

ББК74.584(255)я431

УДК 378.4 И 73

**ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ВУЗОВ-НА РАЗВИТИЕ
ДАЛЬНЕВОСТОЧНОГО ^{И73} РЕГИОНА РОССИИ И СТРАН АТР: Материалы XIII
международной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых. 15-28
апреля 2011 г. Кн. 3. - Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2011.-352 с.**

ISBN 978-5-9736-0130-0

Сборник содержит материалы XIII международной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых «Интеллектуальный потенциал вузов - на развитие дальневосточного региона России и стран АТР».

Во вторую книгу включены работы студентов института информатики, инноваций и бизнес-систем (ИИИБС); института международного бизнеса и экономики (ИМБЭ); института сервиса, моды и дизайна (ИСМД); института права и управления (ИПУ); института иностранных языков (ИИЯ) Владивостокского государственного университета экономики и сервиса, а также вузов Дальнего Востока и других регионов России, ближнего и дальнего зарубежья. Тематика представленных работ отражает широкий спектр исследований, характеризующих современное состояние научно-образовательного процесса в различных областях знаний.

ББК74.584(255)я431

ISBN 978-5-9738-0130-0

© Владивостокский
государственный университет
экономики и сервиса, 2011

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ВЗАИМОСВЯЗИ НОРМИРОВАНИЯ И ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

В.А. Васильева, студент Научный руководитель **В.Г. Ветошкевич**, старший преподаватель кафедры менеджмента

*Институт международного бизнеса и экономики Владивостокского государственного университета
экономики и сервиса, г. Владивосток*

Целью данного доклада является изучение современных подходов взаимосвязи нормирования и оплаты труда на предприятиях. Предметом исследования являются подходы нормирования и оплаты труда персонала. Объектом исследования является изучение трудов российских ученых в области современных подходов к нормированию и оплате труда.

В соответствии с изменениями в экономическом и социальном развитии страны существенно меняется и политика в области нормирования и оплаты труда. Актуальность выбранной темы обусловлена тем, что предприятиям, независимо от форм собственности, предоставлены права самостоятельного решения вопросов по нормированию и оплате труда. За счет результатов своего труда предприятия должны покрывать текущие производственные затраты, в том числе и на оплату труда, осуществлять вложения на расширение и реконструкцию производства, обеспечивать социальное развитие, выполнять обязательства перед бюджетом, банками и другими органами.

Обозначенная проблема взаимосвязи нормирования и оплаты труда имеет многовековую историю. Особенно остро эта проблема дискутировалась в конце 19 начале 20 веков - периода становления и активного развития промышленности. В 1880 году было основано американское общество инженеров - механиков (ASME). В 1895 году на заседании ASME прозвучал доклад инженера Фредерика Тейлора - «Усовершенствованная система поштучной оплаты». Суть предложения Ф.Тейлора заключалась в том, что надо научиться устанавливать точную норму времени, необходимую для выполнения работы при максимальном напряжении сил. Система преду* сматривала наличие двух тарифных ставок: повышенной, по которой труд рабочего оплачивался при выполнении и перевыполнении нормы и пониженной, которая использовалась при расче с рабочими, не выполнившими нормы. Ученик и соратник Ф.Тейлора Генри Гант в отличие своего учителя занимался исследованием не отдельной операции, а процесса производства в целом. Согласно подходу Г. Ганта, не столь важно достижение максимальной производительности на отдельном рабочем месте, а гораздо важнее обеспечивать высокую результативность всего производственного процесса. Г. Гант разработал повременно-премиальную систему, которая предусматривала выплату премий при выполнении запланированного объема работ в размере 3 - 40% от размера повременной оплаты труда.

Профессор, доктор экономических наук С.П. Фалько предлагает разделить функции нормирования и оплаты труда, т.е нормы не следует увязывать с размером заработной платы, т его словам в современных рыночных условиях не смотря на совершенствование методов нормирования, использование коллективных форм оплаты труда, увеличение количества факторов, учитываемых при расчете премии, проблема установления справедливой оплаты по прежнему далека от разрешения. Она только обостряется всвязи с возрастанием разрыва в оплате труда высших менеджеров, служащих и рабочих, поэтому можно предположить, что неверно строить систему оплаты труда на основе его нормирования.

Доктор экономических наук, профессор Воронежского государственного университета АЛ. Федченко предполагает применение:

- Тарифной системы оплаты труда
- Бестарифной системы оплаты труда.

На трудоемких предприятиях, например металлургической и добывающей промышленности, машиностроении, энергетике, необходима взаимосвязь оплаты труда и нормирования, где оплата труда осуществляется по системе «оценки работ», а нормирование труда необходимо осуществлять по современной системе микроэлементного нормирования, это предполагает тарифная СОТ. Основой бестарифной системы оплаты труда является система «оценки заслуг», на базе которой применяются разновидности бестарифной СОТ - грейдерная и рейтинговая системы.

Что такое «оценка работ»? Оценка работ рассматривается как процесс определения относительной Ценности работ Для того, чтобы установить, какие работы в организации должны оплачиваться в большем размере, чем другие. По определению МОТ, оценка работ - это инструмент для систематического определения места работ в иерархии заработной платы внутри предприятия. Оценка работ опирается на сравнение и анализ тех требований, которые предъявляются работой к ее исполнителям для достижения нормальной производительности, но без учета индивидуальных способностей и усилий конкретных работников. Стоимость работ определяется путем сравнения ее с другими работами внутри организации или сравнением с помощью шкалы, построенной специально для этой цели, т.е тарифной сеткой. Модернизация, внедрение различных инноваций в производство требуют микроэлементного нормирования. Сущность микроэлементного нормирования состоит в сведении всего многообразия трудовых процессов работников к сочетанию микроэлементов, установлению времени их продолжительности применительно к рациональному содержанию, составу, способам и методам выполнения. Микроэлементные нормативы позволяют тщательно анализировать трудовой процесс, проектировать и обосновывать рациональный вариант его выполнения и рассчитывать нормы оптимальной напряженности, так как являются основой для установления нормативного темпа работы, выраженного в абсолютных единицах.

При использовании системы «оценки заслуг» устанавливаются различные оклады работникам, имеющим одинаковую квалификацию, но различные показатели, отражающие процесс или результат его деятельности. Заслуги оцениваются экспертами, в качестве которых могут выступать руководители организации или привлеченные для этой цели работники. При использовании бестарифной Системы оплаты труда заработок работника зависит от конечных результатов работы предприятия в целом, его структурного подразделения, в котором он работает, и от объема средств, направляемых работодателем на оплату труда, и представляет собой долю работника в фонде оплаты труда всего предприятия или отдельного подразделения.

Бестарифная СОТ:

- грейдерная;
- рейтинговая.

Грейдерная система оплаты труда - универсальная модель тарифной сетки, которая оценивает вклад каждого сотрудника в результат работы компании. По каждому фактору (знания, навыки, опыт, уровень ответственности) устанавливается определено количество баллов. Оценив должности, наиболее близкие по количеству баллов, объединяют в группы (грейды). Внутри каждого грейда рассчитываются размеры «вилок», в рамках которых

варьируется з/п сотрудников с помощью квалификационных коэффициентов 1,2; 1,4; 1,6 и т.д. З/п формируется, исходя из рыночной стоимости ключевых специалистов.

Рейтинговая система оплаты труда учитывает не только вклад отдельного работника в общий результат, но и его индивидуальные характеристики. По этой системе каждому работнику даются определенные характеристики (опыт работы, образовательный уровень, значимость для предприятия и др.) и числовые значения каждой. Произведение установленных для каждого работника коэффициентов определяет его рейтинг.

Итак, предприятия имеют права использовать существующие системы и формы оплаты труда как во взаимосвязи с нормированием труда, так и без него, руководствуясь Трудовым кодексом РФ, законами, нормативными правовыми документами, коллективными договорами, соглашениями и трудовыми договорами.

Предприятия должны постоянно совершенствовать нормирование, формы и системы оплаты труда, что позволит рационально планировать работу и численность занятых, создание достойной величины заработка и обеспечения высокого уровня производительности рабочих и загрузки оборудования, что будет способствовать снижению себестоимости продукции, росту прибыльности предприятия и удовлетворенности работодателей и работников.

336+338+651 ББК 65.9