

**А.С. Борискина**

*Научный руководитель — кандидат экономических наук И.Н. Куропатенкова  
БГЭУ (Минск)*

## **РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ЗА ТРУД НА ПРИМЕРЕ ООО «БелОМО»**

Важнейшим требованием применяемой системы оплаты труда является соблюдение условий ее эффективности. Оплата труда каждого работника определяется работодателем в зависимости от количества и качества выполняемой работы и максимальным пределом не ограничивается.

На ООО «БелОМО» в настоящее время действуют: сдельно-премиальная коллективная и индивидуальная, косвенная сдельно-премиальная и повременно-премиальная системы оплаты труда. Для соблюдения эффективности применяемой системы оплаты труда необходимо регулярно проводить ее оценку, чтобы выявить потенциальные возможности развития предприятия и соответствие существующим и будущим потребностям данной организации. Поэтому на основании данных предприятия рассчитаем и проанализируем основные показатели эффективности сложившейся системы оплаты труда.

Зарплатоотдача на 1 руб. фонда заработной платы в 2018 г. составила 3,88 руб./руб. А в 2019 г. данный показатель снизился до 3,32 руб./руб., что свидетельствует об опережающем росте фонда заработной платы по сравнению с выручкой.

Чистая прибыль на 1 руб. ФЗП в 2018 г. составила 0,11 руб./руб., снизившись в 2019 г. до 0,02 руб./руб. Оба значения меньше единицы, что говорит о низкой экономической отдаче затрат на оплату труда.

Значение показателя зарплатоемкости в 2018 г. равно 25,75 % и в 2019 г. — 30,03 %, что ниже нормы для производственных предприятий (31–35 %). На основании полученных результатов можно сделать вывод об неэффективности функционирования применяемой системы оплаты труда в ООО «БелОМО».

Для эффективного функционирования предприятия необходимо, чтобы темпы роста производительности труда опережали темпы роста средней заработной платы. На анализируемом предприятии индекс роста средней заработной платы растет устойчивыми темпами и превышает единицу. Однако прослеживается снижение индекса производительности труда до 0,90. Коэффициент опережения в 2019 г. составил 0,72, снизившись по сравнению с 2018 г. на 0,20. В нашем случае экономия фонда заработной платы составила 5709,04 тыс. руб., что является положительным моментом.

С нашей точки зрения, одним из направлений повышения роста производительности труда и на ее основе роста эффективности системы оплаты труда

может стать конструирование применяемых форм заработной платы, внедрение элементов бестарифной системы оплаты труда.

Переход к бестарифным и гибким системам оплаты труда позволит увеличить постоянную часть заработной платы работников (тарифный оклад), которая обеспечит работнику уверенность и стабильность. В конечном итоге это должно привести к увеличению производительности труда персонала, увеличению выручки от реализации продукции, к преодолению низкой экономической отдачи затрат на оплату труда. С нашей точки зрения, совершенствование организации заработной платы должно решить проблему превышения темпов роста заработной платы над производительностью труда и превышения темпов роста фонда заработной платы над выручкой.

### **Источники**

1. О холдинге «БелОМО» [Электронный ресурс] // БЕЛОМО. — Режим доступа: <http://belomo.by/about/info>. — Дата доступа: 23.03.2021.
2. Зеленин, И. Е. Организация и оплата труда / И. Е. Зеленин. — М. : Эксперт. бюро, 2015. — 247 с.