

ниями на высокотехнологических предприятиях. М.: МГТУ им. Н.Э. Баумана, 2007.

4. Фатхутдинов Р.А. Инновационный менеджмент. - С-Пб. Питер, 2008. - 448 с.

5. Юрлов Ф.Ф., Яшин С.Н., Плеханова А.Ф., Корнилов Д.А. Оценка эффективности и выбор инновационных проектов для инвестиций. - Н. Новгород, НГТУ, 2008. - 202 с.

PROBLEMS OF FORMATION AND IMPLEMENTATION OF INNOVATIVE STRATEGIES FOR DEVELOPMENT OF INDUSTRIAL ENTERPRISES

© 2011

Yu.I. Efimychev, doctor of economical sciences, professor
O.V. Trofimov, candidate of economical sciences, associate professor
A.J. Efimychev, candidate of economical sciences, associate professor
T.V. Trofimova, master

Nizhny Novgorod State University named after Lobachevsky, Nizhny Novgorod (Russia)

Keywords: post-crisis strategy; innovation; innovation strategy; modernization; economic development.

Annotation: the main problems hindering the development of innovative industries and suggest ways to solve them.

УДК 65.01

ББК У291.21

РЫНОЧНО ОРИЕНТИРОВАННЫЙ ПОДХОД К СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ (НА ПРИМЕРЕ ЗАО «СВМЗ»)

© 2011

Э.А. Гамбарова, студент
Н.В. Липченко, кандидат педагогических наук, доцент кафедры «Экономика промышленности»
Самарский Государственный Технический Университет, Самара (Россия)

Ключевые слова: эффективное управление предприятием; рыночно-ориентированная система оплаты труда; социально-экономические средства управления; коэффициент выполнения плана подразделения; коэффициент выполнения личного плана; коэффициент дисциплины.

Аннотация: на основе анализа специальной литературы и экспериментальных исследований предложены способы совершенствования системы оплаты труда.

В современных условиях хозяйствования одним из важнейших факторов развития и конкурентоспособности предприятия является эффективное управление его финансово-хозяйственной деятельностью и кадровой политикой.

Управление предприятием в рыночных условиях – сложный механизм. В такой ситуации ещё больше образуется целей, задач, новых связей, меняются формы собственности – все перечисленное подводит к необходимости формирования перспективных взглядов на создание и применение более гибких систем управления предприятием. Управление – это профессионально осуществляемые процессы планирования, организации, мотивации, координации и контроля любой областью предприятия. Выделяют различия, например, уровень развития объекта управления, будь то производство, транспорт, торговля или здравоохранение, имеют различные системы управления, обладающие своей спецификой. Это различие определяется не только особенностями объекта управления, но и уровнем его технологического, экономического и социально – психологического или иного развития. Совершенно естественно, что системы управления во многих своих характеристиках будут различными, если управлять небольшим предприятием в малом бизнесе или крупной производственной фирмой.

Настоящая задача, которая ставится перед управляющим любого предприятия – это эффективное управление, которая направлена на перевод системы из действительной ситуации в желаемую ситуацию, на обеспечение наилучшего достижения этого процесса. Тогда эффективное управление предприятием предполагает комплексное решение ряда задач, среди которых можно выделить:

- управление финансами;
- управление производством;
- управление сбытом и снабжением;
- управление внутренними службами + правовая защита и регулирование;
- управление кадрами.

Информационной основой управления являются достоверные и своевременно полученные данные управленческого учёта, под которым понимается система сбора, обработки и предоставления информации менеджменту для принятия обоснованных управленческих решений.

Эффективность управления предприятием количественно охарактеризована с помощью ряда показателей, перечень которых определяется характером деятельности предприятия и приоритетными целями его развития. Среди показателей эффективности управления можно выделить показатели

РЫНОЧНО ОРИЕНТИРОВАННЫЙ ПОДХОД К СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА ...

деловой активности (многочисленные коэффициенты оборачиваемости), показатели рентабельности, показатели эффективности инновационных проектов и т.д.

Так, основными составляющими современного управления можно считать следующее:

1) основополагающим элементом организации её деятельности является человек – как личность, его потребности, интересы, мотивы, ценности, установки. Это выражается в управлении внутренними процессами деятельности людей, так и процессами поведения фирмы во внешней среде;

2) эффективному менеджменту присущ профессионализм управления, выступающий как одно из главных требований к управленцам и персоналу. Существует комплекс мер к личным качествам менеджеров: предприимчивость, предвидение, лидерство, коммуникабельность, адаптивность;

3) в подходах, принципах и методах управления отдаётся приоритет социально – экономическими средствами управления с применением эффективнейших способов мотивации труда персонала;

4) актуальным в управлении является такая характеристика как адаптивность (гибкость) к изменяющимся условиям внешней среды, т.е. предприятие должно быть инновационного типа, отзывчивое к нововведениям;

5) факторами эффективности на уровне предприятия определяется спецификой этого предприятия. В то же время можно выделить некоторые из них, наиболее часто применяемые:

- инновации в технологии, в новых продуктах, услугах, в современных методах;
- совершенствование структуры производства;
- обучение персонала предприятия;
- совершенствование управления материальными и финансовыми потоками;
- применение прогрессивных методов стимулирования и мотивации;

Система управления предприятием базируется на трёх связующих процессах, которые позволяют сделать процесс управления эффективным:

- 1) информационная поддержка процессов и реализации услуг предприятия;
- 2) оптимизация распределения функций работников;
- 3) система активизации мотивации персонала.

Система управления обеспечивает организацию набором решений, которые применяются исполнителями, когда возникают соответствующие ситуации. Система управления организации построена для того, чтобы все протекающие в ней процессы осуществлялись своевременно и качественно. Отсюда то внимание, которое уделяют ей руководители организаций и специалисты, с целью непрерывного совершенствования, развития как системы в целом, так и её отдельных составляющих. Очевидно, что изучение и совершенствование системы управления, как в рамках отдельной организации, так и государства, общества в целом способствует скорейшему достижению поставленных целей и задач.

Так, на предприятии ЗАО «СВМЗ» (г. Самара) руководство столкнулось с проблемой в области управления персо-

налом, а именно, текучесть кадров среди такой категории, как рабочие, и, нужно отметить, что основную часть уволившихся составляют квалифицированные сотрудники. Другой проблемой предприятия является повышение эффективности труда персонала.

Краткая справка о предприятии, на котором проводились исследования: ЗАО «Средне-Волжский Механический Завод» является предприятием, осуществляющим свою деятельность в области механической обработки металла и РТИ (резинотехнических изделий) и было основано в 2006 году. Характер производства позволяет работать как с крупными, так и мелкими сериями заказываемых изделий. Общая численность персонала 340 человек.

Для решения выявленных трудностей были проведены мероприятия:

- 1) анкетирование;
- 2) анализ результатов опроса (анкет);
- 3) отчёт о проделанной работе;
- 4) предложения по совершенствованию кадровой политики.

Опросные листы делились на 2 категории: один вид анкеты предназначался для руководителей (менеджеров и руководителей второго уровня), а другой вид – для рабочих и служащих. Всего в опросе участвовало 119 человек. Из них 13 руководителей и 106 работников, где (по полу) мужчин - 73 человека, женщин - 46 человек. Средний возраст опрошенных 30 – 40 лет.

В результате анкетирования были выявлен ряд других проблем:

- 1) недостаточность материально-технического обеспечения;
- 2) не прозрачность системы распределения премий;
- 3) низкая причастность коллектива к деятельности завода;
- 4) невозможность дальнейшего обучения;
- 5) неопределенность целей подразделений и личных целей сотрудников;
- 6) неопределенность долгосрочных целей предприятия.

Опираясь на анализ ответов, коллектив авторов предлагает шаги для развития, рассматриваемого предприятия.

Фундаментом предлагаемой системы оплаты труда остаются традиционные элементы: оклады (тарифные ставки), надбавки, премии. Несмотря на традиционный характер, эти элементы формируются по-новому, без общепринятых шаблонов и форм, с учетом особенностей периода становления рыночных отношений [1].

Оптимально построенная система оплаты труда решает двустороннюю задачу: сделать труд каждого персонально выгодным и способствовать росту эффективности производства. Рыночно-ориентированная система оплаты труда должна гибко реагировать на изменение внутренних и внешних условий.

Первый элемент системы оплаты труда фиксированный должностной оклад устанавливается на основе построения своеобразной иерархической лестницы и ранжирования труда персонала предприятия по группам профессиональной

Таблица 1. Шкала коэффициента сложности, ответственности

| | Квалификационный разряд | | | | | | | | | |
|----------------------|-------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|------------|----------|----------|------------|
| | I | II | III | IV | V | VI | VII | VIII | IX | X |
| Среднее значение Ксо | 2,15 | 1,65 | 2,7 | 3,45 | 3,95 | 4,0 | 4,5 | 4,8 | 5,6 | 7,2 |
| Интервал Ксо | 11,0-3,3 | 11,0-2,3 | 22,1-3,3 | 22,1-4,8 | 22,3-5,6 | 22,4-5,6 | 22,4 - 6,6 | 22,6-7,0 | 22,8-8,4 | 110,5-25,0 |

Таблица 2. Шкала для расчета премии к окладу

| Показатель | Оценка выполнения личного плана, плана подразделения и дисциплины, баллы | | | | | | | | |
|--------------------|--|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| | 0-49 | 50-60 | 61-65 | 66-70 | 71-75 | 76-80 | 81-85 | 86-90 | Св.90 |
| Премия к окладу, % | 0 | 5-10 | 11-25 | 26-35 | 36-45 | 46-55 | 56-65 | 66-75 | 76-100 |
| Коэффициент премии | 0 - 0,35 | | 0,45 | 0,55 | 0,65 | 0,75 | 0,85 | 0,95 | 1 |

сложности и ответственности с помощью специально разработанных коэффициентов. Второй элемент - надбавка к окладу устанавливается за выполнение показателей, характеризующих деятельность структурных подразделений и эффективность выполнения должностных обязанностей каждым работником и работника личного плана [1]. Здесь также имеются четкие критерии и методика их стоимостной оценки. Если первая часть заработка зависит от конкретного человека, то вторая часть предполагает как индивидуальную ответственность исполнителя, так и коллективную ответственность, так как зависит от того, насколько четко и эффективно сработал каждый цех, отдел, служба для создания рыночно востребованного продукта.

На основе анализа профессиональной сложности и ответственности трудовых функций все должности можно подразделить на десять категорий.

В рамках каждой категории могут выполняться различные по сложности работы, поэтому необходимо сделать дополнительное ранжирование должностей (работ) на квалификационные разряды (по четыре разряда в каждой категории, в зависимости от характера труда и требуемой квалификации).

Каждому квалификационному разряду прикрепляется среднее значение коэффициента профессиональной сложности и ответственности выполняемой работы. Экономический смысл этого коэффициента заключается в том, что с его помощью обеспечивается правильное соотношение между зарплатами (окладами или ставками) у работников разных категорий [1].

С помощью $K_{со}$ учитывается значимость деятельности, профессиональный уровень и мера ответственности работников. В таблице 1 приведены значения коэффициента $K_{со}$ для разных квалификационных разрядов, используемых в Гарцбургской модели формирования оплаты труда работников [1].

Индивидуальное значение коэффициента сложности и ответственности ($K_{со}$) определяется результатами аттестации работника. Результаты аттестации зависят от качества выполнения функциональных обязанностей, изложенных в должностных инструкциях для работников данной категории.

Коэффициенты $K_{со}$, $K_{п}$, $K_{л}$ и $K_{д}$ выполняют роль стимуляторов эффективного труда, т.к. заложенные в них критерии учитывают вклад каждого работника в общие результаты, открывают возможности для профессионального роста, стимулируют усилия.

1) Коэффициент выполнения плана подразделения ($K_{п}$) определяется по формуле:

$$K_{п} = \frac{M_{факт}}{M_{план}}, K=1$$

где $M_{факт}$ - фактически выполненные мероприятия в отчетном периоде;

$M_{план}$ - мероприятия, запланированные подразделением в отчетном периоде.

2) Коэффициент выполнения личного плана определяется по формуле:

$$K_{л} = \frac{3 + УП}{31 + 32 - N}, K=1$$

где 3- количество вопросов и задач, снятых с контроля в отчетном периоде;

УП- количество вопросов и задач, срок исполнения которых перенесён по уважительной причине;

31- количество вопросов и задач, решение которых перенесен с предыдущего периода;

32- количество заданий, поставленных на контроль в текущий отчетный период;

N- количество вопросов и задач, срок исполнения которых не наступил.

3) Коэффициент дисциплины определяется по формуле:

$$K_{д} = N + ОП + П, K=0$$

где N- количество нарушений работника в отчетный период;

ОП- количество опозданий работника в отчетный период;

П- количество прогулов в отчетный период.

4) На основе предложенного механизма расчёт заработной платы осуществляется по формуле:

$$З = О \times K_{со} + О \times (K_{п} + K_{л} - K_{д})$$

где О- базовый размер оплаты труда;

$K_{со}$ - коэффициент сложности и ответственности;

$K_{п}$ - коэффициент выполнения плана подразделения;

$K_{л}$ - коэффициент выполнения личного плана работника;

$K_{д}$ - коэффициент дисциплины.

Если в результате анализа работы подразделения и лично работы работника и его дисциплины наберет 49 баллов (из 100 возможных), то он не получит премию к окладу. Если же сумма баллов достигнет величины от 91 до 100, то размер премии составит размер его оклада.

Предложенная система оплаты труда ориентируется на многоуровневую форму, которая позволит работнику увидеть зависимость оплаты труда не только от общепринятых норм (образование, опыт работы, интенсивность труда), но также увидеть показатели, которые будут отражать личный вклад в деятельность организации. Эта система позволит снизить текучесть кадров, сформулировать стабильный коллектив и сделать кадровую политику прозрачной.

Рыночно-ориентированная система оплаты труда имеет ряд принципов:

1) эффективная система оплаты должна создать преимущества для работников, от которых зависит эффективность производства, повышение его эффективности, общий уровень доходов предприятия. То есть необходимо стимулировать наиболее квалифицированных и активных работников, обеспечивать обоснованные различия в оплате труда в соответствии с уровнем квалификации, сложностью и ответствен-

ностью выполняемых работ, создавать условия для гибкого подхода к регулированию численности кадрового состава персонала и улучшение его структуры;

2) система оплаты должна иметь «встроенные стимуляторы» труда, основанные на обратной связи между руководителями и работниками и принципе: «Чем выше производительность труда, тем больше доход, чем больше доход, тем эффективней труд», на возможность поощрять деятельность работников, которые находят решение по снижению затрат на производство продукции;

3) концепция управления оплатой труда в качестве центрального звена предполагает разработку стратегии управ-

ления оплатой труда, направляющей усилия всех субъектов управления на достижение целей предприятия и реализуемой с помощью политики заработной платы. Система управления оплатой труда, как и любая другая система управления, должна состоять из следующих компонентов: механизмов управления, структуры управления, процесса управления, механизмов развития системы управления.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Крейчман Ф.С. Эффективное управление предприятием на основе демократизации собственности/ Ф.С.Крейчман-2-у изд., перераб. и доп. М.:РАЕН, 2009.-С.139-148.

MARKET ORIENTED APPROACH TO THE REMUNERATION SYSTEM IN THE ENTERPRISE (ON THE EXAMPLE OF ZAO «SVMZ»)

© 2011

E.A. Gambarova, student

N.V. Lipchenko, candidate of pedagogical sciences, associate professor of the chair «Industrial economy»
Samara State Technical University, Samara (Russia)

Keywords: efficient management of the enterprise; market-based wage system; socio-economic controls; the coefficient of the plan units; the implementation rate of personal plan; and the coefficient of discipline.

Annotation: based on the analysis of literature and experimental studies suggest ways of improving the wage system.

УДК 811.111

ББК 81.432.1

СЕМАНТИКО-СИНТАКСИЧЕСКИЕ СТРУКТУРЫ ОБРАЗНОГО ОПИСАНИЯ ФЕНОМЕНА «ВРЕМЯ» В АНГЛИЙСКОМ ЯЗЫКЕ

© 2011

A.M. Шейко, аспирант

Волгоградский государственный университет, Волгоград (Россия)

Keywords: время; языковое время; лингвокультура; семантический предикат.

Annotation: в статье рассматривается лексическая субкатегория языкового времени. Описываются семантические роли феномена «время» в предикативно-аргументных структурах английского языка.

В английской художественной литературе XVIII-XX вв. время воплощается в разных образах. В большинстве своем они представляют собой номинации, которые носят авторский – индивидуальный и неповторимый – характер. Такие образы времени как *Father Time* (отец - время), *Spinner* (прядильщик), *King* (король), *Miser* (скряга), *Predator* (хищник), *Fire* (огонь), *Trap* (ловушка) и др. свидетельствуют о том, что феномен «время» занимает важное место в той системе ценностей, которая сформирована в рамках английской языковой картины мира, и эти воплощения, входящие в систему понятий о времени, отражают мировоззрение носителей языка.

Каждый автор осмысливает феномен «время» по-своему, дополняя ассоциативный ряд данного явления новыми манифестациями. В результате творческой деятельности писателя уже существующие образы времени дополняются бесчисленным количеством вновь созданных. Однако в сознании английского этноса первичным воплощением времени, сформировавшимся еще в XV в., является одетый в мантию лысый старец с бородой и чубом, в руках у которого серп или коса и песочные часы [3].

В данной статье высказывания о времени, отобранные из художественных текстов на английском языке, сводятся к пропозициям, классифицированным по группам семантических предикатов. Предложенный метод анализа, включающий в себя описание предикативно-аргументных структур в терминах семантических падежей, позволяет установить, в каких семантических ролях может выступать феномен «время» и какие конструкции используются для характеристики и представления этого явления в английской лингвокультуре.

Пропозиция, моделирующая внеязыковую ситуацию, является основной ячейкой синтаксической семантики. Под пропозицией понимается формально-логическую структуру, в состав которой входит предикат и присоединяемые им аргументы, связанные между собой определенными смысловыми отношениями [2, с. 393] – семантическими ролями.

Семантические роли, описание которых впервые предложил Ч. Филлмор, изначально носили название глубинных падежей, они включают шесть позиций: агентив, датив, инструменталис, фактив, объектив, локатив [4, с. 24].

В своем исследовании мы будем придерживаться клас-