

$$D_{крис(n;\delta)} = \frac{T_{1крис(n;\delta)} - 273K}{T_{1крис(n)} - 273K} = \frac{T_{2крис(n;\delta)} - 273K}{T_{2крис(n)} - 273K} = \frac{T_{2крис(n;\delta)} - 273K}{T_{2крис(n)} - 273K} =$$

$$= D_{крис(n=1;\delta=0,1)} + (n-1) \cdot K_{крис.дав}$$
(7)

где

$$D_{крис(1;0,1)} = \frac{T_{1крис(n;\delta=0,2)} - 273K}{T_{1крис(n;\delta=0,1)} - 273K} = \frac{T_{2крис(n;\delta=0,2)} - 273K}{T_{2крис(n;\delta=0,1)} - 273K} = \frac{T_{2крис(n;\delta=0,2)} - 273K}{T_{2крис(n;\delta=0,1)} - 273K}$$
(8)

$$K_{крис.дав} = ((-0,11841) \cdot (\delta - 0,1) \cdot 10 + 0,002838 \cdot (n-1) - (0,002229 - 0,001586 \cdot (\delta - 0,1) \cdot 10) \cdot (n-1))$$
(9)

Вставляя указанные значения из таблицы 3 в уравнение (7), получаем уравнение данного типа:

$$D_{крис(n;\delta)} = D_{крис(1;0,1)} + ((-0,11841) \cdot (\delta - 0,1) \cdot 10 + 0,002838 \cdot (n-1) - (0,002229 - 0,001586 \cdot (\delta - 0,1) \cdot 10) \cdot (n-1)) =$$

$$= 1,064021 + ((-0,11841) \cdot (\delta - 0,1) \cdot 10 + 0,002838 \cdot (n-1) - (0,002229 - 0,001586 \cdot (\delta - 0,1) \cdot 10) \cdot (n-1))$$

Выводы

Способность влияния давления на ликвидацию очагов образования АСПО характеризуется сложностью из-за необходимости создания высокого градиента давления для предотвращения образования АСПО на внутренних стенках НКТ

ЛИТЕРАТУРА

1. Голонский П.П. Борьба с парафином при добыче нефти. М., Гостоптехиздат, 1960, 88 с.
2. Надиров Н.К. Ч.2 с.383
3. Люшин С.В., Репин Н.Н. О влиянии скорости потока на интенсивность отложения парафинов в трубах. М., Недра, 1965, 340 с.
4. Тронов В.П. Механизм образования смоло-парафиновых отложений и борьба с ними. М., Недра, 1970, 192 с.
5. Коршак А.А., Шаммазов А.М. Основы нефтегазового дела. Уфа. ООО ДизайнПолиграфСервис, 2001, 544 с.
6. Нагимов Н.М., Ишкаев Р.К., Шарифуллин А.В., Козин В.Г. Эффективность воздействия на асфальтосмолопарафиновые отложения различных углеводородных композитов //М., Нефть России. Техника и технология добычи нефти. 2002, № 2, с. 68-70.

ЭКОНОМИКА И СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА

УДК 331.2

Джолдасбаева Гульнар Каримовна - д.э.н., профессор (Алматы, КазАТК)
Жусупова Динара Сунгатовна - магистрант (Алматы, КазАТК)

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Совершенствование системы оплаты труда требует создания и обеспечения действенных механизмов заработной платы. Создание таких регуляторов служит важнейшей предпосылкой формирования эффективных моделей организации заработной

платы на предприятии. Совершенствование методов и систем оплаты труда позволяет наилучшим образом использовать получаемый доход и повысить эффективность работы в последующие периоды.

Практика последних лет и результаты многочисленных социологических исследований показывают главное, что мешает повышению заинтересованности работников в результатах своего труда, - низкий уровень тарифных ставок и должностных окладов, порядок их установления.

Во многих компаниях действуют повременно-премиальная, сдельно-премиальная, контрактная системы оплаты труда. Производятся доплаты за сверхурочное время, временное замещение отсутствующего работника, совмещение обязанностей, руководство бригадой и т.д. Размер заработной платы по устойчивому тарифу делает систему оплаты труда слабо связанной с конечными показателями хозяйственной деятельности всего предприятия.

Для восстановления основных функций заработной платы - воспроизводственной, стимулирующей и регулирующей, предлагаются следующие рекомендации.

Для основных рабочих, которые непосредственно производят готовую продукцию, от трудовой деятельности которых зависит качество и себестоимость продукции, нами предлагается применение бестарифной модели оплаты труда, в целях стимулирования труда рабочих, повышения квалификации и трудового участия [1]. Модель определения заработной платы рабочего по коэффициенту трудовой стоимости основывается на следующих основных критериях:

1) трудовая стоимость работника, которая определяется установлением месячной заработной платы. При этом месячная заработная плата каждому работнику устанавливается с учетом его квалификации, опыта, стажа работы и других показателей, исходя из специфики выполняемой работы;

2) фактически отработанное время за период, на который начисляется работнику заработная плата;

3) трудовой вклад каждого работника.

Основываясь на этих основных критериях, представим общую методику определения заработной платы каждому рабочему.

Определение коэффициента трудовой стоимости

Расчет трудовой стоимости определяется путем деления чистой заработной платы за последние 3-6 месяцев на количество рабочих дней за этот период:

$$KTC_i = \frac{ФЗП_i}{ФР_i}, \quad (1)$$

где KTC_i – коэффициент трудовой стоимости; $ФЗП_i$ – общая сумма заработной платы i -го рабочего за период (за последние 3-6 месяцев), тенге; $ФР_i$ – фонд времени каждого рабочего за этот период.

При этом, из расчета средней заработной платы рекомендуется исключить случайные и несистемные выплаты, а учитывать следующие основные выплаты:

- премии за основные результаты деятельности, выплаченные работникам по действующим системам премирования;

- надбавки за работу в многосменном режиме (если работники систематически работают посменно);

- доплаты за совмещение профессий, расширение зон обслуживания и аналогичные выплаты;

- доплаты за повышенную интенсивность труда;

- доплаты за руководство бригадой;

- доплаты за условия труда (в случаях, когда они не включены в тарифные ставки и расценки и учитываются отдельно);

- оплату за выслугу лет и стаж работы в экологически неблагоприятных районах и приравненных к ним местностях и т.д.

Такой подход позволяет определить объективно необходимые в конкретных производственных условиях соотношения в оплате труда работников, исходя из их функций в процессе производства. При необходимости эти функции уточняются.

Методологической основой данного подхода является положение о том, что фактический уровень квалификации работника наиболее полно отражает не присвоенный ему разряд (или должностная категория), а полученная им заработная плата.

Зарботная плата каждому рабочему устанавливается с учетом опыта, стажа, уровня профессионального мастерства работника [2-3].

Трудовой вклад каждого работника определяется путем умножения его коэффициента трудовой стоимости на количество отработанных дней в этом месяце:

$$ТВ_i = КТС_i * Ф_{вр \text{ факт}}, \quad (2)$$

где, $ТВ_i$ - трудовой вклад каждого работника; $КТС_i$ - коэффициент трудовой стоимости каждого работника; $Ф_{вр \text{ факт}}$ – отработанное время за рассматриваемый отчетный месяц.

Общий трудовой вклад всех работников определяется ($ТВ_{общ}$) путем суммирования трудового вклада каждого работника:

$$ТВ_{общ} = \sum ТВ_i. \quad (3)$$

Коэффициент распределения заработка рассчитывается путем деления общей суммы фонда оплаты труда на общий трудовой вклад:

$$К_{распр} = ЗП_{общ} / ТВ_{общ}, \quad (4)$$

где, $К_r$ – коэффициент распределения общего заработка бригады между рабочими; $ЗП_{общ}$ - общий фонд оплаты труда бригады, который подлежит распределению между рабочими за текущий месяц; $ТВ_{общ}$ - трудовой вклад всех работников.

Расчет заработка каждого работника

Зарботная плата каждого работника ($ЗП_i$) представляет его долю в заработанном всем коллективом фонде оплаты труда и определяется путем умножения его трудового вклада на коэффициент распределения заработка:

$$ЗП_i = ТВ_i * К_{распр} \quad (5)$$

Методика предлагаемой нами модели представлена в виде блок-схемы ниже на рисунке 1 [4].

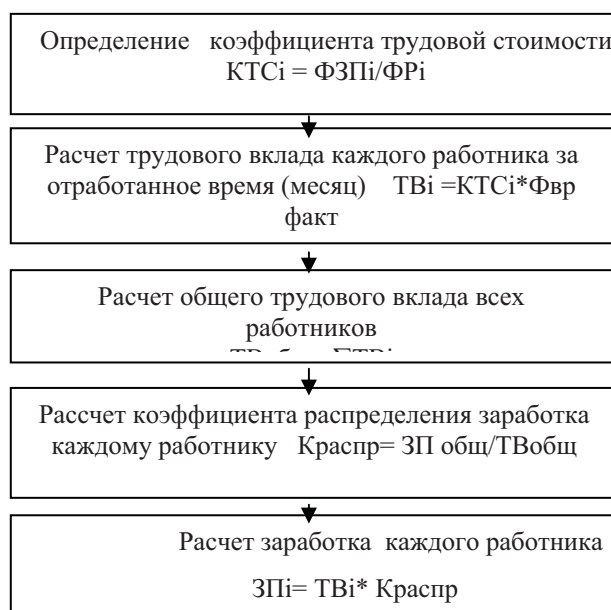


Рисунок 1. Методика определения заработной платы рабочего с учетом трудовой стоимости, трудового вклада и отработанного времени

Следующая модель, которая называется гибкой многокомпонентной системой оплаты труда, предлагается для определения заработной платы руководителей и служащих предприятия, от которых зависят результаты работы деятельности подразделения и предприятия в целом. При этой системе заработная плата состоит из двух частей - постоянной части заработной платы ($Z_{П\text{ост}}$) и переменной части ($Z_{П\text{ерем}}$). Постоянная часть представляет собой оплату за стоимость затраченного труда, а переменная часть – оплату за результаты труда и включает в себя итоги труда самого работника, итоги работы подразделения, работы смежной службы или всей организации (если функции работника оказывают на них существенное влияние).

У каждого работника комбинация параметров и компонентов зарплаты индивидуальна, соответствует его функциональным обязанностям и показателям, на которые он должен оказывать реальное влияние и за которые несёт ответственность. Ставка устанавливается в соответствии со стоимостью работника на целевом рынке труда. По сути, ставка — оплата за компетенцию, т.е. за знания, умение, личностные качества и потенциал работника, а не только за занимаемую должность.

Упорядочить, систематизировать величины ставок и их соотношения как внутри подразделения, так и по всему предприятию можно по «*Сетке соотношений в оплате труда на предприятии*». Сетка сокращает количество категорий должностей до пяти, а квалификационных групп — с традиционных 20-30 до 10-12, что существенно смягчает проблему дисбаланса ставок внутри подразделения и между ними, т.е. системно упорядочивает плановые зарплаты по всему предприятию. Более того, имея информацию о среднерыночных зарплатах только ключевых сотрудников, сетка поможет «от обратного» установить (уточнить) зарплату всего персонала, что существенно сокращает затраты при анализе ситуации на рынке труда [5].

Доля зарплаты за итоги (ЗПИ) в Ставке зависит от значимости функций работника, т.е. степени его влияния на итоги выполнения основных показателей производственно-хозяйственной деятельности (ПХД) предприятия, его подразделений или личных планов: чем больше значимость функций, тем больше доля.

Работников в соответствии с влиянием их функций на конечные результаты предлагаем распределить на три категории: А, В и С.

К категории «А» относятся работники, от функции которых непосредственно зависит результаты производственно-хозяйственной деятельности предприятия. К ним относятся высшее руководство, ведущие менеджеры и специалисты основных подразделений.

К категории «В» относятся работники, от функции которых косвенно (опосредованно) зависят результаты деятельности подразделения или предприятия в целом. К ним относятся специалисты основных подразделений, руководители и ведущие специалисты функциональных, вспомогательных подразделений.

К категории «С» относятся работники, от функции которых практически не зависят результаты производственно-хозяйственной деятельности предприятия. Задача персонала — качественное выполнение строго регламентированных функций. К ним относятся бухгалтеры, нормировщики, работники складов, секретари, ремонтный и другой обслуживающий персонал.

В системе оплаты минимальная заработная платы ($Z_{П\text{ мин.}}$) играет роль ограничителя снижения уровня зарплаты при самых неблагоприятных сочетаниях различных итогов, снижения заработной платы за качество труда, т.е. $Z_{П\text{ мин.}}$ не допускает начисления фактической зарплаты ниже установленного минимума. Величина минимальной зарплаты зависит от статуса работника, его ценности для организации [6-7].

Минимум заработной платы индивидуален; он должен не только обеспечивать работнику социальную защиту, но и удерживать нужных специалистов от желания искать

новое место работы. ЗП макс. — максимальный уровень зарплаты — определяется максимальным уровнем итогов, который потенциально может быть достигнут коллективными или индивидуальными усилиями работников.

Для каждого сотрудника, а точнее, для каждой должности, выбирается своя структура заработной платы, призванная установить оптимальную и понятную связь оплаты труда с результатами, на которые он влияет и за которые несёт ответственность в соответствии со своими функциями. Работники в рамках такой системы стимулирования готовы разделить с администрацией риск краткосрочного снижения прибыльности в обмен на достижение более высоких перспективных результатов и компенсации за счет этого сегодняшних потерь. Кроме того, обеспечивается обоюдовыгодная стабильность кадровой политики, отсутствие необходимости производить увольнения, в случае ухудшения рыночной конъюнктуры. Чтобы связать оплату труда с показателями хозяйственной деятельности предприятия, следует выбрать те показатели, которые будут отражать индивидуальный вклад каждого работника.

Выводы

Все рассмотренные варианты бестарифной организации оплаты труда имеют свои достоинства. Они относительно просты, способны заинтересовать работников в достижении высоких конечных результатов, реализации внутренних производственных резервов.

ЛИТЕРАТУРА

1. Волгин Н. Оплата труда и проблемы ее регулирования. М., Альфа-Пресс, 2006, 182 с.
2. Ерали А.К., Баймуханов А.С. Производственный менеджмент. Алматы, 2005, 612 с.
3. Журавлев П.В., Карташов С.А., Маусов Н.К., Одегов Ю.Г. Технология управления персоналом. М., Мысль, 2004, 576 с.
4. Кабушкин Н. И. Основы менеджмента. М., Интер-Пресс, 2002, 336 с.
5. Сперанский А. Оптимизация системы оплаты труда и материального стимулирования. М., Альфа-Пресс, 2006, 286 с.
6. Травин В.В., Дятлов В.А. Основы кадрового менеджмента. М., 2005, 59 с.
7. <http://business.zakon.kz>
8. www.berr.gov.uk
9. <http://images.businessweek.com>

УДК 338.2

Джолдасбаева Гульнар Каримовна - д.э.н., профессор (Алматы)

Ли Александр Анатольевич - магистрант (Алматы, КазАТК)

ФОРМИРОВАНИЕ ИНВЕСТИЦИОННОЙ СТРАТЕГИИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Инвестиционная стратегия — система долгосрочных целей инвестиционной деятельности предприятия, определяемых общими задачами его развития и инвестиционной идеологией, а также выбор наиболее эффективных путей их достижения. Инвестиционная стратегия является эффективным инструментом перспективного управления инвестиционной деятельностью предприятия, представляет собой концепцию ее развития и в качестве генерального плана осуществления инвестиционной деятельности предприятия определяет:

- приоритеты направлений инвестиционной деятельности;
 - формы инвестиционной деятельности;
 - характер формирования инвестиционных ресурсов предприятия;
-