

Д.А. Ивашов
Научный руководитель: к.т.н., доцент Л.И. Шулятьева
Муромский институт Владимирского государственного университета
602264, г. Муром, Владимирская обл., ул. Орловская, д. 23
E-mail: dmivashov@yandex.ru

**Анализ факторов, оказывающих влияние на производительность труда
в ОАО МЗ «РИП»**

Мотивация труда - это стимулирование работника или группы работников к деятельности по достижению целей предприятия через удовлетворение их собственных потребностей.

В данной работе был проведен анализ хозяйственной деятельности предприятия и оценка типа финансовой ситуации, исследование оплаты труда на предприятии, анализ структуры фонда заработной платы, абсолютной и относительной экономии по фонду заработной платы, выплат социального характера.

В целом финансовое состояние предприятия считается неустойчивым, т.к. проанализировав показатели финансовой устойчивости необходимо отметить, что предприятие не платежеспособно и зависит от кредиторов, хотя и использует часть собственных оборотных средств для покрытия затрат.

Анализируя динамику численности персонала видно, что за последние 2 года численность работников уменьшилась в связи с сокращением штата работников, численность рабочих уменьшилась на 24 человека, численность служащих уменьшилась на 32 человека. В связи с увеличением объема производства численность основных рабочих увеличилась на 19 человек, численность служащих увеличилась на 1 человека.

Анализ движения кадров на предприятии, показывает коэффициент планового выбытия составляет 0,07. Это связано с сокращением кадров, свидетельствует о неблагоприятной ситуации на предприятии.

Анализ возрастного уровня работников показывает, что возрастает число работников в возрасте от 20 до 30 лет, численность работников в возрастной категории от 30 до 40 лет растёт незначительно. Остальные изменения в структуре численности рабочих по возрасту связаны с переходом из одной возрастной категории в другую.

Коллектив характеризуется стабильностью состава. Об этом свидетельствует большой процент работников, которые проработали на этом предприятии свыше 20 лет. Это рабочие и специалисты с большим опытом работы.

Анализ оплаты труда на предприятии показал:

- уровень оплаты труда работников предприятия выше прожиточного минимума, установленного по области, но существенно ниже средней заработной платы по городу;
- имеет место тенденция роста фонда заработной платы, что связано с ростом тарифных ставок рабочих и окладов служащих;
- в структуре ФЗП большую долю занимает оплата труда рабочих 56%, ФЗП служащих составляет 44%, из них большая часть приходится на специалистов 23%;
- В фонде заработной платы предприятия преобладает сумма оплаты труда за отработанное время, при этом преобладает повременная форма оплаты труда. Увеличился размер премий, стимулирующих надбавок и доплат;

Существуют выплаты, источник формирования которых – прибыль, полученная предприятием (выходное пособие при увольнении, выплаты к профессиональному празднику, а также ко дню рождения руководителей, материальная помощь, предоставленная сотрудникам).

По результатам анализа оплаты труда на исследуемом предприятии сделаны следующие выводы:

- связь между вознаграждением и результатами труда на предприятии недостаточно эффективна;
- система оплаты труда на предприятии недостаточно гибкая, и не позволяет добиться четкого соответствия оплаты труда результатам работы;
- на предприятии упрощен механизм начисления премий и вознаграждений по итогам года: не установлены конкретные показатели для работников, отражающие степень их полезности для предприятия, которые должны влиять на размер вознаграждений;
- премии по результатам работы предприятия выплачиваются гораздо позднее полученного результата, когда сложно связать затраченные усилия с вознаграждением;

Секция 32. Управление организацией

- стабильная ежемесячная премия воспринимается работниками как дополнение к окладу, а руководство превратило ее из рычага поощрения в рычаг наказания путем лишения работников этой премии в случае отрицательного результата работы;

- недостаточно стимулируется труд рабочих;
- существенно увеличилась сумма выплат социального характера, что говорит об отсутствии четкой социальной политики предприятия;
- руководство не опирается на моральное стимулирование труда работников.

На предприятии необходимо создавать такие условия, чтобы работники воспринимали свой труд как осознанную деятельность, являющуюся источником самосовершенствования, основой их профессионального и служебного роста.

На предприятии ОАО «Муромский радиозавод» предложено применить зарубежную систему оплаты труда «систему за квалификацию» ОЗК.

В системе ОЗК преимуществом считается возрастание самооценки работников, уменьшение рутинности процесса труда и степени гибкости рабочей силы на предприятии, когда отсутствующего работника легко заменить кто-то из его коллег.

С целью совершенствования системы премирования на предприятии ОАО «Муромский радиозавод» предлагается:

- разработать более эффективную систему, обеспечивающую взаимосвязь размера заработной платы руководителей и специалистов и конечного результата;
- разработать гибкую систему стимулирования труда всех работников предприятия;
- ввести в оклад работников, помимо тарифной части, надбавку по итогам работы за год;
- отменить все неэффективные виды премий;
- разработать систему коэффициентов трудового участия (КТУ) и премирование работников предприятия осуществлять на их основе;
- разработать распределение премии среди работников отделов с учётом коэффициентов трудового вклада (КТВ);
- расширить перечень социальных выплат работникам, а также предоставлять льготы в качестве поощрения за хорошие результаты работы;
- стимулировать рост квалификации и профессиональной подготовки работников для дальнейшего карьерного роста;
- ввести систему формирования кадрового резерва для специалистов;
- разработать методику анализа и формирования системы мотивации работников.
-

Литература

1. <http://www.consultant.ru>
2. <http://www.murom.ru>
3. <http://www.regnum.ru>