

Цифры показывают, что фактическое освоение указанного рынка контейнерными перевозками составляет не более 15%. Есть экспертное мнение, что этот процент еще ниже и что уровень контейнеризации грузовых перевозок в России не превышает 10%. Прежде всего, это связано с нестабильным экономическим положением в мире и со снижением спроса на рынке контейнерных грузоперевозок. Поэтому, на сегодняшний день целесообразным представляется, как крупным, так и малым компаниям на рынке контейнерных перевозок рассмотреть планы своего дальнейшего развития.

**М.А. Розенкова**

*Российский государственный профессионально-педагогический университет*

## **ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ОБОСНОВАННОСТИ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ**

Система оплаты труда, как и любая из систем современного предприятия, должна быть экономически обоснованной. В противном случае она теряет свою эффективность и не способствует развитию бизнеса, а подчас и наносит ему значительный урон.

Экономическая успешность предприятия напрямую зависит от качества труда работников. Следовательно, первой и важнейшей проблемой системы оплаты труда на предприятии является поддержание заинтересованности работника в результатах его труда. Однако, работник работает не один, а в коллективе, и конечный результат обычно зависит от результата труда всего коллектива. В связи с этим, заинтересован должен быть весь коллектив, то есть, он должен нести ответственность за ее результат. Отсюда вторая проблема экономической обоснованности системы оплаты труда – введение коллективной ответственности за результаты труда. Совместив две проблемы, мы получим ключевые слова – коллективная заинтересованность. Система оплаты труда, основанная на ней, будет наиболее эффективной и экономически обоснованной, и будет являться решением данной проблемы.

В настоящее время на предприятиях, как правило, применяются три вида систем оплаты труда: повременная, сдельная и бонусная. Повременная оплата труда основана на установлении каждому сотруднику организации определенного оклада, выплачиваемое ему за отработанное им в текущем периоде время. Сдельная оплата труда основана на системе тарифных ставок, начисляемых в зависимости от достигнутого результата. Бонусная система оплаты труда включает две составляющих – определенный оклад работника плюс бонус (процент от полученной предприятием прибыли).

Бонусная система оплаты труда в условиях рыночной экономики является наиболее эффективной, поскольку стимулирует каждого работника в достижении получения прибыли – основной цели бизнеса. К сожалению, она используется лишь в небольшом количестве предприятий. Это объясняется тем, что она четко не разработана и экономически необоснованна. В действительности же от применения на предприятии этой системы оплаты труда можно получить наибольший эффект, поскольку только она неразрывно связана с финансовым результатом деятельности предприятия, а это значит, что она: минимизирует риски работодателя при снижении объемов продаж и прибыли; поддерживает заинтересованность работника в конечном результате его труда; позволяет добиться коллективной заинтересованности в результате труда, вследствие чего у всех работников появляется общая цель;

Для того чтобы эта система работала нормально, необходимо выполнение нескольких условий: она должна охватывать всех без исключения работников предприятия; иметь целевую направленность; быть понятной каждому работнику, чтобы он сам мог все рассчитать; информация о результате, к которому стремится предприятие, должна быть часто обновляемой и легко доступной; все причины постигших предприятие неудач должны своевременно выявляться и быть общеизвестными.

Выполнение этих условий поможет создать на предприятии экономически обоснованную систему оплаты труда, и, следовательно, сделать работу предприятия более эффективной.