

*В.А. Гришина***ФОРМИРОВАНИЕ АДЕКВАТНОЙ СИСТЕМЫ  
ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
НА МАШИНОСТРОИТЕЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ**

Вовлечение России в мировые экономические процессы, прежде всего это предстоящее вступление в ВТО, означает приобщение промышленного сектора к ожесточенной конкуренции на мировых рынках товаров и услуг. Однако при существующем качестве отечественной продукции российские товаропроизводители не только не завоюют новые внешние рынки, но и могут потерять 70...90 % внутреннего рынка сбыта при столкновении с крупнейшими иностранными фирмами.

Отметим, что экспортные операции являются важным направлением деятельности машиностроительных предприятий. Эффективность экспортных сделок зависит от ряда факторов, важнейшим из которых является конкурентоспособность продукции, характеризующаяся системой показателей, и, прежде всего, качеством и ценой. В общем случае цена потребления является основным показателем конкурентоспособности, однако для экспортной продукции на первом месте стоит качество товара. Качество зависит от многих факторов, но в первую очередь от качества работы сотрудников предприятия, от того, насколько благоприятны условия стимулирования трудового коллектива, т.е. заинтересован ли работник в выполнении своего задания качественно и в срок.

Для повышения уровня конкурентоспособности продукции необходимо сочетание государственной поддержки и активных действий самих предприятий. Государство может и должно сделать многое для развития российского бизнеса, в том числе его прикладной науки, в результате снижения явно избыточного налогового бремени и эквивалентной финансовой нагрузки на наши предприятия. Руководство предприятий обязано разработать такую систему мотивации на предприятии, которая будет адекватна запросам высокого уровня качества выпускаемой продукции. Систему оплаты труда необходимо превратить в систему поощрения качества и производительности. Адекватная система оплаты труда работников машиностроительных предприятий должна строиться на следующих принципах [1]:

- принцип стимулирования, подразумевающий связь материального стимулирования и объемов прибыли, так как на практике от работников зависят условия сбыта и качество продукции;
- принцип попродуктового учета результатов и затрат, чтобы были видны индивидуальный вклад каждого работника и уровень затрат;
- принцип поощрений за: экономию материальных ресурсов, совершенствование приемов работы и качественное выполнение работ.

Применение вышеизложенных принципов позволит сократить себестоимость продукции за счет рационального использования ресурсов и рабочего времени, а также приведет к росту производительности труда. Однако следует помнить, что одновременно с этим возрастут затраты на оплату труда, также включаемые в себестоимость продукции, поэтому их необоснованное увеличение приводит к значительному росту цены, что снижает возможности маневра в конкурентной борьбе [2].

В настоящее время для предприятий экономически выгодно затратить большую сумму на оплату труда, чем производить дешевую, но некачественную продукцию, которая может оказаться неконкурентоспособной на внешних рынках.

**СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Жуков, Л.И. Справочное пособие по труду и заработной плате / Л.И. Жуков, В.В. Горшков. – М. : Финансы и статистика, 1990.
2. Организация производства / под ред. О.Г. Туровца. – Воронеж, 1993.

*Кафедра «Экономика и управление на предприятиях»*