

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА В РЫНОЧНЫХ УСЛОВИЯХ

Малышева О.Д., Барсукова О.Г.

**Могилевский государственный университет продовольствия
г. Могилев, Республика Беларусь**

В настоящее время экономическая природа производительности труда приобретает новый смысл, отвечающий рыночным условиям, и требует поиска новых факторов, обеспечивающих повышение производительности труда.

Одним из важнейших факторов, обеспечивающий рост производительности труда является соответствующая оплата труда.

Для установления взаимосвязи между зарплатой и достигаемыми в итоге трудовой деятельности результатами зарплату любого работника необходимо разделить на три компонента.

Одна часть зарплаты выплачивается за выполнение четко определенных должностных обязанностей. Все, кто в данной организации занимается аналогичными обязанностями, получают одинаковое вознаграждение.

Вторая определяется выслугой лет и факторами стоимости жизни. Все сотрудники организации получают этот компонент зарплаты, но его величина автоматически ежегодно регулируется.

Третий компонент для каждого работника конкретен, и его величина определяется достигнутыми результатами в предшествующий период. Увеличение или уменьшение оклада в зависимости от третьего компонента, или переменной части заработной платы, может быть весьма ощутимым. Смысл этой системы в том, что зависимость между заработной платой и результатами труда работника в текущий период осуществляется через переменную часть зарплаты.

Основной формой оплаты труда рабочих является сдельная оплата, которая зависит от количества произведенной продукции и норм оплаты труда за единицу продукции. Интенсивность труда при этом никак не учитывается.

Предлагается норму оплаты труда устанавливать с учетом интенсивности работы (сдельно-интенсивную). При этом часовую производительность труда следует рассчитывать как отношение объема продукции к фактически отработанным человеко-часам, т. е. к отработанным часам за вычетом простоев не по вине рабочего.

Для учета этих потерь рабочего времени предлагается ввести так называемые контрольные листки.

В большинстве случаев потери возникают из-за сравнительно небольшого количества причин, таких как поломка, ремонт, нехватка запасов, срыв сроков поставки сырья, отсутствие электроэнергии и др. Из-за несвоевременного обеспечения рабочих мест инструментом, заготовками, сырьем, материалами, т.е. всем тем, что необходимо для ритмичной работы, простои оборудования составляют примерно 10 -15 %.

Выяснив с помощью контрольных листков эти причины и сосредоточив усилия на их ликвидации можно устранить почти все потери.

Введение такой формы оплаты труда позволит не только заинтересовать рабочего в увеличении производительности труда, но и помочь руководству предприятия в выявлении и ликвидации причин потерь рабочего времени.