

Д.В. Серкевич

Научный руководитель — кандидат экономических наук И.Н. Куропатенкова

БГЭУ (Минск)

КОНСТРУИРОВАНИЕ ГИБКОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИИ НА ПРИМЕРЕ ООО «БЕЛТЕХМЕТИЗ»

Гибкие системы оплаты труда — это системы оплаты труда, учитывающие особенности осуществления видов экономической деятельности, трудовых и производственных процессов, эффективности работы организации и вклад каждого работника в общие результаты деятельности. Наиболее распространенная в Республике Беларусь гибкая система оплаты труда — комиссионная система. Оплата труда на основе комиссионной системы находится в прямой зависимости от роста объемов реализованной продукции и других показателей, характеризующих эффективность работы подразделения и (или) организации в целом. Основное преимущество такой системы оплаты труда — прозрачная и понятная каждому работнику система мотивации.

Исследование системы оплаты труда на ООО «Белтехметиз» показало, что средняя заработная плата колеблется от 570 до 1200 руб. Отрицательным фактором является отсутствие дополнительных мотивационных выплат, размер премий также уменьшается, т.е. система оплаты труда и мотивации работников слабая. Учитывая изложенное, предлагается внедрить комиссионную систему оплаты труда для менеджеров и рабочих. Законодательной базой ее реализации является постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 31 марта 2014 г. № 17 «Об утверждении Рекомендаций по применению комиссионной системы оплаты труда работников коммерческих организаций».

В процессе обоснования целесообразности внедрения был проведен факторный анализ фонда оплаты труда. Индекс заработной платы составил 1,18, индекс производительности труда — 1,61. Коэффициент опережения равен 1,36.

Следовательно, более высокие темпы роста производительности труда по сравнению с темпами роста оплаты труда потенциально формируют экономию средств в размере 45 346,8 руб., которые могут быть использованы для совершенствования системы оплаты труда.

Для менеджеров введем повременную систему оплаты труда с комиссионными выплатами и коллективную комиссионную систему для рабочих. По оценочным расчетам, после внедрения данной системы заработная плата менеджеров будет состоять из фиксированного оклада и ежемесячного стимулирующего вознаграждения в размере 1,5–3,5 % от выручки, полученной от реализации продукции. Зарплата менеджеров по комиссионной системе составила 688,5–1030 руб., тогда как в 2018 г. была 650 руб. Для рабочих, чья средняя

заработная плата составляла 600 руб., уровень оплаты также поднялся: минимальный рассчитанный заработок составил 641,59 руб. В результате заработная плата рабочих поставлена в зависимость от реализации продукции, т.е. в зависимость от эффективности работы предприятия и персонала в целом, что является наилучшим стимулирующим фактором для своевременного и качественного выполнения поставленных задач. Суммарные затраты на мероприятие составили 33 429,3 руб., что является меньше выявленной экономии.

Сочетание элементов традиционных и гибких систем оплаты труда направлено на мотивацию персонала к труду путем увеличения постоянной части заработной платы. Была повышена материальная заинтересованность работников в производительном и качественном труде, что ведет к росту конкурентоспособности и эффективности деятельности организации в целом.