

### **Библиографический список:**

1. Ананькина Е.А., Данилочкина Н.Г. Управление затратами. – М.: ПРИОР, 1998.
2. Мелехин В.Б., Далгатов Д-М.З, Мелехин П.В. Влияние сбалансированного ввода производственных факторов на объемы выполняемых подрядных работ// Экономика строительства. 2008. - №4.
3. Шевченко Н.С., Черных А.Ю., Тиньков С.А., Кузьбожев Э.Н. Управление затратами, оборотными средствами и производственными запасами. / Под ред. Э.Н. Кузьбожева: Курск, Курский гос. техн. ун-т, 2000.
4. Балабанов И. Т. Анализ и планирование финансов хозяйствующего субъекта. – М.: Финансы и статистика, 1998.
5. Панков В.В. Анализ и оценка состояния бизнеса: методология и практика. – М.: Финансы и статистика, 2005.
6. Глушков Е.Н. Бухгалтерский учет на современном предприятии. - М.: Кнорус-Экор-книга, 2002 .
7. Асаул А.Н. Предпринимательская деятельность в строительном комплексе. СПб.: ИСЭИ РАН, 1996.

**УДК 69.003**

*Ибрагимова Д.М., Казиева Ж.Н., Раджабова Д.А.*

### **ФОРМИРОВАНИЕ ЭФФЕКТИВНОГО МЕХАНИЗМА ОПЛАТЫ ТРУДА В СТРОИТЕЛЬСТВЕ**

*Ibragimova D.M., Kazieva J.N., Radjabova D.A.*

### **DEVELOPMENT OF EFFECTIVE MECHANISMS WAGE IN CONSTRUCTION**

*В статье рассмотрены особенности формирования эффективного механизма оплаты труда в строительстве; обобщены проблемы и уточнены пути совершенствования оплаты труда, учитывающие современные условия функционирования предприятий строительства и обеспечивающие как заинтересованность работника в результатах своего труда, так и его социальную защищенность. Предложены модели формирования оплаты труда в зависимости от избранного подхода к распределению соответствующей части доходов между работниками и работодателями.*

***Ключевые слова:** формы оплата труда, механизм оплаты труда, строительное предприятие, заинтересованность в труде.*

*The article describes the features of the formation of an effective mechanism of remuneration in the construction, summarizes the problem and specified ways to improve wages, taking into account the current operating conditions of construction enterprises and provides both interest in the results of their work and its social security. The model of formation of wages, depending on the chosen approach to the distribution of the relevant part of income between workers and employers.*

**Key words:** forms of remuneration, wage mechanism, construction company, interest in work.

**Введение.** С точки зрения системного подхода эффективность любой экономической системы в большей степени определяется результатами деятельности ее первичных звеньев, предприятий, представляющих собой хозяйственную систему для превращения ресурсов в удовлетворение тех или иных потребностей общества. Однако ресурсы неоднозначны по своему участию в производственном процессе, что и определяет значение каждого из них в повышении эффективности деятельности предприятия на всех уровнях. Как известно трудовые ресурсы выступают той силой, которая приводит в движение материальные, финансовые и др. виды ресурсов. Поэтому оптимальными представляются условия, которые побуждают работников наиболее эффективно использовать производственные ресурсы, производить качественную продукцию, наилучшим образом выполнять свою работу. Именно это, в конечном итоге, обеспечивает результативность функционирования предприятий и организаций. Создание подобных условий непосредственно связано со стимулированием работников, которое обеспечивается формированием эффективного механизма оплаты труда.

Обеспечение заинтересованности работников в конечных результатах функционирования предприятия предопределяет успешное функционирование и развитие предприятий и укрепления их конкурентных позиций.

В связи с этим создание эффективного механизма оплаты труда выступает одним из важнейших направлений долгосрочного развития экономики и повышения эффективности деятельности предприятий и отраслей экономики в целом, и в частности строительства.

**Постановка задачи.** В сегодняшних условиях повышения сложности и интеллектуализации труда наблюдается возрастание значения трудовых ресурсов в производстве, что обуславливает сближение экономических интересов работодателей и работников. Именно поэтому страны с развитой экономикой ориентированы на повышение социальной ответственности государства перед своими гражданами, что актуально и для Российской Федерации. Тем не менее, мы должны констатировать, что существующие механизмы оплаты труда не всегда эффективны, недостаточно полно определена специфика ее формирования и распределения в строительстве, не решены многие проблемы формирования и совершенствования системы оплаты труда, усиления ее стимулирующей роли, укрепления связи оплаты труда с конечными результатами производства. Все это отрицательно сказывается на практиче-

ских аспектах данной проблемы. Поэтому сегодня в условиях острой необходимости повышения эффективности производства решение задачи совершенствования системы оплаты труда особенно актуально. При этом особое значение следует придавать исследованию проблем формирования эффективного механизма оплаты труда.

**Методы исследования.** Формирование механизма означает создание системы, которая оказывает постоянное управляющее воздействие по обеспечению достижения поставленных целей. Механизм оплаты труда предусматривает построение системы методов, способов, приемов формирования и применения материальных стимулов, мотивирующих работников к эффективному решению поставленных перед ними задач. При этом данный механизм должен обеспечивать соответствие системы оплаты труда работников стратегическим, тактическим и оперативным целями предприятия, особенностям производства, условиям внешней среды, мотивационным установкам персонала и другим важным производственным факторам. Следовательно, механизм оплаты труда должен создавать оптимальные условия для успешного функционирования и развития строительного предприятия.

Главной целью формирования механизма оплаты труда является обеспечение высокопроизводительного труда работников, направленного на успешную деятельность предприятия. В условиях повышения сложности и интеллектуализации труда, роста уровня квалификации, сознательности, инициативности работников достижение данной цели возможно только на базе общности интересов предприятия и работников.

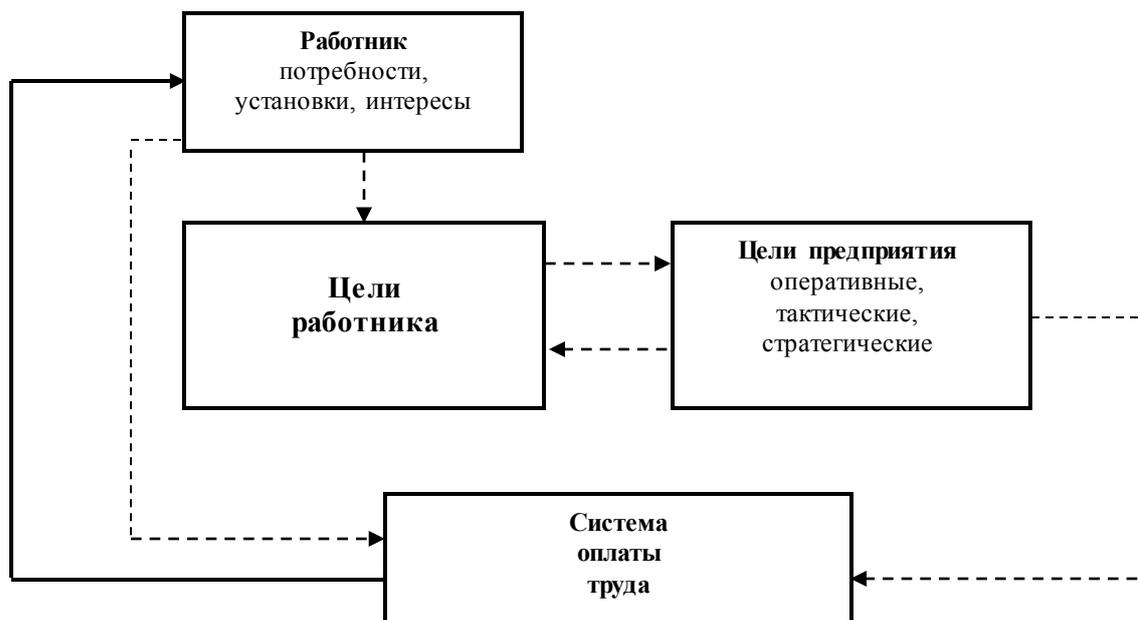
Таким образом, механизм оплаты труда должен формироваться с учетом интересов предприятия и интересов, потребностей и установок его работников, что позволит объединить цели работников и предприятия.

На рисунке 1 схематично представлен механизм оплаты труда работников.

Формирование механизма оплаты труда требует в первую очередь выделения целей системы оплаты труда. Определим важнейшие цели:

- обеспечение выполнения производственных и финансовых планов предприятия и соответственно рост его доходов;
- обеспечение требуемого уровня качества продукции и услуг;
- заинтересованность работников различных категорий в высокопроизводительном и квалифицированном труде;
- привлечение и удержание высококвалифицированных специалистов;
- обеспечение развития у работников инициативности и преданности предприятию;
- стимулирование заинтересованности руководства предприятия в повышении эффективности предприятия и снижению затрат как в краткосрочном, так и в долгосрочном периоде;
- обеспечение высокой дисциплины и совместной ответственности работников;

- стимулирование работников к полному использованию физического и умственного потенциала при выполнении должностных обязанностей.



**Рисунок 1 - Механизм оплаты труда**

В сегодняшних условиях следует выделить следующие проблемы в функционировании механизма оплаты труда на предприятии:

- неспособность механизма оплаты труда своевременно и адекватно реагировать на изменение результативности и качества труда отдельного работника;
- несоответствие организации оплаты труда требованиям современного производства;
- низкий уровень оплаты труда, неадекватность оплаты трудовым затратам работников и содержанию труда;
- отсутствие объективной оценки личных трудовых показателей работников;
- несоблюдение принципа справедливости в оплате труда руководителей, специалистов и служащих;
- отрицательное восприятие работниками размера оплаты их труда;
- ориентация системы оплаты труда на решение краткосрочных задач и игнорирование стратегических целей предприятия;
- низкое стимулирующее воздействие на заинтересованность работников в развитии своих способностей;
- низкие гарантии со стороны государства в области оплаты труда;
- отсталость методической базы нормирования труда;
- слабость профсоюзов при защите интересов работников в сфере оплаты труда;
- отсутствие заинтересованности большинства работодателей в материальном стимулировании работников на рост производительности, так

как предпочитают поддерживать конкурентоспособность своих производств только за счет дешевизны рабочей силы, а не модернизации производства;

- упорное сопротивление работодателей увеличению тарифной части зарплаты, так как низкий уровень тарифа открывает для них широкие возможности сокращать заработную плату, ставить работников в зависимое от них положение.

На наш взгляд, решение значительной части проблем в области оплаты труда определяется множеством вопросов макроэкономического характера, связанных с рыночными регуляторами отношений по оплате труда, взаимосвязью оплаты труда и инфляции, дифференциацией ее по отраслям, территориям, с социальной политикой в сфере оплаты труда и т.д.

Решение части проблем оплаты труда, причины которых находятся на уровне предприятия, возможно только при оптимальном формировании механизма оплаты труда, что требует ориентации на выполнение определенных принципов и требований. Эффективный механизм оплаты труда должен формироваться в соответствии со следующими требованиями:

- четкое разделение и закрепление трудовых обязанностей, функций и ответственности работника;
- жесткая зависимость оплаты труда от сложности и ответственности работы;
- четкость, прозрачность и конкретность системы оплаты труда, в том числе системы премирования и дополнительных выплат;
- формирование системы объективной оценки вклада работников;
- возможность неограниченного роста оплаты с ростом индивидуальных результатов работника;
- отражение в оплате труда значения тех или иных работ для предприятия;
- равная оплата работников с равной сложностью и ответственностью выполняемых работ в различных подразделениях предприятия.

Формирование эффективного механизма оплаты труда на предприятии, отражающего интересы, как работников, так и работодателей, требует обязательного учета основных уровней отношений между ними:

- взаимодействие работников и работодателей на рынке труда, где определяется цена рабочей силы: цена рабочей силы устанавливается на основе договора между работодателями и работниками, границы денежных вознаграждений оговариваются чаще всего нормативно-правовыми актами;
- взаимодействие работников и работодателей непосредственно внутри предприятия, при этом необходимо чтобы учитывались как потребности и интересы работников, так и работодателей, и всего предприятия в целом, что позволит обеспечить рост эффективности его деятельности и развития.

Для того чтобы обе стороны получали именно то, в чем они заинтересованы, между оплатой труда и показателями производительности труда работника должна быть установлена определенная взаимосвязь, которая позволяет найти свое отражение в механизме оплаты труда через модель материального стимулирования [1].

На строительном предприятии может быть применена одна из трех моделей формирования оплаты труда в зависимости от избранного подхода к распределению соответствующей части доходов между работниками и работодателями [2]:

- по принципу максимизации доли чистой прибыли, расходуемой на дивиденды владельцам финансового капитала строительного предприятия и замораживания роста трудовых доходов ее работников:

$$\bar{Z}_{\min} = \frac{D_o - \sum O - \sum U - \text{Див}_{\max(\text{ф.к.})}}{P}, \quad (1)$$

$$Z_o = \sum_1^P \bar{Z}_{\min};$$

- по принципу нормирования доли чистой прибыли, расходуемой на дивиденды владельцев финансового капитала строительного предприятия и максимизации трудовых доходов его работников:

$$\bar{Z}_{\max} = \frac{D_o - \sum O - \sum U - \text{Див}_{\text{норм}(\text{ф.к.})}}{P}, \quad (2)$$

$$Z'_o = \sum_1^P \bar{Z}_{\max};$$

- по принципу нормирования доли чистой прибыли, расходуемой на дивиденды владельцев финансового и трудового капитала, а также максимизации трудовых доходов работников:

$$\bar{Z}'_{\max} = \frac{D_o - \sum O - \sum U - (\text{Див}_{\text{норм}} + \text{Див}_{\text{норм}(\text{тр.к.})})}{P}, \quad (3)$$

$$Z''_o = \sum_1^P \bar{Z}'_{\max};$$

где  $\bar{Z}_{\min}$  – среднегодовая минимально складывающаяся зарплата среднесписочного работника предприятия (по первой модели);

$\bar{Z}_{\max}$  – максимально возможная среднегодовая зарплата среднесписочного работника (в соответствии со второй моделью);

$\bar{Z}'_{\max}$  – среднегодовая максимально возможная зарплата (включая дивиденды с трудового капитала) (в соответствии с третьей моделью);

$Z_o, Z'_o, Z''_o$  – общая величина заработной платы работников предприятия, соответственно первой, второй и третьей модели;

$D_o$  – годовые доходы строительного предприятия;

$\text{Див}_{\max(\text{ф.к.})}$  – максимизируемая годовая величина дивидендов, получаемых владельцами финансового капитала предприятия;

$Див_{норм(ф.к.)}$  – нормируемая годовая величина дивидендов, получаемых владельцами финансового капитала предприятия;

$Див_{норм(тр.к.)}$  – нормируемая годовая величина дивидендов, получаемых владельцами трудового капитала, вложенного в работников при повышении их квалификации;

$P$  – среднесписочная численность работников предприятия;

$\sum O$  – суммарные (годовые) отчисления (налоги и др.);

$\sum U$  – суммарные издержки на материальную часть текущих затрат, включая амортизационные отчисления, затраты на энергию, сырье, основные материалы, полуфабрикаты, транзакционные издержки.

Представленные модели могут применяться для определения оплаты труда на строительных предприятиях частной собственности, акционерных обществах. На наш взгляд, наиболее оптимальной моделью представляется третья, так как при этом варианте работники получают не только соответствующую максимальную заработную плату, но и дивиденды на вложенный капитал, что позволит сильнее сблизить интересы работников и работодателей.

**Вывод.** Аналитическое обобщение проблем в сфере оплаты труда позволяет выделить наиболее важные пути совершенствования механизма оплаты труда на строительном предприятии:

- усиление заинтересованности работников в повышении своей квалификации, исполнении сложной и ответственной работы при переходе в более высокие тарифные разряды на основе прогрессивного нарастания тарифных ставок;
- повышение оплаты труда работников, занятых на особо сложном и уникальном оборудовании;
- обеспечение равенства в оплате труда рабочих одинаковых профессий, выполняющих работы равной сложности;
- развитие наиболее эффективных коллективных форм организации и оплаты труда;
- установление бригадирам доплаты за руководство бригадой при условии выполнения производственных заданий и высоком качестве выпускаемой продукции (работ);
- повышение общественного признания и престижности инженерного труда посредством усиления материального стимулирования;
- введение более дифференцированной оплаты (многофакторных систем материального стимулирования) руководителей, специалистов и служащих в зависимости от качества, эффективности труда и конечных результатов их работы;
- усиление заинтересованности инженерно-технических работников и других специалистов в повышении квалификации, выполнении сложных и ответственных работ;

- применение форм материального стимулирования труда, направленных на раскрытие творческой составляющей трудовой деятельности, такие как премиальные системы стимулирования, системы участия работников в прибылях, партнерство, повышение квалификации работников;
- создание на предприятиях служб мониторинга мотивационного состояния, уровня мотивирующей функции оплаты труда, понимания работниками стратегии развития предприятия, информированности работников об изменениях в оплате труда.

### **Библиографический список:**

1. Зинченко Н.В. Повышение производительности труда: российский опыт//Проблемы, противоречия и перспективы развития России в современном мире: экономико-правовые аспекты, сборник материалов Международной научно-практической конференции. Краснодарский университет МВД России и др.; под общей редакцией: Э.В. Соболева, С.И. Берлина, В.В. Сорокожердьева. 2014. С. 117-121.
2. Чистов Л.М. Эффективное управление социально-экономическими системами. СПб.: ТОО ТК «Петрополис», 1998. – 475с.

**УДК 69.003**

*Исмаилов Р.Т., Мелехин В.Б.*

### **АНАЛИЗ ОПТИМАЛЬНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ВНУТРИПРОИЗВОДСТВЕННЫХ РЕЗЕРВОВ СТРОИТЕЛЬНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ**

*Ismailov R.T., Melehin V.B.*

### **ANALYSIS OF OPTIMUM USE INWARDLY PRODUCTION RESERVES OF THE BUILDING ENTERPRISE**

*В статье раскрыта роль и определены задачи экономического анализа, проводимого с целью выявления имеющихся у строительного предприятия внутрипроизводственных резервов. Предложена экономико-математическая модель оптимального распределения внутрипроизводственных резервов между одновременно строящимися объектами, обеспечивающая получение максимальной прибыли.*

***Ключевые слова:** строительное предприятие, экономический анализ, внутрипроизводственные резервы, оптимальное распределение резервов.*