

явления. Поэтому амортизационные отчисления, отражая величину перенесенной стоимости, одновременно показывают и степень износа основных фондов [7, с.12].

Выводы. Основные производственные фонды предприятий совершают хозяйственный кругооборот или воспроизводство, состоящее из следующих стадий: износ, амортизация, накопление средств для полного восстановления основных фондов, их замена путем капитальных вложений.

Все объекты основных фондов (ОФ) подвержены физическому и моральному износу, т.е. под влиянием различных факторов утрачивают свои свойства, приходят в негодность и не могут далее выполнять свои функции. Физический износ может быть частично возмещен за счет ремонта, реконструкции и модернизации. Моральный износ проявляется в том, что основные фонды по всем своим характеристикам уступают новейшим образцам. Поэтому периодически возникает необходимость замены основных фондов, особенно их активной части. При этом в современной экономике главным фактором, определяющим необходимость замены является моральный износ.

Источники и литература

1. Раицкий К.А. Экономика предприятия. Учебник для вузов. – М.: Инфомационно-внедренческий центр «Маркетинг», 2002.
2. Экономика предприятия: Учебник для вузов / Под ред. проф. В.Я. Горфинкеля, проф. В.А. Швандара. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 670 с.
3. Руденко А.И. Экономика предприятия. Учебное пособие для экономических вузов. Издание 3-е перераб. и доп. – Симферополь, Таврия, 2005. 320с.
4. Экономика предприятия: Учебник / Под ред. проф. И.А. Сафронова. – М.: Юристъ, 2003. – 608 с.
5. Экономика предприятия. / Под ред. Грузинова В.П. М.: Юнити, 2004.
6. Экономика предприятия: Учебник / Под ред. А.Е. Карлика, М.А. Шухгальтер. – М.: ИНФА-М, 2001. – 432 с.
7. Логинов В. Обновление основного капитала // Экономист. – 2002. – № 3.

Донцов В., Искадаров А.И.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ФОРМ И СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА КАК ВАЖНЫЙ ЭЛЕМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ ТУРИСТИЧЕСКИМ ПРЕДПРИЯТИЕМ

Введение. Для повышения экономической эффективности деятельности туристических предприятий, в современных условиях жесткой конкуренции, особое значение приобретают вопросы практического применения современных форм и систем оплаты труда персонала. Квалифицированные, обученные и правильно мотивированные люди в большей степени определяют успех в бизнесе. Любой руководитель, если он хочет добиться эффективной деятельности своих подчинённых, должен не забывать о наличии для них стимулов трудиться.

Ряд ученых, таких как Адрианова В.В., Бикташева Д.Л., Дяченко Л.П., рассматривали проблему оплаты труда в туристической сфере и пришли к выводу, что оплата труда является важным инструментом мотивации персонала. Поэтому внедрение эффективных форм и систем оплаты труда на туристических предприятиях, должно способствовать созданию и предоставлению туристических услуг более высокого качества, максимальному удовлетворению клиентов, и как следствие, улучшению конкурентных позиций фирмы на рынке и получению большего объема прибыли.

Цель статьи направлена на исследование и разработку эффективной бестарифной системы оплаты труда для туристических предприятий.

Основной материал. Совершенствование форм и систем оплаты труда персонала на туристическом предприятии должно основываться на установлении зависимости между оплатой труда и уровнем доходов предприятия, а так же эффективностью труда самого работника.

По бестарифной системе заработная плата всех работников туристического предприятия представляет собой долю работника в фонде оплаты труда или всего предприятия или отдельного подразделения [3]. В этих условиях фактическая величина заработной платы каждого работника зависит от ряда факторов:

- квалификационного уровня работника;
- коэффициента трудового участия;
- фактически отработанного времени.

Бестарифная модель организации заработной платы ставит заработок работника в полную зависимость от конечных результатов работы трудового коллектива [2].

Введение бестарифной системы оплаты труда на туристическом предприятии предполагает следующие мероприятия:

1. Издание приказа по предприятию о подготовке к переходу на новую систему оплаты труда, где излагаются основные причины необходимости преобразования в организации заработной платы, суть и достоинства вновь избранной системы стимулирования, главные мероприятия, которые необходимо реализовать, с указанием сроков и ответственных за их выполнение; утверждается состав комиссии по проведению подготовительной работы и т.д.

2. Расчет коэффициента квалификационного уровня для каждого работника.

При бестарифной модели организации заработной платы квалификационный уровень рассматривается

шире, чем общепринятое понимание квалификационного разряда у рабочих или должностной категории у специалистов, руководителей и служащих.

Определение коэффициента квалификационного уровня целесообразно проводить двумя способами:

- исходя из соотношений в оплате труда. 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.

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

- методологической основой второго подхода является положение о том, что он объективно определяется совокупностью ряда показателей, используемых при оценке трудового вклада при любой системе оплаты. Количественные значения этих показателей выводятся из действующих условий оплаты. Целесообразно учитывать следующие пять показателей:

- коэффициент сложности работ - определяется путем деления месячных тарифных ставок по всем разрядам на тарифную ставку первого разряда с тяжелыми и вредными условиями труда;
- коэффициент оценки фактических условий труда - измеряется на каждом рабочем месте в соответствии с Положением данного предприятия, либо экспертным методом;
- коэффициент оценки сменности - определяется по каждому разряду соотношением суммы доплат за работу в две, либо три смены по отношению к базовой величине (определенному уровню тарифной ставки);
- коэффициент интенсивности труда - устанавливается в пределах фактически сложившихся размеров выплат за совмещение профессий и расширение зон обслуживания (в процентах к тарифной ставке);
- коэффициент профессионального мастерства - повышает коэффициент квалификационного уровня работника на 15–40%, исходя из средних сложившихся размеров доплат за профессиональное мастерство [1].

3. Определение «вилки» соотношений в оплате труда разного качества (работников разных квалификационных групп предприятия). Особо ответственная работа – создание сетки соотношений в оплате труда разного качества как основы организации данной модели и дополняющих ее суть материалов. От этого во многом будет зависеть эффективность внедряемой модели, восприимчивость ее к количеству, качеству и результатам труда работников, а значит, к способности заинтересовывать их в том, чтобы высокопроизводительно трудиться, полностью реализовывать на своем рабочем месте интеллектуальный и физический потенциал. Совершенство и обоснованность сетки в значительной степени определит полноту реализации принципа социальной справедливости при распределении заработанных средств между работниками, надежность их социальной защищенности в условиях рыночной экономики.

4. Разработка макета штатного расписания.

5. Проведение аттестационной комиссии для установления базового коэффициента квалификационного уровня для каждого работника.

6. Определение критериев, показателей и условий, повышающих и понижающих базовый коэффициент квалификационного уровня.

Разрыв между крайними соотношениями в оплате труда первой и последней из квалификационных групп работников должен быть достаточным для стимулирования труда различной сложности и в то же время не допускать необоснованно высокой дифференциации в оплате труда [4].

Успешное использование бестарифных систем связано с тем, что в условиях перехода к рынку появляется необходимость в пересмотре порядка формирования фонда заработной платы. Фонд оплаты труда должен зависеть, прежде всего, от объема реализованной продукции, который может меняться. Следовательно, может и колебаться величина фонда оплаты труда.

Результатом действия новой системы оплаты труда на предприятии должно быть повышение эффективности деятельности предприятия, чего можно добиться, в свою очередь, за счет повышения эффективности и качества труда каждого работника предприятия.

Выводы. На сегодняшний день существует большое количество нерешенных вопросов и противоречий в сфере оплаты труда. Одна из важнейших проблем организации заработной платы – найти механизм заинтересованности работников, способный обеспечить максимально тесную взаимосвязь их заработной платы с фактическим трудовым вкладом. У каждого туристического предприятия есть свои особенности и отличия от других, в зависимости от которых должна разрабатываться система оплаты труда. Бестарифная система оплаты труда в туристических организациях должна быть гибкой, стимулировать повышение производительности труда, обладать достаточным мотивационным эффектом.

Источники и литература

1. Адрианова В.В. Экономика труда и социально-трудовые отношения: Учеб. пособие – 2-е изд. дополненное и переработанное. Симферополь: Таврия 2007 – 348с.
2. Беззубко О., Усовершенствование системы оплаты труда: проблемы и пути решения – Справочник экономиста. – 2007. – № 12. – С. 70 -74.
3. Бикташева Д.Л. Менеджмент в туризме: учебное пос. – М.:Альфа-М,2007. – 272с.
4. Дяченко Л.П. Экономика туристического бизнеса: учебное пособие. – К.:ЦУЛ, 2007. – 224с.