы.

В качестве инструмента для дифференциации оценки результатов индивидуального труда и распределения коллективного заработка возможно использование коэффициента трудового участия (КТУ), для оценки результатов коллективного труда подразделений – коэффициента трудового вклада (КТВ).

КТУ представляет собой обобщенную количественную оценку трудового вклада рабочих, руководителей, специалистов, других служащих в общие результаты работы, которая используется при оплате труда [2]. Он обеспечивает учет индивидуальной выработки, качества выполняемых работ, соблюдения трудовой и производственно-технологической дисциплины и других показателей.

КТУ применяется при распределении бригадного приработка (надтарифной части сдельного заработка), премий за производственные результаты, вознаграждения по итогам работы за год, других начислений бригаде, отделу, участку, цеху. КТВ используется для учета трудового вклада структурного подразделения в общий итог работы предприятия при определении размера индивидуального вознаграждения работника данного подразделения за конечные результаты работы предприятия.

Предложенная система материального стимулирования позволит установить зависимость заработной платы всех категорий работников предприятия как от индивидуальных результатов труда, так и от результатов работы подразделения и предприятия в целом, что обеспечит снижение себестоимости продукции на 0,8 %, или на 503,6 тыс. руб.

ЛИТЕРАТУРА

1. Экономический анализ деятельности организации (предприятия) / Учебно-методический комплекс / А. И. Короткевич [и др.]. – Минск: БГУ, 2018. – 313 с.
2. Редько, С. К. КТУ в действии / С. К. Редько, Н. В. Свирид // Экономика. Финансы. Управление. – 2018. – № 6. – С. 26-31.