

«Сейфуллин окулары – 18: «Жастар және ғылым – болашаққа көзқарас» халықаралық ғылыми - практикалық конференция материалдары = Материалы международной научно-практической конференции «Сейфуллинские чтения – 18: « Молодежь и наука – взгляд в будущее» - 2022.- Т.II, Ч.III. – С.191-193

## **СОВРЕМЕННАЯ СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ И ЕЕ ОСОБЕННОСТИ**

Бахыткерейқызы Ә., студент 4 курса  
Казахский Агротехнический университет им.С.Сейфуллина, г.Нур-Султан

Применяемые на большинстве промышленных предприятий системы мотивации стимулированию включают две группы методов: материальные и нематериальные. Нематериальные методы мотивации и стимулирования направлены на формирование моральной удовлетворенности работников, повышение лояльности к предприятию. Эти методы наиболее приемлемы с точки зрения предприятия, так как не требуют больших материальных затрат. Но для построения эффективной системы мотивации и стимулирования, основанной на нематериальных методах, необходима хорошо налаженная обратная связь и детальное изучение мотивационных типов работников.

Материальные методы направлены на поощрение эффективного и высокопроизводительного труда, исполнительности, творчества и инициативности [1].

Основным методом материального воздействия для работников является заработная плата. Однако, формирование эффективной системы мотивации и стимулирования работников невозможно без построения оптимальной системы оплаты труда.

Несмотря на различия в отраслях существуют базовые системы оплаты труда, применяемые на промышленных предприятиях: сдельная оплата труда, фиксированный оклад, минимальный фиксированный оклад плюс сдельная оплата, фиксированный оклад плюс ежемесячная переменная часть. При сдельной системе оплаты труда устанавливается норматив оплаты за каждую единицу произведенной продукции или выполненной операции, соответствующей установленным требованиям качества. Часто к производственному нормативу добавляют временной, т.е. изготовление продукции в единицу времени. На основе данного показателя проводится оценка эффективности работы как конкретного работника, так и подразделения в целом.

При такой системе оплаты труда начисление оплаты и расчет с работником могут производиться по итогам дня, недели, месяца. Фиксированная часть заработной платы в данной схеме может отсутствовать. Часто сдельная оплата труда используется в сочетании с дополнительным премированием (сдельно-прогрессивная схема) за превышение норматива. При существенном отклонении от норматива в худшую сторону могут применяться штрафные санкции. Разновидностью схемы может быть групповая сдельная оплата, при

которой заработная плата каждого участника группы зависит от общего результата работы. Такая схема заставляет участников группы помогать друг другу и эффективна при их небольшом количестве (от двух до пяти человек) [2].

Областью применения являются рабочие производства, а также низкоквалифицированные виды работ. Использование данной системы целесообразно при оплате на начальных этапах, а также в случаях, когда экономические показатели предприятия нестабильны или требуется акцентировать внимание на индивидуальном труде, а также при производстве однородной продукции.

К достоинствам данной системы относятся: минимальная нагрузка на экономику предприятия, где существует прямая зависимость величины вознаграждения от результата (часто расходы на ФОТ включены в себестоимость и отдельно не бюджетировуются); простота схемы; возможность для работников увеличить свой доход при условии перевыполнения нормативов, т. е. более усердного труда; акцент на персональных результатах работника [3].

Однако, существуют и недостатки данной системы платы, а именно: невозможно применять дополнительные показатели оценки, которые необходимы для достижения результата; схема не предусматривает возможных нарушений технологии производства, техники безопасности, правил работы с оборудованием (не мотивирует бережное отношение к оборудованию); не мотивирует экономию (часто происходит перерасход сырья); возможна потеря качества продукции, особенно при конвейерном типе работ; схема не формирует лояльность работника к предприятию, что приводит к высокой текучести кадров; схема не ориентирована на итоговый результат всего подразделения; сложно формировать нормативы [4].

При системе фиксированной оплаты труда оклад ежемесячно выплачивается работнику. Он определяется на основе тарифной сетки или системы грейдов. К данной схеме могут быть добавлены различные виды дополнительных денежных выплат (премии, бонусы), которые зависят от результата работы подразделения или предприятия в целом.

Областью применения являются в основном те промышленные предприятия, которые строят систему фиксированных выплат на основе единой тарифной сетки.

К достоинствам данной схемы можно отнести простоту и понятность работникам. Данная схема формирует лояльность к предприятию за счет регулярных стабильных выплат, а также стимулирует движение по карьерной лестнице.

Однако, к недостаткам относится отсутствие стимула для приложения дополнительных усилий, которое не способствует достижению результата. Кроме того, на предприятиях с большим штатом схема плохо обеспечивает контроль за работой; для получения максимального эффекта схема требует применения дополнительных методов мотивации (нематериальная составляющая, бонусы и премии); в случае значительного размера бонусов для руководителей высшего звена схема может создавать чрезмерную

кратковременную нагрузку на бюджет в моменты выплат; требует наличия квалифицированных работников.

В настоящее время изучение различных подходов к формированию системы оплаты труда показывает, что разработка, внедрение и изменение системы оплаты труда на предприятии требуют детальных расчетов. Целесообразно рассчитывать такой уровень доходов работников, который будет мотивировать их к качественному и высокопроизводительному труду.

### **Список использованной литературы**

1 Смолькина Т. В. Мотивация и стимулирование персонала металлургических предприятий // Мотивация и оплата труда. 2018. - №2.- С.90–103.

2 Утенин В. В., Киселев С. В. Распространенные системы оплаты труда в российских компаниях и типичные ошибки при их разработке и внедрении // Менеджмент сегодня. 2014. - №2. - С.78–92.

3 The Growth of “Green” finance at the global level in the context of sustainable economic development. Sh.Niyazbekova, B.Jazykbayeva, A.Mottaeva, E.Belousova, B.Suleimenova, A.Zueva. E3S Web Conf. Volume 244, XXII International Scientific Conference Energy Management of Municipal Facilities and Sustainable Energy Technologies (EMMFT-2020) Published online 19 March 2021.- С. 166-172.

4 The influence of macroeconomic factors to the dynamics of stock exchange in the Republic of Kazakhstan. NiyazbekovaSh.U., Grekov I.E., Blokhina T.K. Economy of region. 2016. Т. 12. № 4. С. 1263-1273. DOI: 10.17059/2016-4-26

Научный руководитель: к.э.н., доцент Белоусова Э.В.