

Юрасова Ольга Игоревна

кандидат экономических наук,
доцент кафедры экономики предприятий
Набережночелнинского института (филиала)
Казанского (Приволжского) федерального
университета

ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ВНУТРИФИРМЕННОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА ОСНОВНЫХ РАБОЧИХ НА МАШИНОСТРОИТЕЛЬНОМ ПРЕДПРИЯТИИ

Аннотация:

В статье представлены результаты исследования, проведенного на ОАО «КАМАЗ», на основании которого разработаны методики количественной оценки условий и статуса рабочего места. Выполненное исследование направлено на разработку практических рекомендаций, используемых при разработке методов оценки уровня организации рабочего места, адаптации методики микроэлементного анализа трудовых процессов к условиям конкретного производства, оценке затрат труда на рабочем месте, подборе персонала на рабочие места, организации оплаты труда основных рабочих.

Ключевые слова:

организация труда, условия труда, рабочее место, оценка труда, ставка заработной платы, оплата труда рабочих, полезность труда.

Yurasova Olga Igorevna

PhD in Economics, Assistant Professor,
Business Economics Department,
Naberezhnye Chelny Institute (branch) of
Kazan (Volga Region) Federal University

FEATURES OF ORGANIZATION OF IN-HOUSE REMUNERATION SCHEME FOR PRINCIPAL ENGINEERING WORKERS

Summary:

The article presents the results of the study conducted by KAMAZ, JSC, on the basis of which there have been developed a methodology of quantitative assessment of working conditions and status. The undertaken research is aimed at the development of methodological and practical guidelines for development of methods for assessing the level of workplace organization, adaptation of techniques of work process microelement analysis to the specific conditions of particular production, estimation of the labor costs, recruitment of workers for specific jobs, remuneration of principle workers.

Keywords:

organization of labour, working conditions, workplace, assessment of work, wage rate, remuneration of workers, labor performance.

Развитие российской экономики напрямую зависит от повышения эффективности организации труда на предприятии, оптимизации затрат, роста производительности труда, повышения уровня конкурентоспособности продукции. Одной из проблем эффективного управления предприятием является организация труда и заработной платы на предприятиях различных форм собственности. Следовательно, актуальность рассматриваемых проблем продиктована самой жизнью трудовых коллективов, предприятий, функционирующих в различных организационно-правовых формах собственности.

Анализ теорий заработной платы применительно к различным социально-экономическим условиям позволяет выделить основные разновидности теорий заработной платы: капиталистическую, социалистическую, коммунистическую и гедонистическую. Гедонистическая теория заработной платы предполагает, что работник стремится увеличить свою полезность, выбирая рабочее место. Эта полезность зависит как от величины заработной платы, так и от других характеристик рабочего места (позитивных и негативных), по отношению к которому у работника есть предпочтения [1]. Для разработки принципов оплаты основных рабочих наиболее предпочтительной представляется именно гедонистическая теория заработной платы.

Условия труда исходят от факторов функционирующего рабочего места. Представляется необходимым всю качественную разнородность операций и рабочих мест выразить посредством количества живого труда или найти количественные критерии эффективности труда.

Один из основателей научной организации труда А.К. Гастев образно представлял рабочее место как подобие фабрики и утверждал, что «мы приходим к высшей степени демократической организации, когда на каждого рабочего, даже на каждого чернорабочего, мы смотрим как на известного “директора”, имеющего дело с определенным предприятием» [2]. Таким образом, все процессы взаимодействия на рабочем месте могут быть представлены как процессы преобразования вещества, энергии и информации.

Реальные проявления всех условий труда первоначально происходят на рабочем месте. Рабочее место является первичным элементом производственной системы, обеспечивающим

осуществление технологического процесса и социальных функций трудовой активности работника [3]. Для количественного анализа условий труда на рабочем месте в исследовании рассмотрены условия труда и статус, а также количественный критерий престижности рабочего места, отражающий эргономические характеристики рабочего места и индивидуальные возможности личности. Гедонистическая теория заработной платы позволяет обобщить многочисленные исследования таких зарубежных и российских авторов, как Ф. Тейлор, Г. Леман, Б.Ф. Ломов, З.М. Золина, Ю.С. Перевощиков, В.Ф. Овчинников, В.В. Орефков, единичными критериями полезности рабочего места для услуг труда.

Нами рассматривается качество (полезность) труда работника как оценка качества услуг труда с точки зрения интересов работодателя, а также полезность рабочего места для услуг труда с последующим отражением в оплате труда с точки зрения работников предприятия. Качество (полезность) труда работников количественно определяется коэффициентом полезности труда как интегральным показателем всех критериев полезности рабочего места для услуг труда.

В зависимости от целей исследования могут быть выбраны и классифицированы качественные и количественные критерии оценки для расчета коэффициентов качества (полезности) труда на предприятии. Нами выбраны следующие критерии качества (полезности) рабочего места для услуг труда: психофизиологические факторы (могут быть количественно выражены интегральным показателем коэффициента физической напряженности и коэффициента сложности труда); санитарно-гигиенические условия труда (выражаются количественно через коэффициент условий риска травматизма, профзаболеваний и ответственности); факторы, формирующие статус рабочего места (риск травматизма, риск сохранности рабочего места, загрязненность рабочего места, непривлекательный вид оборудования, расположение рабочего места, уют и комфорт на рабочем месте, условия для отдыха и личных гигиенических надобностей, условия для питания и смены одежды, социальный климат; количественно выражаются коэффициентом статуса рабочего места).

Общая оценка качества (полезности) труда количественно определяется коэффициентом полезности труда как интегральным показателем всех критериев полезности рабочего места для услуг труда:

$$K_n = K_{ф.н.} \cdot K_{сл.} \cdot K_y \cdot K_c, \quad (1)$$

где K_n – коэффициент полезности труда работников;
 $K_{ф.н.}$ – коэффициент физической напряженности труда;
 $K_{сл.}$ – коэффициент сложности труда;
 K_y – коэффициент условий риска травматизма, профзаболеваний и ответственности;
 K_c – коэффициент статуса рабочего места [4].

Полученный коэффициент полезности труда показывает работнику при найме и заключении контракта на работу величину его доли в общей ставке заработной платы, которую устанавливает работодатель всему персоналу работников для распределения общего предпринимательского дохода предприятия. Работник, выбирая рабочее место, считает себя полезным для преодоления указанных условий труда и заключает контракт с работодателем на оплату своих услуг труда при данных условиях труда на рабочем месте.

Таким образом, для объективной оценки качества (полезности) труда все тонкости различий рабочего места и компенсационные выплаты необходимо определять по каждому рабочему месту и согласовывать персонально с каждым работником с указанием в паспорте рабочего места и в контракте. Это является неременным условием принципа «взаимная полезность работодателя и работника».

Цена (стоимость) труда работников – это ставка заработной платы, цена услуг труда за единицу отданного живого труда. Количественно ставку заработной платы можно выразить следующей формулой:

$$Ц_T = \frac{ФОТ}{\sum_{i=1}^n K_{П_i} t_i}, \quad (2)$$

где $Ц_T$ – цена (стоимость) труда работников, ставка заработной платы;
 $ФОТ$ – доход работодателя, направленный на издержки, связанные с вознаграждением за выполненную работу работником, руб.;

$K_{П_i}$ – коэффициент полезности труда работников, обобщенная количественная характеристика физической напряженности труда, сложности труда, условий труда и статуса i -го рабочего места, трудочасы;

$i = 1, 2, 3, \dots, n$ – количество рабочих мест в рассматриваемом подразделении работодателя, имеющем самостоятельный предпринимательский доход;

t_i – время работы работника на i -м рабочем месте, часы.

Ставка заработной платы может быть разделена на несколько составных частей в зависимости от требований производственного менеджмента. Это трудовозмещающая, дополнительная, компенсационная и поощрительная ставка заработной платы. При этом необходимо учитывать динамику изменения уровня производительности труда и уровня заработной платы работников [5].

С целью разработки методов расчета показателей трудовозмещающих и статусных условий труда, действующих на рабочем месте, выполнен анализ условий труда на рабочем месте участка сборки кузова на ОАО «КАМАЗ». Основная часть технологических операций связана с контактной и дуговой электро- и газосваркой. Характерной особенностью рассмотренных рабочих мест является наличие значительного числа факторов, снижающих уровень престижности рабочих мест. Они обладают непривлекательностью при подборе производственного персонала. При анализе рабочих мест использовались два метода: расчетный метод на основе микроэлементного анализа с алгоритмическим описанием трудового процесса и укрупненный – по расчетным формулам и таблицам. Микроэлементный метод применялся для исследования трудовых процессов, принятых в качестве реперных точек при построении расчетных таблиц. В последующем для практических целей расчета фонда оплаты труда могут быть использованы уже укрупненные методы.

На основании проведенного исследования разработаны методики количественной оценки условий и статуса рабочего места. В общей системе оценочных критериев рассматриваются 35 факторов, каждый из которых может быть количественно представлен в общей ставке заработной платы. Таким образом, выполненное исследование направлено на разработку рекомендаций, применяемых при разработке методов оценки уровня организации рабочего места; адаптации методики микроэлементного анализа трудовых процессов к условиям конкретного производства; оценке затрат труда рабочего на рабочем месте; подборе персонала рабочих на конкретные рабочие места; организации оплаты труда основных производственных рабочих.

Ссылки:

1. Юрасова О.И. Внутрифирменные критерии оплаты труда рабочих (на примере основных рабочих ОАО «КАМАЗ») : автореф. дис. ... канд. экон. наук. Ижевск, 2000. 26 с.
2. Гастев А.К. Трудовые установки. М., 1973.
3. Юрасова О.И. Внутрифирменные критерии оплаты труда рабочих...
4. Юрасова О.И. Применение теорий полезности, стоимости и ценности благ для оценки качества, цены и целесообразности труда работников // Казанский экономический вестник. 2014. № 2 (10). С. 143–145.
5. Там же.

References:

1. Yurasova, OI 2000, *Intra criteria wage workers (case study of the basic workers of "KAMAZ")*, PhD thesis abstract, Izhevsk, 26 p.
2. Gastev, AK 1973, *Work attitudes*, Moscow.
3. Yurasova, OI 2000, *Intra criteria wage workers (case study of the basic workers of "KAMAZ")*, PhD thesis abstract, Izhevsk, 26 p.
4. Yurasova, OI 2014, 'Application of the theory of utility, cost and value benefits for the assessment of quality, price and feasibility of employees', *Kazan Economic Bulletin*, no. 2 (10), p. 143-145.
5. Yurasova, OI 2014, 'Application of the theory of utility, cost and value benefits for the assessment of quality, price and feasibility of employees', *Kazan Economic Bulletin*, no. 2 (10), p. 143-145.