

**НЕОБХОДИМОСТЬ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ
И ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ**
The need to improve the organization and remuneration of labor at the enterprise

М. В. Ларин, магистрант

Т. И. Кружкова, кандидат исторических наук, доцент
Уральский государственный аграрный университет
(Екатеринбург, ул. Карла Либкнехта, 42)

Рецензент: А. В. Ручкин, кандидат социологических наук, доцент

Аннотация

Многие ученые выделяют оплату труда как основной инструмент мотивации и поддержания заинтересованности работника в качественном труде. Увеличивается значимость соотношения материального поощрения и результатов деятельности, для чего необходим высокий уровень организации труда.

В настоящей статье рассмотрена система организации и оплаты труда в ООО Завод «ЛЭКС», а также факторы положительного отношения к условиям труда.

Ключевые слова: оплата труда, кадры, труд, мотивация, персонал, факторы, работники, мероприятия, рынок.

Summary

Many scientists identify wages as the main tool for motivating and maintaining the employee's interest in quality work. The importance of the ratio of material incentives and performance results is increasing, for which a high level of labor organization is required.

This article discusses the system of organization and remuneration of labor in LLC Plant "LEKS", as well as the factors of a positive attitude to working conditions.

Keywords: Remuneration, personnel, labor, motivation, personnel, factors, employees, events.

Рассмотрев систему организации и оплаты труда в ООО Завод «ЛЭКС» следует отметить, что на предприятии необходимы изменения в работе с персоналом и в организации оплаты труда.

Для улучшения финансово-хозяйственного положения предприятия необходимы мероприятия, направленные на улучшения организации и оплаты труда. Так, высокий результат деятельности предприятия можно получить только при грамотной организации труда и использовании необходимого технического оснащения. Правильно организованная оплата труда, в свою очередь, сокращает расходы по оплате труда в смете затрат, положительно влияет на производительность труда, что, в свою очередь, приведет к улучшению финансового состояния предприятия.

Трудовой процесс и оплату труда на предприятии необходимо выстраивать таким образом, чтобы каждый из сотрудников предприятия чувствовал свою значимость в коллективе и на предприятии в целом, чтобы он понимал, что при росте производительности его труда будет расти и его вознаграждение за его труд. НаТакже человеческий фактор здесь является весьма важным, необходимо постоянно улучшать условия труда работников, так как это непосредственно влияет на качество труда.К основным компонентам качества труда отно-

ются: сложность, условия и ответственность труда. Отсутствие личной ответственности каждого работника за доброкачественный труд приводит к значительным потерям на производстве.

Одной из основных проблем ООО Завод «ЛЭКС» является текучесть кадров. Текучесть кадров негативно сказывается на психологическом состоянии, трудовой мотивации работников, продолжающих трудовую деятельность на этом предприятии. Предприятию с излишней текучестью кадров не совсем просто сформировать имидж компании, как привлекательного работодателя.

Высокий уровень текучести кадров почти всегда указывает на серьезные недостатки в области мотивации персонала и управлении предприятием в целом. Решение этой проблемы способствует сокращению затрат на поиски новых работников и сокращению неэффективных расходов на оплату труда.

Основными причинами увольнения на многих предприятиях являются то, что работники становятся не довольными своим положением, это и размер заработной платы, условия и организация труда, отсутствие карьерного роста и другие. Также здесь имеют место быть ошибки специалиста в подходе к подбору кадров и адаптация прибывшего персонала на новое место работы.

В современных условиях экономики формы и системы заработной платы и премирования постоянно совершенствуются, так как любая организация желает повысить свою конкурентоспособность, имея социальную стабильность в интересах работодателя и работника.

В целях улучшения организации оплаты труда на предприятии можно использовать опыт зарубежных стран: США, Японии и западноевропейских государств. В США система организации заработной платы в оценке выполненных работ и в соблюдении основных требований, предъявляемых к исполнителю. В Японии при организации заработной платы уделяется главное внимание возрасту работника, его образовательному уровню, стажу работы на данном предприятии, преданности фирме и т.д. В странах Западной Европы система организации заработной платы носит смешанный характер, то есть применяются элементы как американского, так и японского типа.

На исследуемом предприятии было выявлено отсутствие системы обучения персонала и системы аттестации работников. Доля работников, имеющих хоть какое-либо образование, составляет всего лишь 64%, из них с высшим образованием всего 3 человека.

Необходимость обучения персонала обуславливается внешними и внутренними причинами. К внешним причинам можно отнести:

- инновации в производственном процессе;
- повышение конкурентоспособности предприятия;
- отсутствие «готовых» специалистов на рынке труда.

Внутренние причины:

- решение стратегических задач предприятия;
- формирование единой корпоративной культуры;
- развитие мотивации у сотрудника.

Еще одним фактором, способствующим определить положительное отношение к условиям труда, является эстетический фактор трудовой деятельности. Сюда можно отнести единую форму рабочих – дать понять, что все они находятся на одном уровне; облагораживание прилегающих территорий предприятия (газоны, клумбы, беседки, скамейки); проведение косметического, а где-то и капитального ремонта помещений для более комфортных условий труда, применять цветовую гамму, положительно воздействующую на психику человека и

эстетическое восприятие и как следствие на его работоспособность; музыкальное оснащение на территории завода, проведение корпоративных мероприятий. Проведение корпоративных мероприятий в настоящее стало общепринятой практикой. Так, многие руководители отмечают, что проведение корпоративных мероприятий, любого формата, способствует созданию здоровой атмосферы в коллективе и повышению работоспособности персонала.

Однако намеченных мероприятий, на наш взгляд, недостаточно для решения проблем текучести кадров и повышения производительности труда на предприятии, поскольку совершенствование системы оплаты и стимулирования труда должно затрагивать изменение всей системы управления - постановки целей, планирования, учета и контроля. Мероприятия, направленные на изменение существующей системы оплаты и мотивации труда должны быть экономически обоснованы и соответствовать финансовым возможностям предприятия и не должно вести к уменьшению заработной платы ниже установленного законодательством уровня труда. Разрабатывая механизм совершенствования организации оплаты труда необходимо сформулировать основные принципы ее построения:

1) ввести новую систему мотивации на достаточно длительный срок, с учетом специфики деятельности сотрудников всех подразделений;

2) ежегодно определять размер вознаграждения в период планирования бюджета;

3) увеличить процент премий и надбавок к должностному окладу за стаж работы на предприятии. Они могут устанавливаться в процентах к окладу и выплачиваться вместе с ним ежемесячно: – при стаже более 3 лет – 5%; – более 5 лет – 10% – более 7 лет – 15%. Совершенствование организации оплаты труда должно способствовать росту производительности труда работников, увеличению выручки предприятия. В связи с высказанным, кроме материального стимулирования для работников необходимо также улучшить условия труда, ввести льготы и привилегии. К примеру, для обеспечения горячей пищей сотрудников, можно организовать буфет и в каждом помещении необходимо установить колер с водой. В качестве льгот возможно предоставление дополнительного выходного дня или сокращение рабочего времени на 1 час в конце недели. В целях повышения производительности труда немаловажное значение имеют и нематериальные стимулы (благодарности, грамоты и т.д.). Таким образом, совершенствование системы оплаты труда в условиях рыночной экономики, должно осуществляться на основе качественного и количественного результатов труда.

Библиографический список

1. *Кружкова Т. И., Руцицкая О. А., Фетисова А. В., Осипова В. В.* Стимулирование персонала как инструмент повышения эффективности деятельности организации: Материалы Всероссийской научно-практической конференции, посвященной 80-летию со дня рождения доктора экономических наук, профессора А. Л. Пустуева, 2019. С. 110-114.

2. Организация производства: в 2 ч. / под ред. И. Н. Иванова. Часть 1: учебник для среднего профессионального образования. 2-е изд. М.: Юрайт, 2021. 376 с.

3. *Васькин Е. В.* Инновационное развитие торгового предприятия в современных рыночных условиях: Моногр.- М.: КноРус медиа, 2017. 853 с..

4. *Латишова О. А.* Оплата труда в организации: Учебник и практикум для среднего профессионального образования. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юрайт, 2018.

5. Университетская библиотека онлайн [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://biblioclub.ru/> (дата обращения: 13.11.2021).