

УДК 005.95/.96

С.И. Григашкина, М.А. Нагорных
(Кузбасский государственный технический университет
имени Т.Ф. Горбачева)

УПРАВЛЕНИЕ ПРОЦЕССОМ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Эффективность в общем виде является характеристикой протекания любого процесса и выражает его результативность или степень достижения поставленной цели. Под эффективностью заработной платы мы будем понимать социально-экономическую категорию, определяющую взаимосвязь размеров заработной платы с результатами труда и обеспечивающую меру воспроизводства рабочей силы.

Целью управления процессом повышения эффективности заработной платы является повышение стимулирующей и воспроизводственной функций заработной платы на основе согласования интересов работодателей и работников.

В состав субъектов управления процессом повышения эффективности заработной платы входят - на макроуровне - Министерство труда; Российский комитет по тарифным соглашениям и экономической защите, центральные комитеты независимых профсоюзов работников и предприятий; на уровне предприятия - собственники, руководство и профсоюз предприятий.

Субъекты управления и регулирования процессом повышения эффективности заработной платы на каждом уровне реализуют свои интересы через различные методы управления.

Объектом управления процессом повышения эффективности заработной платы является экономическая и социальная эффективность заработной платы.

На уровне предприятия управление процессом повышения эффективности заработной платы состоит из направлений повышения эффективности заработной платы на основе комплексного использования и развития всех факторов и ресурсов для быстрого роста конкурентоспособности данного предприятия.

Управление процессом повышения эффективности заработной платы на уровне предприятия предполагает следующую работу в этой области:

- четкое определение функциональных обязанностей работников на своих рабочих местах;

- научно-обоснованное формирование норм трудовых затрат на выполнение функциональных обязанностей (нормы времени, нормы обслуживания и пр.);
- разработка систем материально-денежного стимулирования труда для различных категорий персонала с учетом индивидуальных и коллективных результатов деятельности;
- разработка систем вознаграждения из прибыли по итогам финансовых результатов деятельности предприятия;
- усиление активности профсоюзных организаций в контроле за оплатой труда, за нормированием труда;
- организация проведения расчетов и комплексного анализа эффективности заработной платы;
- проведение сравнительного анализа показателей эффективности заработной платы с другими предприятиями отрасли;
- проведение исследований в области организации труда и подготовка научно обоснованных мероприятий, направленных на повышение производительности труда и эффективности заработной платы;
- изучение зарубежного и отечественного опыта организации оплаты труда;
- проведение анализа организации заработной платы по подразделениям предприятия, отдельным категориям и профессиям работников.

Для управления процессом повышения эффективности заработной платы необходимо подготовить нормативную базу, включая пакет документов, касающихся не только собственно организации оплаты труда, но и всех смежных вопросов.

Формирование нормативно-правовой базы и создание социально-экономических условий способствует управлению процессом повышения эффективности заработной платы на предприятии.

ЛИТЕРАТУРА

1. Оплата труда: производство, социальная сфера, государственная служба (Анализ, проблемы, решения) / Н.А. Волгин. – М.: Издательство «Экзамен», 2003. – 2003. – 224 с.
2. Жуков, А. Заработная плата: пути реформирования и резервы повышения / А. Жуков // Проблемы теории и практики управления. - 2003. - № 5. - С. 58 -64.