

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

Кафедра экономической теории
и национальной экономики

«Совершенствование системы оплаты труда на предприятии»

АВТОРЕФЕРАТ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

Студентки 4 курса 463 группы

Направления 38.03.01 «Экономика предпринимательства»

экономического факультета

Горгуленко Анастасии Александровны

Научный руководитель:

к.э.н., доцент

Сенокосова О.В.

Зав. кафедрой экономической
теории и национальной экономики

к.э.н., доцент

Огурцова Е.В.

Саратов 2024

Труд является неотъемлемой частью экономики согласно современной экономической науке. Он является товаром, так как работник продает свой труд, создавая новые материальные ценности и является причиной появления добавочной стоимости, поскольку при его воздействии на предметы и материалы они становятся дороже.

Сущность труда является как экономической, так и политической категорией в силу того, что занятость населения играет важную роль при развитии общества. Из этого возникает потребность оценить труд во всех его проявлениях (в том числе оплату услуг) с учетом установленных государством законов о стоимости продукции.

Для эффективной работы современных производств, основанных на сложных технологиях и управлении, необходимы четкая организация труда, прогрессивные нормы и нормативы, а также эффективная система материального стимулирования. Она является основой организации труда, планирования и управления производством. Соответствие форм организации труда, нормам и материалам стимулов является ключевым фактором достижения высокой производительности. Организация оплаты труда на предприятии имеет социально-экономическое значение и требует разработки новых подходов, учитывающих современные условия и требования.

Актуальность этой темы трудно переоценить. Проблема оплаты труда является важной в любых экономических, социальных и политических условиях. Заработная плата, как форма вознаграждения, играет важную роль в удовлетворении потребностей работников и является стимулом для них. Она должна соответствовать желаниям работника и возможностям работодателя. Актуальностью данной темы также служит заинтересованность государства в повышении показателей производительности труда. Ведь от высокоэффективной производительности работников зависит выпуск продукции предприятия, а значит повышение внутреннего валового продукта страны в целом. Поэтому необходимо найти взаимовыгодный механизм,

удовлетворяющий предприятие и работника, и совершенствовать организацию оплаты труда в соответствии с требованиями современности.

В литературе уже изучены различные аспекты форм и систем оплаты труда, включая работы Мазмановой Б.Г., Мишурова И.В., Кутелева П.В. в учебной литературе, а также работы Скрипниченко Д.Г., Большакова С.А. и других (периодическая литература). Большое внимание вопросу оплаты труда уделяют Данилов Е. Н., Ладутько Н. Н., Новикова И. А. Однако организация оплаты труда как часть производственного процесса имеет свое особое содержание и требует дальнейшего изучения.

Целью данной выпускной квалификационной работы является разработка мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда ООО «1В.ru».

Для осуществления этой цели необходимо выполнить следующие задачи:

- определить сущность категории заработной платы, рассмотреть основные принципы организации и регулирования оплаты труда, структуру и состав фонда заработной платы, варианты мотивации персонала;

- рассмотреть организационно-экономическую характеристику ООО «1В.ru».

- проанализировать существующую систему оплаты труда, порядок начисления некоторых видов заработной платы на примере ООО «1В.ru»;

- предложить мероприятия по совершенствованию действующей системы оплаты труда (формирования и использования средств на оплату труда), с учётом устранения недостатков, выявленных на предыдущих этапах анализа.

Предметом исследования является анализ системы оплаты труда на предприятии ООО «1В.ru».

Объектом исследования представленной работы выступает предприятие ООО «1В.ru».

Работа состоит из введения, основного текста, который имеет 2 главы, заключения, списка литературы и приложений.

Список использованной литературы содержит 55 источника: учебные пособия; периодические издания (учебные пособия), учебники.

В ходе работы над выпускной квалификационной работой применялись различные исследовательские методы, включая метод сравнения, аналогию и структурно-функциональный анализ.

Для изучения организации и нормирования специфических рабочих процессов на местах работы применяются разные методы сбора и обработки информации.

Основу информационной базы исследования составляют работы отечественных и зарубежных ученых, а также постановления и распоряжения законодательных и исполнительных органов власти Российской Федерации, касающиеся вопросов системы оплаты труда.

Данная работа основана на Федеральном законе "О труде в Российской Федерации" от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (с изменениями от 01.01.13 года) и других нормативных актах, регулирующих трудовые отношения в стране. Основой для данного исследования являются Трудовой кодекс Российской Федерации и другие законы, которые устанавливают минимальный размер оплаты труда и регулируют трудовые отношения в Российской Федерации. Также учитываются внесенные изменения в эти законы и в Трудовой кодекс Российской Федерации, касающиеся обязанности работодателя по выплате заработной платы и других сумм, которые должны быть выплачены работнику. В качестве источников информации для анализа оплаты труда и предложений по ее совершенствованию используются учебные пособия по расчету показателей, статьи в периодических изданиях и практические материалы, созданные компаниями, которые в настоящее время действуют.

Основное содержание работы

В первой главе выпускной квалификационной работы рассматриваются теоретические аспекты оплаты труда на предприятии.

Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

В экономической теории существует две основных концепции определения природы заработной платы:

– Заработная плата является ценой труда. Ее величина и динамика формируются под влиянием рыночных факторов, в первую очередь спроса и предложения;

– Заработная плата – это денежное выражение стоимости товара «рабочая сила». Ее размер определяется условиями производства и рыночными факторами, такими как спрос и предложение, что приводит к отклонению заработной платы от стоимости рабочей силы.

Основные элементы организации оплаты труда на предприятии:

- Формирование фонда оплаты труда.
- Нормирование труда.
- Установление тарифной системы оплаты труда.
- Определение формы и системы заработной платы.

Рисунок 1 демонстрирует различные формы и системы оплаты труда. Выбор конкретной формы оплаты зависит от множества факторов, каждая из которых подойдет для разных видов бизнеса.



Рисунок 1 – Формы и системы оплаты труда

Источник: Формы и системы оплаты труда [Электронный ресурс] – URL: <https://studfile.net/preview/7432799/page:4/> (дата обращения от 03.11.2023) – Загл. С экрана. – Яз. Рус.

Рассмотрим и сравним основные виды заработной платы в таблице 1:

Таблица 1 – Основные виды заработной платы

Система оплаты труда	Как рассчитывается, из чего состоит	Формула
Простая повременная	Из фиксированной ставки, тарифа и фактически отработанного времени	Тарифная ставка x фактически отработанное время
Повременно-премиальная	К тарифу или ставке начисляется премия рассчитанная в процентах или конкретной сумме.	Тарифная ставка x премию
Прямая сдельная	Начисляется исходя из объема работ и стоимости единицы работы.	Объем работ x дополнительную стоимость единицы продукции
Сдельно-премиальная	Руководитель рассчитывает стоимость каждой операции. Зарплата начисляется из норм выработки. Премия выплачивается только в случае 100% выполнения и перевыполнения плана.	$(OP + ДР) \times CEP + ДР \times CEP \times ПП$ OP – объем работ; $ДР$ – доп. работа; CEP – стоимость единицы работы; $ПП$ – премиальный %

Сдельно-прогрессивная	Работа сверх нормы оплачивается по повышенным расценкам.	$OP \times CEP + ODP \times CDEP$ OP – объем работ; DP – доп. работа; CDEP – стоимость доп. единицы работы; ПП – премиальный %
Косвенно-сдельная	Размер заработной платы работников вспомогательных производств напрямую зависит от выработки основных работников.	Объем работы x процент
Аккордная	Оплачивается не каждая отдельная продукция, а весь комплекс работ.	$O / ПВ \times FOB$
Комиссионная	Оплата труда рассчитывается как – как процент от выручки; – как фиксированный оклад плюс процент от выручки; – как процент от выручки, но не менее фиксированного оклада	Выручка x процент
Грейдовая	Зарплата начисляется исходя из квалификации сотрудника, наличия подчиненных и опыта. Расчет производится на основании баллов, которые утверждаются в каждой организации.	Оклад x систему грейдов, утвержденных на предприятии
Система плавающих окладов	Это схема оплаты труда, при которой зарплата сотрудника ежемесячно пересматривается и устанавливается в зависимости от выручки, выполнения плана, процента производственного брака и других объективных показателей.	$ЗП = O * K$ Где ЗП – размер заработной платы, O – должностной оклад согласно штатному расписанию K – коэффициент повышения (понижения) зарплаты.

Источник: составлена автором на основе изученного материала Вовк О.Ю. Система оплаты труда: понятие, формы и основные принципы организации и регулирования оплаты труда // Вестник науки. 2020. №10 (31). С.26-30.

В современных условиях трудового рынка все больше внимания уделяется гибкой оплате труда. Это связано с тем, что существующие формы оплаты не всегда отвечают потребностям современных организаций и работников.

– Единовременное вознаграждение, известное как аккордная система оплаты труда, представляет собой выплату за выполнение временного задания. Такая форма оплаты может быть привлекательной для всех сторон:

работник получает награду за выполненную работу, а работодатель может краткосрочно мотивировать своих сотрудников.

– Другой популярной формой гибкой оплаты труда является участие в доходах, или комиссионная система оплаты труда. При этом заработная плата выплачивается сотрудникам за выполнение производственного задания, результат которого принесет предприятию прямую прибыль. Такая система может быть особенно выгодна для сотрудников, которые могут активно влиять на объем продаж или привлечение клиентов.

– Еще одной формой гибкой оплаты труда является участие в прибылях, или система плавающих окладов. В этом случае рабочий персонал получает дифференцированное годовое вознаграждение из прибыли или выручки предприятия. Такая форма оплаты может стимулировать работников к более активной работе и достижению хороших результатов.

Таким образом, гибкая оплата труда представляет собой многообразие форм, которые могут быть применены в различных ситуациях. Они позволяют учитывать специфические требования и потребности работодателей и работников.

Все многообразие гибких систем можно разделить на гибкие тарифные и гибкие бестарифные.

Из заработной платы работника производятся следующие удержания:

- Подоходный налог;
- Отчисления в Пенсионный фонд;
- Внутренние удержания.

К внутренним удержаниям относятся:

- Удержания по исполнительным документам в пользу других лиц;
- Возврат сумм, излишне выплаченных в результате неверных расчетов;
- Возмещение причиненного работником материального ущерба;
- Взыскание сумм, выплаченных за неотработанные дни использованного отпуска (при увольнении);
- По полученным работником займам;

- За допущенный брак продукции;
- Профсоюзные взносы;
- Прочие удержания.

Основные функции заработной платы включают в себя воспроизводственную, стимулирующую, статусную, регулирующую (распределительную) и производственно-долевою. Эти функции выполняются самой системой оплаты труда.

Принципы организации заработной платы являются объективными и научно обоснованными положениями, отражающими действия экономических законов и направленными на более полную реализацию функций заработной платы на практике. Существуют следующие основные принципы организации заработной платы:

1. Обеспечение равной оплаты за равный труд.
2. Дифференциация уровней оплаты труда в зависимости от квалификации работника, количества и качества труда, а также условий труда и отраслевой принадлежности предприятия.
3. Повышение реальной заработной платы, которое обусловлено повышением эффективности производства и труда.
4. Опережающий рост производительности труда перед темпами роста заработной платы.
5. Оплата труда в зависимости от количества и качества выполненной работы.
6. Создание материальной заинтересованности работников в результатах своего труда и деятельности предприятия.
7. Гарантия воспроизводства рабочей силы через установление минимального размера оплаты труда для работников, выполняющих простой труд, который фиксируется в коллективном договоре и служит основным элементом организации заработной платы на предприятии.

Организация заработной платы на предприятии является сложной задачей, которая требует достижения оптимального баланса между

интересами работников и работодателя в сфере оплаты труда. Этого можно достичь путем учета требований обеих сторон при разработке механизма оплаты труда (см. рисунок 2).



Рисунок 2 – Основные требования к организации заработной платы на предприятии [26]

Источник: Карстанье, П., Ушаков К. Управление в образовании. – М.: Инфра, 2011. – С. 124.

Во второй главе «Современное состояние системы оплаты труда в ООО «1В.ru» была дана общая характеристика страховой компании ООО «1В.ru», проведён анализ сложившейся системы оплаты труда ООО «1В.ru», предложены мероприятия по совершенствованию системы оплаты труда работников ООО «1В.ru».

Компания «1В.РУ» является обществом с ограниченной ответственностью и создается в соответствии с Федеральным законом «Об обществах с ограниченной ответственностью» № 14-ФЗ от 08.02.1998г.

Сферы деятельности компании – дистрибуция (оптовая торговля бытовой химией, парфюмерно-косметическими средствами), деятельность по складированию и хранению, транспортная логистика.

Основной продукцией компании «Рубль Бум» является: бытовая химия, парфюмерия, косметика, средства гигиены, хозтовары, галантерея, товары для детей, игрушки, канцтовары, корм для животных, продукты питания.

Таблица 2 – Перечень должностей ООО "1В.РУ"

№	Наименование должности	Система оплаты труда
1.	Директор	повременно-премиальная
2.	Бухгалтер	простая повременная
3.	Главный инженер	повременно-премиальная
4.	Руководитель ОЭР	повременно-премиальная
5.	Ведущий специалист ОЭР по складам	простая повременная
6.	Руководитель отдела строительства	повременно-премиальная
7.	Зам. Главного инженера (склады, ком. недвижимость)	повременно-премиальная
8.	Зам. Главного инженера (ТЦ/офисы)	повременно-премиальная
9.	Заместитель руководителя ОЭР (магазины/офисы)	повременно-премиальная
10.	Заместитель руководителя ОЭР (по складам)	повременно-премиальная
11.	Ведущий инженер АХО	простая повременная
12.	Ведущий инженер-энергетик	простая повременная
13.	Руководитель оптового склада	повременно-премиальная
14.	Инженер проектировщик	повременно-премиальная
15.	Координатор проекта дискаунтер	повременно-премиальная
16.	Инженер сметчик на проект дискаунтер	простая повременная

Источник: Составлена автором на основе данных ООО «1В.ru».

На рисунке 3 приведена структура организации заработной платы работников предприятия.

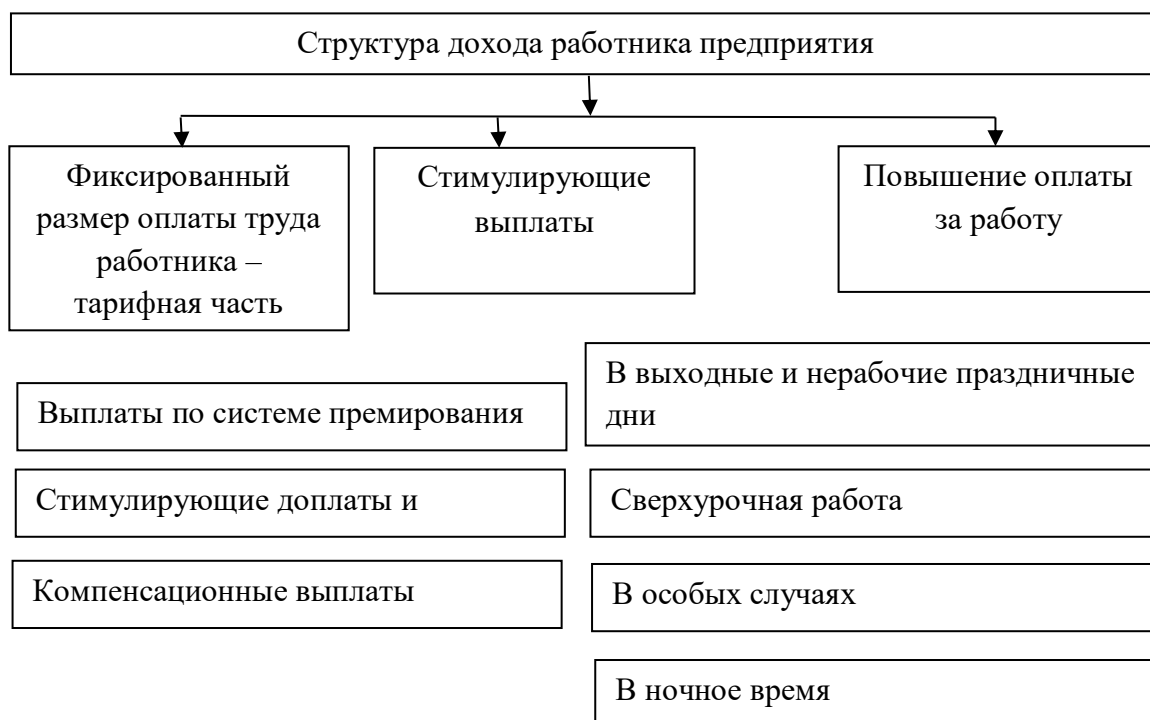


Рисунок 3 – Структура доходов работников предприятия

Для начисления заработной платы по повременно-премиальной системе в ООО «1В.ru» существует следующая документация:

1. Табель учета рабочего времени. В данном документе отображается список персонала с пометками о явках и неявках на работу, ведётся учет количества отработанных часов. Табель необходим при любой разновидности повременного распределения з/п, потому что на его основании рассчитывается главный показатель начисления оклада главной зарплатной части – временной.

2. Штатное расписание.

3. Соответствующие положения в коллективном договоре, индивидуальном трудовом договоре или дополнительном соглашении к нему.

4. Положение о премировании.

Важным направлением анализа эффективности системы оплаты труда на предприятии является анализ средней заработной платы, её уровень и динамика. Основные экономические показатели для анализа системы оплаты труда представлены в таблице 3.

Таблица 3 – Основные экономические показатели (тыс. руб.)

Показатели	2019 г.	2020г.	2021 г.	2022 г.	Абсолютное, (±)				Относительное, %			
					2020 к 2019	2021 к 2020	2022 к 2021	2022 к 2018	2020 к 2019	2021 к 2020	2022 к 2021	2022 к 2018
Выручка, тыс. руб.	20493 9	38430 9	31214 0	28010 8	17937 0	- 7216 9	- 3203 2	7516 9	87,52	- 18,7 8	- 10,26	36,68
Себестоимость продаж, тыс. руб.	19454 3	35178 4	28988 2	26954 2	15724 1	- 6190 2	- 2034 0	7499 9	80,83	- 17,6 0	-7,02	38,55
Чистая прибыль (убыток), тыс. руб.	6369	22609	18379	-5 534	16240	- 4230	- 2391 3	- 1190 3	254,9 9	- 18,7 1	- 130,1 1	- 186,8 9
Численность ППП, чел.	14	14	16	16	0	2	0	2	0,00	14,2 9	0,00	14,29
Фонд заработной платы ППП, тыс. руб.	8820	10231	9274	9520	1411, 2	- 957,6	246,2	699,8	16,00	- 9,36	2,66	7,93
Среднемесячная заработная плата ППП, тыс. руб.	52,5	60,9	48,3	49,6	8,4	-12,6	1,3	-2,9	16,00	- 20,6 9	2,66	-5,56
Сумма страховых	2664	3090	2801	2875	426,2	- 289,2	74,4	211,3	16,00	- 9,36	2,66	7,93

взносов, тыс. руб.												
Расходы на социальные выплаты на 1 сотрудника, тыс. руб.	190,3	220,7	175,0	179,7	30,4	-45,7	4,6	-10,6	16,00	-20,69	2,66	-5,56
МРОТ по Саратовской области	11,280	12,130	12,792	15,279	0,85	0,66	2,49	4,00	7,54	5,46	19,44	35,45

Источник: Составлена автором на основе финансовой отчётности ООО «1В.ru»

По данным штатного расписания тарифная ставка работников и руководителей варьируется от 35 000 до 100 000 рублей в зависимости от тарифного разряда. При этом с учетом различных предусмотренных премий и доплат, в 2022 году средняя заработная плата персонала составила 49 600 рублей.

На рисунке 6 представлены уровень заработной платы сотрудников ООО «1В.ru», МРОТ и прожиточный минимум (ПМ) по Саратовской области в 2019-2022 г.г.

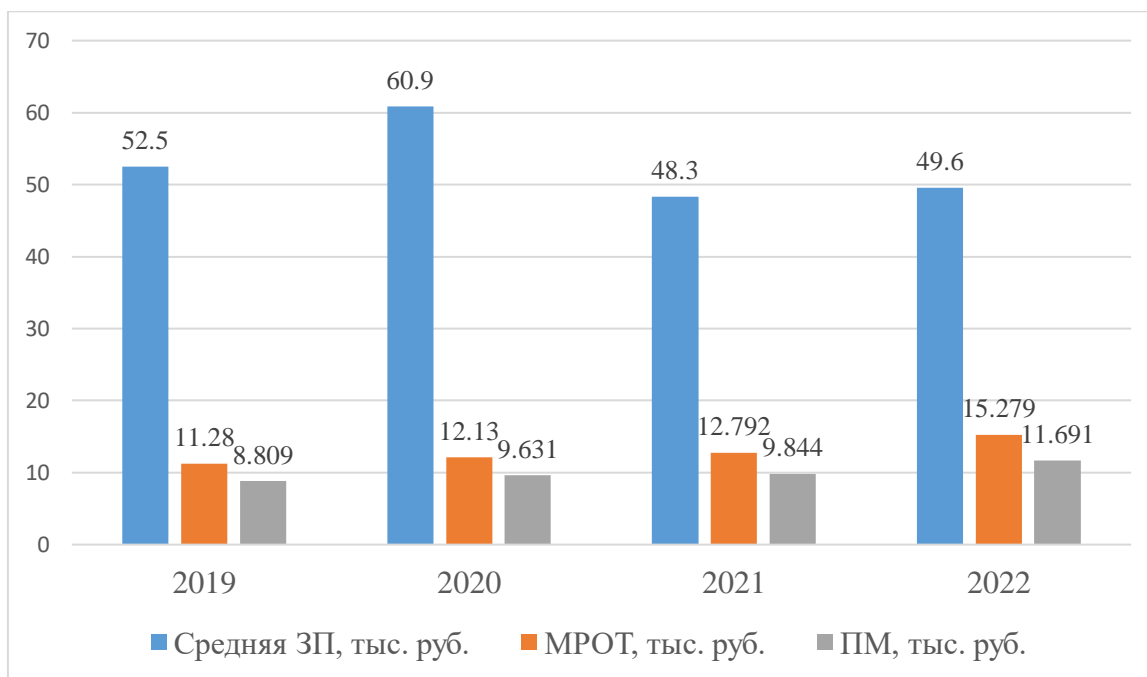


Рисунок 4 – Соотношение средней заработной платы сотрудников ООО «1В.ru», МРОТ и ПМ в 2019-2022 гг. (в тыс. руб.)

Источник: Составлена автором на основе финансовой отчётности ООО «1В.ru», МРОТ и ПМ по саратовской области

Из данных можно проследить, что средняя заработная плата

сотрудников ООО «1В.ru» существенно выше суммы МРОТ и прожиточного минимума. В 2019 году доля МРОТ в заработной плате составляла 21,49%, а за период 2019-2022 увеличилась на 9,33% и в 2022г. составила 30,82%.

Соотношение постоянной и переменной частей заработной платы сотрудников предприятия является одним из главных показателей эффективности системы оплаты труда. (таблица 4).

Таблица 4 – Соотношение постоянной и переменной частей заработной платы в 2023 году

Наименование показателя	Среднесписочный работник	Директор и Главный инженер
Среднемесячная заработная плата, рублей	42380,95	100000
Постоянная часть (среднемесячный оклад), рублей	36952,38	65000
Переменная часть (надбавки, премии), рублей	5428,57	35000
Удельный вес постоянной части, %	87,12	35%

Источник: Составлена автором

Таким образом, из таблицы 4 видно, что доля переменной части в заработной плате среднесписочных рабочих составляет всего 12,88%, что не может свидетельствовать об эффективной системе материального стимулирования как способа достижения наилучших результатов. Сотрудники не заинтересованы в увеличении своих показателей. Также это говорит об отсутствии мотивации в увеличении эффективности работы предприятия, так как их гарантированный оклад составляет 87,12%.

Исключением из этой таблицы являются руководитель, и главный инженер. Изучив структуру можно заметить, что у них, наоборот, переменная часть в 2 раза превышает постоянную и составляет почти 75%. В большей степени она зависит от процента выполнения особо сложных и важных заданий, от результатов работы всего предприятия.

При данном соотношении частей заработной платы создаются существенные возможности для стимулирования труда руководителя, так как большая часть заработка подвержена изменениям. В условиях оживления экономики это соотношение можно считать эффективным.

На основе проведенного исследования были предложены следующие способы улучшения систем оплаты и стимулирования труда:

1. Совершенствование системы премирования работников.
2. Совершенствование нематериального стимулирования работников.

С целью повышения эффективности системы оплаты труда предлагается пересмотреть систему премирования работников ООО «1В.ru». Справедливая оценка труда должна соответствовать подходящему для данного случая вознаграждению, чтобы сохранить смысл оценки. Для этого система премирования должна быть тесно связана с оценкой результативности труда, как отдельных сотрудников, так и всего коллектива.

Для стимулирования повышения эффективности, качества и производительности труда предлагается использовать систему премирования, которая более справедливо оценивает работу персонала. Премирование работников должно зависеть от конечных результатов деятельности предприятия.

В связи с этим рекомендуется внедрить новые формы премирования:

- введение системы премирования Скэнлона;
- премирование по результатам оперативной ежемесячной оценки работы сотрудника.

Система премирования Скэнлона предусматривает выплату ежемесячных премий на основе работы за предыдущий месяц. Принципы этой системы предусматривают распределение среди рабочих части суммы, сэкономленной в результате сокращения издержек на рабочую силу в общей стоимости готовой продукции по сравнению с нормативом.

Таким образом, система премирования Скэнлона не только поощряет работников за их труд и повышение производительности, но и способствует снижению издержек на рабочую силу и общей стоимости готовой продукции.

В случае, когда организация тратит меньше денег на заработную плату, чем это предусмотрено нормативами, те деньги, которые удалось сэкономить, будут направлены на формирование особого фонда по системе Скэнлона,

который будет выплачиваться в виде премий. Этот фонд будет состоять из двух частей: 25% будет идти на увеличение прибыли компании, а оставшиеся 75% будут выделяться для премирования работников.

Еще одним способом оптимизации системы оплаты труда в ООО «1В.ru» является пересмотр структуры заработной платы сотрудников. Учитывая невозможность увеличения фонда заработной платы из собственных средств компании, предлагается изменить соотношение постоянной и переменной частей за счет увеличения премий за результативную работу. Это будет стимулировать сотрудников и способствовать росту производительности труда. При достижении увеличения производительности и дополнительной прибыли, фонд оплаты труда будет возможно увеличить.

Предлагается рассмотреть для руководителя оптового склада новое положение по заработной плате. От производительности труда данного сотрудника напрямую зависит финансовое положение компании.

Рекомендуется разделить заработную плату на повременную часть = оклад и премиальную (мотивационную).

С целью улучшения методов нематериального стимулирования трудовой деятельности сотрудников, предлагаются следующие рекомендации в зависимости от категории персонала:

Для рабочих:

- систематический анализ успешно достигнутых производственных целей;
- официальное признание заслуг: награждение почетными грамотами, помещение на доску почета, объявление благодарности и т.д.;
- выявление потребностей работников путем анкетирования;
- повышение персональной ответственности каждого сотрудника.

Для специалистов:

- благодарственные письма, почетные грамоты за успешно проделанную работу;

– программы обучения, предоставление возможностей для самообучения, повышения квалификации и др.

Для руководителей:

- публикации в СМИ от имени компании;
- участие в форумах, конференциях, выставках;

обучение в бизнес-школе, учебных программах для менеджеров.

Анализ эффективности организации оплаты труда работников ООО «1В.ru» показал следующие недостатки:

1) Доля переменной части в заработной плате среднесписочных рабочих составляет всего 12,88%, что не может свидетельствовать об эффективной системе материального стимулирования как способа достижения наилучших результатов. Сотрудники не стремятся повышать свои показатели и эффективность работы предприятия, так как их гарантированный оклад составляет 87,12%.

2) Сотрудники от которых напрямую зависит финансовый результат деятельности компании материально не заинтересованы в увеличении дохода предприятия. Находясь на простой повременной системе оплаты труда у сотрудника установлена фиксированная ставка за рабочий час. У работника нет мотивации в эффективном использовании рабочих часов.

Авторский подход к усовершенствованию системы оплаты труда на предприятии подразумевает целый ряд инновационных шагов. Вознаграждения и бонусы сконструировать таким образом, чтобы стимулировать усиление производственной эффективности, что напрямую связано с ростом доходности организации. К этому следует добавить обязательное улучшение рабочих условий и включение системы льгот и поощрений, что несомненно приведёт к росту лояльности сотрудников и положительно скажется на оперативности компании.

Особое внимание в ООО «1В.ru» уделено методикам увеличения заработной платы. Направлениями здесь являются: запуск механизма бонусов, основанных на ключевых показателях эффективности (KPI) и согласованных

нормативах предварительно, внедрение методов нематериальной мотивации персонала, а также масштабирование социальных обязательств компании.

Успешное применение KPI, заимствованных из зарубежного опыта, способствует трансформации системы руководства на изучаемом предприятии. Этот подход гарантирует более высокий профессионализм управления, основываясь на скоординированном повышении качества жизни сотрудников, объединении их вокруг общих стимулирующих целей и создании единой стратегии развития как коллектива, так и каждого работника индивидуально. Политика оплаты труда играет ключевую роль в структуре предприятия, чьи показатели эффективности часто зависят от неё, ведь справедливая система вознаграждений является центральным мотиватором для эффективного использования трудовых ресурсов.

Стратегия в области оплаты труда представляется составной частью управления предприятием, и от нее в существенной мере находится в зависимости результативность его работы, так как заработная плата представляется одним из главных стимулов в рациональном применении рабочей силы.

Таким образом, для повышения эффективности системы оплаты труда необходимо повышение премий и доплат с целью увеличения производительности, а, значит, и выручки предприятия. Также необходимо улучшение условий труда сотрудников, введение льгот и поощрений. Мотивация и стимулирование труда работников будет создавать положительное отношение работников к организации, а, значит, и влиять на эффективность ее деятельности.