УДК 331.225:622.333.5+331.28:622.333.5

Д.А.САВИНОВ
Экономический факультет, студент группы ЭГМ-96,
ассистент профессора

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ В УСЛОВИЯХ ОАО «ШАХТА ВОРГАШОРСКАЯ»

Дано описание и анализ существующего положения системы стимулирования работников ОАО «Шахта Воргашорская». Приведено сравнение двух подходов к определению затрат по оплате труда – трудовой и рыночной. Последняя подразумевает установление личной заинтересованности работника в устойчивом положении шахты на рынке: чем выше будут показатели труда работника, тем больше будет его доход, который непосредственно связан с доходом предприятия.

В настоящее время спрос на уголь является одним из главнейших факторов, влияющих на план по добыче ОАО «Шахта Воргашорская». Было выявлено, что в сейчас для шахты предпочтительна рыночная ориентация. В связи с этим предложен вариант совершенствования системы премирования инженерно-технических работников (ИТР) аппарата управления шахты, зависящий от показателя снижения себестоимости продукции. Вводится фондообразующий показатель премирования, названный темпом снижения себестоимости, численное значение которого не остается постоянным на последующий плановый период, а меняется в соответствии с изменением структуры затрат.

Помимо того, в работе предложено добавить к тарифной сетке еще два разряда. Этим достигается стимулирование работников с высшим разрядом, которые вносят большой вклад в результаты работы как коллектива, так и предприятия в целом. В новых тарифных условиях работник видит перспективы роста своего мастерства, профессионализма и, естественно, своих доходов.

Description and analysis of the present situation of the stimulation system of employees at the public corporation «Mine Vorgashorskaya» is given. Two approaches to determination of spendings for remuneration of labour – employee pay and market pay – are compared. The last one implies worker's personal dependence on a stable state of the mine at the market: the higher is the index of his or her working activities, the higher is his or her personal income, which directly connected with the income of the enterprise.

At present the demand for coal is one of the major facts, determining the production program of the public corporation «Mine Vorgashorskaya». It was displayed that nowadays orientation to the market is more preferable for the mine.

In this connection we offer a version of policy of Bonus Plan improvement for technical and engineering employees of the mine management personnel. This variant depends on cost saving production index.

The fund forming index of Bonus is introduced, which is called cost saving rate. Its numerical value is not constant for the next planning period and changes in compliance with structure of costs changing.

In addition, there is a suggestion to add to the tariff-scale two categories more. Thus it becomes possible to achieve the stimulation of the higher category employees, who make a great contribution to the final results of work not only of working collective but also of the enterprise on the whole.

Finding himself in new tariff regulations the employee can see prospects of improving his skills and professionalism and of course of his personal income.

Современное состояние системы стимулирования работников ОАО «Шахта Воргашорская»

ОАО «Шахта Воргашорская» является самостоятельным предприятием, входящим в объединение ОАО «Воркутауголь».

Как и на многих предприятиях, на ОАО «Шахта Воргашорская» применяется тарифная сетка с возрастающим абсолютным и относительным отклонением (табл.1).

Для выполнения основных производственных операций на шахте сформированы комплексные бригады. В них входят работники с повременной и сдельной системами оплаты труда. Распределение фонда оплаты труда внутри отдельных коллективов осуществляется пропорционально тарифным ставкам и отработанному времени. Премия работникам различных служб и участков начисляется по итогам работы шахты ежемесячно, согласно действующему положению о

премировании. Максимальный размер премии – 70 % для работников I группы премирования, и 80 % для II. Определение группы премирования, например, в очистных и подготовительных забоях, производится в зависимости от напряженности плана в сравнении с утвержденными нормативами (соответственно, до 100 % и свыше 100 %).

Таблица 1

Действующая тарифная сетка рабочих, занятых на подземных работах, в том числе на горно-капитальных работах, капитальном ремонте горных выработок, при 30-часовой рабочей неделе

Разряд	I	II	III	IV	V	VI
Часовая ставка	8,7	9,5	10,45	11,79	13,45	15,64
$K_т$	1	1,1	1,201	1,355	1,546	1,798
Абсолютные измеренения	-	0,1	0,109	0,154	0,191	0,252
Относительные измерения	-	1,1	1,1	1,128	1,141	1,163

Система стимулирования оплаты труда ОАО «Шахта Воргашорская» имеет некоторые недостатки. Применяемая тарифная сетка имеет четкий максимум, а потому рабочие высших тарифных разрядов не заинтересованы повышать показатели труда, как свои, так и коллектива в целом, а также совершенствовать и улучшать качество своего труда. Фондообразующие показатели для премирования ИТР аппарата управления шахтой увязаны только с добычей по шахте. Такое положение не стимулирует работников к снижению себестоимости и росту прибыли. Кроме того, вышеописанная система не может чутко реагировать на влияние рынка, а работники не заинтересованы в укреплении положения предприятия на нем. Они получают оплату своего труда независимо от финансовой устойчивости шахты. А потому работники не заинтересованы в улучшении показателей своего труда, а также в повышении качества продукции и в обеспечении спроса на нее на рынке.

Рыночная ориентация определения затрат на оплату труда

В настоящее время в ОАО «Шахта Воргашорская» при расчете заработной платы пользуются методами проектирования и нормирования труда. Так, при нормировании производственных процессов одновременно задается определенный объем производимой продукции. Затраты на оплату труда, входящие в себестоимость продукции, а следовательно, и цену последней, определяются с помощью тех же норм и нормативов, полученных в процессе нормирования. Это выражается в так называемой трудовой ориентации оплаты труда. Схематически описанное можно показать рис.1.

Объем производимой продукции ОАО «Шахты Воргашорская» определяется спросом на рынке. В таких условиях шахте необходимо иметь систему оплаты труда работников, чутко реагирующую на изменение рынка. Будет достигнута личная заинтересованность работника в устойчивом положении шахты на рынке, если он будет понимать, что, чем выше будут его показатели труда, тем больше будет его доход, который непосредственно связан с доходом предприятия.

Подобная задача решается с применением рыночной ориентации оплаты труда. Суть ее заключается в определении доли затрат на оплату труда в цене продукции. Зная эту долю, мы можем из выручки от реализации готовой продукции выделить общие затраты на оплату труда работников предприятия и далее определить заработную плату каждого работника (рис.2).

В таких условиях роль нормирования труда не только не снижается, но и повышается. Необходимым становится правильно оценивать возможности предприятия для экономически рационального использования своих внутренних ресурсов (материальных, трудовых, финансовых и т.д.), чтобы

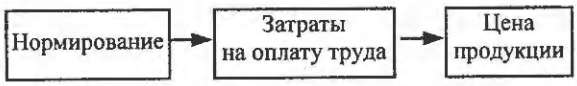


Рис.1. Трудовая ориентация оплаты

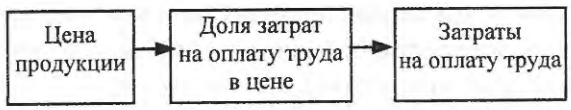


Рис.2. Рыночная ориентация оплаты

Таблица 2

Тарифные ставки предлагаемой тарифной сетки

Разряд	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
Часовая ставка	8,7	10	10,5	11,79	13,45	15,64	18,16	20,94
$K_т$	1	1,1	1,201	1,355	1,546	1,798	2,09	2,41
Абсолютные изменения	-	0,1	0,109	0,154	0,191	0,252	0,29	0,32
Относительные изменения	-	1,1	1,1	1,128	1,141	1,163	1,161	1,153

обеспечивать спрос с минимальными затратами. Меняется лишь функция нормирования по отношению к оплате труда. Она не становится фондообразующим показателем для затрат по оплате труда.

Пересмотр концепций исчисления заработной платы требует разработки новой системы стимулирования, направленной на согласование интересов работников и предприятия в условиях рынка.

Рекомендации по совершенствованию экономического стимулирования работников

Новая тарифная система. Ограниченная сверху тарифная сетка явно не стимулирует труд работников, так называемых «со стажем», работающих по высшему разряду. Не видя четкой перспективы, такой рабочий будет стараться только удержаться на своем месте, делая при этом минимум возможного. А таких людей на шахте немало. Понятно, что такое отношение к труду не может не отразиться на результатах предприятия в целом. Необходимо заинтересовать рабочего так, чтобы он видел, к чему надо стремиться.

В связи с этим предлагается в условиях ОАО «Шахта Воргашорская» к существующей шестиразрядной тарифной сетке добавить еще два разряда: VII, VIII. Высшие разряды должны присваиваться тем рабочим, которые относятся к своим обязанностям *творчески, с изобретательностью* и *на благо предприятия*. VII разряд присваивается высококвалифицированным работникам, имеющим большие достижения в труде при высоком уровне состояния машин и механизмов. VIII разряд присваивается талантливым работникам, которые имеют высокие показатели в труде и вносят большой вклад в результаты работы коллектива и т.д., применяют свои идеи для улучшения показателей работы бригады (участка) и предприятия в целом.

Тарифные ставки предлагаемой тарифной сетки приведены в табл. 2.

Предлагаемая тарифная система позволит перераспределить фонд заработной платы среди тех, кто вносит наибольший вклад в работу предприятия, а также снизить социальную напряженность, так как рабочий будет стремиться к дальнейшему совершенствованию своего мастерства и росту своих доходов.

Стимулирование ИТР аппарата управления шахты. Премирование работников аппарата управления ОАО «Шахта Воргашорская» производится на основании выполнения плана добычи угля шахтой. Это положение в рыночных условиях не оказывает стимулирующего воздействия на работников, не занятых непосредственно в технологической цепочке по добыче угля.

В настоящее время спрос на уголь является одним из главнейших факторов, влияющих на план по добыче ОАО «Шахта Воргашорская». На этот внешний фактор аппарат управления не может оказывать значительного влияния.

При стимулировании ИТР аппарата управления шахтой необходимо выбрать фондообразующие показатели, которые отражали бы результаты работы шахты в целом. При ограниченном спросе и отсутствии возможности улучшения качества продукции важнейшим показателем работы любого предприятия является уровень себестоимости продукции. Издержки производства во многом зависят от аппарата управления.

В связи с этим при премировании ИТР аппарата управления шахтой нужно за фондо-

образующий показатель принять снижение эксплуатационных затрат предприятия. Причем не просто снижение фактических затрат по сравнению с плановыми. Необходимо обеспечить тенденцию снижения себестоимости, которую следует определять, сравнивая фактические данные о затратах в динамике.

Изменение рыночных показателей «спрос» и «цена» вызывает изменение конечного результата. В таких условиях именно себестоимость должна компенсировать эти изменения или реагировать на них. В системе премирования размер *темпа снижения себестоимости* не должен быть постоянным. Он будет меняться в связи с изменением структуры затрат, зависеть не столько от добычи, сколько от реализации продукции.

Минимальное значение снижения себестоимости можно принять равным снижению себестоимости от реализации мероприятий, заложенных в плане предприятия на текущий год. Таким образом учитывается влияние внутренних факторов. Затем, исходя из тенденции изменения затрат за несколько лет, необходимо заложить темп снижения себестоимости на данный плановый период.

В итоге премирование будет так же, как и при действующей системе, зависеть от добычи предприятия, но его стимулирующая роль совершенно изменится.

Научный руководитель профессор, д.э.н. *Н.Я.Лобанов*

УДК 338.242:622

Е.В.СЛУКИНА
Экономический факультет, магистрант группы ЭГМм-96,
ассистент профессора

ФАКТОРЫ, ФОРМИРУЮЩИЕ БЕЗОПАСНОСТЬ ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО ПРЕДПРИЯТИЯ В РЫНОЧНЫХ УСЛОВИЯХ

В условиях развития региональных рыночных отношений опыт вхождения в рынок для каждого хозяйствующего субъекта индивидуален, но существуют общие черты в улучшении экономического и финансового состояния предприятия. Каждому из предприятий, переходящему к функционированию в рыночных условиях, присущ и ряд общих трудностей. Природу этих трудностей можно объяснить на основе принципа трех ограничений. Первый вид ограничений – ограничения по ресурсам (предприятие не может выпустить продукции больше, чем имеет в своем распоряжении ресурсов). Второй вид – ограничения по спросу (предприятие не может реализовать продукции больше, чем ее могут купить при данном уровне цены). Третий тип ограничений – ограничение в источниках инвестирования (предприятие не может израсходовать средств больше, чем имеет в наличии собственных или привлеченных ресурсов). Различия в степени жесткости перечисленных ограничений зависят от многих факторов, в том числе и отраслевой особенности. Для горных предприятий самым главным ограничением является наличие сырьевых ресурсов. Степень жесткости двух других ограничений определяется сложившейся ситуацией на предприятии: для предприятий с созданной сырьевой базой первостепенное ограничение – ограничение по сбыту; для предприятий с ресурсоограниченной системой хозяйствования, наоборот, – ограничение в инвестициях. В зависимости от имеющихся ограничений, причин их возникновения и последствий, а также от возможности понижения ограничений предприятия можно охарактеризовать с точки зрения интенсивности их развития и устойчивости.

Under conditions of development of regional exchange relations the experience of entering the market is individual for each economic organization, but there exist general features in improving of economical and financial state of an enterprise.

Every enterprise which is passing on to the functioning under market conditions has a number of general difficulties. The character of those difficulties can be explained on the basis of the «limitation principle».