Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«Российский государственный профессионально-педагогический университет»
Институт гуманитарного и социально-экономического образования
Кафедра экономики

К защите допускаю:
Заведующий кафедрой экономики
_____А.Г. Мокроносов
«____»_____ 2016г.

# ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ И ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

**Выпускная квалификационная работа**
**по направлению подготовки 38.03.01 Экономика**
**профиля подготовки «Экономика предприятий и организаций»**

Идентификационный код ВКР 331

Исполнитель:
студент группы ЭкП-411 _____ Ю.К. Короткова

Руководитель:
к.и.н., доцент _____ Т.И. Кружкова

Нормоконтролер: _____ А.А. Вершинин
старший преподаватель

Екатеринбург
2016

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«Российский государственный профессионально-педагогический университет»
Институт гуманитарного и социально-экономического образования
Кафедра экономики

Направление подготовки – 38.03.01 Экономика
Профиля подготовки «Экономика предприятий и организаций»
Фамилия_Короткова_____
Имя __Юлия_____
Отчество__Константиновна____

Тема выпускной квалификационной работы

ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ И ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ
Тема утверждена протоколом заседания кафедры ЭК № __ от «__»_____2016 г.
Кафедра экономики

Зав. кафедрой_____
(подпись)
Руководитель дипломной работы (Ф.И.О.) ___Т.И. Кружкова_____
Рецензент (Ф.И.О.) _____

Работа начата «___» _____2016 г.
Работа закончена «__» _____2016 г.

Решением кафедры ЭК от «___»_____2016 г. протокол № ____
выпускник ____Ю.К. Короткова_____допущен к защите ВКР

Зав. кафедрой ЭК_____ А.Г. Мокроносов

Директор ИГСЭО _____ Н.В.Третьякова

Постановление государственной аттестационной комиссии:
1. Признать, что студент___Ю.К. Короткова ___ выполнил и защитил дипломную работу с оценкой _____
2. Присвоить __Ю.К. Коротковой_____квалификацию (степень) бакалавр

Председатель ГЭК _____
Ученый секретарь ГЭК_____

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный профессионально-педагогический университет»

Институт гуманитарного и социально-экономического образования
Кафедра экономики
Направление подготовки – 38.03.01 Экономика
Профиля подготовки «Экономика предприятий и организаций»

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий кафедрой ЭК
_____А.Г. Мокроносов
подпись
«___» _____2016г.

# ЗАДАНИЕ
**на выполнение выпускной квалификационной работы**

Студента *IV* курса группы *ЭкП-411*

Коротковой Юлии Константиновне

1.Тема Проблемы организации и дифференциации оплаты труда на предприятии
утверждена распоряжением по институту (факультету) от «__»_____*2016*г. № ___

2. Руководитель _____Кружкова Татьяна Ивановна_____
фамилия, имя, отчество полностью
кандидат исторических наук, доцент кафедра ЭК, ИГСЭО, РГППУ
ученая степень ученое звание место работы

3. Место производственной практики

4. Идентификационный код ВКР 331

5.Исходные данные к ВКР
*Отчет о финансовых результатах, нормативно-правовая документация, учебная и научная литература по теме исследования, отчетность предприятия*

6. Содержание пояснительной записки ВКР (перечень подлежащих разработке вопросов)

*Глава 1*
*Глава 2*
*Глава 3*

7. Календарный план выполнения выпускной квалификационной работы:

| № п/п | Наименование этапов ВКР | Сроки выполнения этапа | % выполнения работы | Отметка руководителя о выполнении |
|---|---|---|---|---|
| 1. | Сбор информации по ВКР | | | |
| 2. | Выполнение работ по рассматриваемым вопросам и их изложение в ВКР:<br>1. Глава<br>2. Глава | | | |
| 3. | Выполнение методической части ВКР | | | |
| 4. | Оформление ВКР | | | |
| 5. | Выполнение, оформление демонстрационных материалов, раздаточного материала | | | |
| 6. | Нормоконтроль | | | |
| 7. | Подготовка доклада к защите в ГЭК | | | |

8. Консультанты по разделам ВКР

| Наименование раздела | Консультант | Задание выдал | | Задание получил | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Подпись | Дата | Подпись | Дата |
| | | | | | |
| | | | | | |

Руководитель _____ Задание получил_____ «__» _____2016 г.
подпись подпись студента

9. Выпускная квалификационная работа и все материалы проанализированы
Считаю возможным допустить _____Ю.К. Короткову_____к защите ВКР
фамилия, и.о. студента
в государственной экзаменационной комиссии
Руководитель_____ «__» _____*2016г.*
подпись

10. Допустить Ю.К. Короткову к защите ВКР в государственной
фамилия, и.о. студента
экзаменационной комиссии (протокол заседания кафедры от «___»_____ 2016 г. №____)

Заведующий кафедрой_____ «___»_____2016г.
подпись

# Аннотация

Выпускная квалификационная работа содержит введение, три главы, заключение, список использованных источников. Текст включает 10 рисунков, 8 таблиц, 50 источников литературы. Общий объем работы - 66 стр.

Ключевые слова: заработная плата, дифференциация заработной платы, пути совершенствования дифференциации оплаты труда.

Объектом исследования является ООО «Ростелеком - Розничные Системы».

Предмет исследования – организация и дифференциация заработной платы на предприятии.

Цель работы – разработать рекомендации, направленные на совершенствование организации и рационализации заработной платы на предприятии.

В процессе работы исследованы теоретические основы формирования заработной платы как стоимости рабочей силы, рассмотрена сущность заработной платы как экономической категории, факторы, влияющие на дифференциацию заработной платы, выполнен анализ рынка труда, проведен анализ тенденций дифференциации заработной платы на предприятии, на основании этого выявлены причины, влияющие на дифференциацию оплаты труда и разработаны пути совершенствования организации заработной платы.

# Оглавление

Введение ..... 7

1. Теоретические основы дифференциации оплаты труда в национальной экономике ..... 10

1.1 Сущность заработной платы и факторы, влияющие на ее дифференциацию ..... 10

1.2 Методические основы организации оплаты труда на предприятии ..... 23

2. Исследование дифференциации оплаты труда на предприятии ..... 32

2.1 Анализ рынка труда в Свердловской области ..... 32

2.2 Дифференциация заработной платы на предприятии ООО «Ростелеком - Розничные Системы» ..... 37

3. Тенденции и рационализация дифференциации заработной платы на предприятии ..... 50

3.1 Анализ тенденций и причин дифференциации заработной платы на предприятии ..... 50

3.2 Пути совершенствования организации и рационализации дифференциации оплаты труда ..... 54

Заключение ..... 60

Список использованных источников ..... 63

# Введение

Труд – целесообразная, сознательная деятельность человека, направленная на удовлетворение потребностей индивида и общества.

Важным аспектом в организации труда является его оплата. Для человека важно не только трудиться, ощущать результаты своего труда, добиваться успехов, но и получать вознаграждение - заработную плату за предоставление своей рабочей силы.

Согласно Трудовому кодексу РФ заработная плата (оплата труда работника) - это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Главной целью любого предприятия является осуществление производственно-хозяйственной деятельности с целью получения прибыли, которая обеспечит стабильное существование предприятия, своевременную выплату заработной платы, погашения банковских кредитов и прочих обязательств, выполнение плана социального развития коллектива предприятия.

Выбор рациональных систем и форм оплаты труда работников имеет важнейшее социально-экономическое значение для каждого предприятия [7, С.25].

На каждом предприятии существует дифференциация заработной платы, которая зависит от условий труда, квалификации, уровня образования

работника, его личностных характеристик. В связи с этим возникает необходимость правильной дифференциации оплаты труда работников.

Важно контролировать этот процесс, так как очень высокая дифференциация повлечет за собой значительный разрыв в доходах работников и вызовет недовольство у людей, в то же время очень низкая дифференциация лишит людей мотивации к труду и желания развиваться и достигать новых успехов.

Актуальность темы исследования обусловлена тем, что заработная плата была и есть для большинства членов общества основой их благополучия, а значит, правильная дифференциация и рационализация заработной платы будет наиболее мощным стимулом повышения результативности труда и производства в целом.

Объектом исследования является ООО «Ростелеком - Розничные Системы».

Предмет исследования – организация и дифференциация заработной платы на предприятии.

Цель работы – разработать рекомендации, направленные на совершенствование организации и рационализации заработной платы на предприятии.

В соответствии с поставленной целью в работе решался ряд задач:

1) изучить методические основы организации заработной платы на предприятии;
2) провести анализ рынка труда Свердловской области;
3) выявить тенденции и причины дифференциации заработной платы на исследуемом предприятии;
4) определить пути совершенствования организации и рационализации дифференциации оплаты труда.

В процессе работы были использованы следующие методы: эмпирический (изучение учебной, научной литературы, монографий, статьей,

журналов по теме), теоретический (анализ данных, таблиц, схем, графиков, сравнительных характеристик), метод документирования.

Перспективность этой темы состоит в том, что данную работу можно использовать при изучении рынка труда, а также при решении насущных проблем современной экономики.

При изучении данного вопроса было использовано множество различных источников: учебники микро- и макроэкономики, экономической теории, статьи журналов по экономике, монографии, статистические данные, выписки из законов РФ, а также ресурсы глобальной сети Internet.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, трех взаимосвязанных глав, заключения и списка использованных источников.

В первой главе рассмотрены теоретические основы дифференциации оплаты труда в национальной экономике. Во второй главе проведено исследование дифференциации оплаты труда на предприятии. В третьей главе разработаны и определены пути совершенствования организации и рационализации дифференциации оплаты труда.

# 1. Теоретические основы дифференциации оплаты труда в национальной экономике

## 1.1 Сущность заработной платы и факторы, влияющие на ее дифференциацию

Заработная плата в рыночной экономике рассматривается как стоимость (цена) рабочей силы, величина которой определяется на рынке труда под воздействием спроса и предложения.

Понятие «заработная плата» применяется к лицам, работающим по найму (наемным работникам) и получающим за свой труд вознаграждения в заранее оговоренном размере [30, С.116].

Согласно Трудовому кодексу РФ заработная плата (оплата труда работника) - это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) [1].

Заработная плата – это основная часть средств, направляемых на потребление, представляющая собой долю дохода (чистую продукцию), зависящую от конечных результатов работы коллектива и распределяющуюся между работниками в соответствии с количеством и качеством затраченного труда, реальным трудовым вкладом каждого и размером вложенного капитала [31, С. 125].

Заработная плата - цена за труд, предоставляемый человеком с целью реализации его деловой активности [23, С.242].

На конкурентных рынках рабочей силы цена труда, т.е. заработная плата, устанавливается как конкурентное равновесие спроса и предложения по различным категориям работников, по видам работ, по наличию и отсутствию профсоюзов, влияющих на спрос и предложение труда и добивающихся повышения его оплаты для занятой части работников.

Заработная плата выступает одной из важнейших и наиболее массовой формой дохода в любой экономике. В системе рыночных цен заработная плата является особо важной категорией еще и потому, что достигает примерно 3/4 национального дохода развитых стран. Регулирование многих процессов в экономике связано с движением заработной платы. Например, одним из показателей уровня инфляции выступает разрыв между номинальной и реальной заработной платой [18, С.25].

Труд, как и остальные факторы производства, приносит доход, называемый заработной платой. Заработная плата выступает как вознаграждение за труд. Эта бесспорная истина признается всеми исследователями. Но на этом их единство в трактовке заработной платы заканчивается и появляются различия.

Марксистская концепция основана на том, что, во-первых, в качестве заработной платы оплачивается не труд, а способность работника к труду, т. е. его рабочая сила, которая определяется стоимостью средств существования рабочего и его семьи. Труд же, будучи источником стоимости, сам ее не имеет. Во-вторых, в качестве заработной платы оплачивается не весь продукт труда, а лишь необходимый, т. е. тот, который возмещает стоимость рабочей силы.

Вывод: заработная плата — это форма стоимости и цены рабочей силы.

Позиция неоклассиков принципиально иная. Во-первых, они рассматривают заработную плату как цену труда. Во-вторых, их интересует не столько сущность заработной платы, сколько ее уровень, который традиционно определяют соотношением спроса и предложения. При

равенстве спроса и предложения на труд образуется равновесный уровень заработной платы.

Рост спроса на труд повышает заработную плату.

Падение спроса на труд снижает ее.

В свою очередь, спрос на труд определяется предельным продуктом, т. е. приростом продукта при увеличении занятости на одного работника: если предельный продукт от использования труда выше, чем от использования других факторов, то спрос на труд повышается, и наоборот.

На предложение труда влияют:

1) численность в стране трудоспособного населения;

2) продолжительность рабочего дня;

3) уровень квалификации и профессиональной подготовки населения.

Различают номинальную и реальную заработную плату.

Под номинальной понимается та сумма денег, которую получает работник за свой труд.

Реальная заработная плата измеряется массой жизненных благ и услуг, которые можно приобрести за полученные деньги. Она находится в прямой зависимости от номинальной заработной платы и в обратной — от уровня цен на товары и услуги.

Рис. 1 - Формы и системы заработной платы

Заработная плата существует в двух формах — повременной и сдельной (рис.1) .

Повременная заработная плата определяется продолжительностью труда.

Ее мерой является оплата часа труда.

Различают простую повременную форму заработной платы и повременно-премиальную [4, С.55].

Простая повременная система оплаты труда предусматривает начисление заработной платы исходя из тарифной ставки рабочего и отработанного им времени за месяц и может быть организована как почасовая, поденная, помесячная в зависимости от того, какие применяются тарифные ставки (часовые, дневные, месячные) и в каких единицах осуществляется учет рабочего времени (час, день).

При часовой (поденной) оплате используются часовые (дневные) тарифные ставки и количество отработанных рабочим за месяц часов (дней).

Заработная плата начисляется по формуле (1):

$$З_{повр} = С_т * Т_ф, \quad (1)$$

где $С_т$ – часовая (дневная) тарифная ставка, соответствующая разряду работника, р.;

$Т_ф$ – количество фактически отработанных за месяц часов (дней) [13, С.125-126].

При помесячной оплате с применением месячных тарифных ставок (окладов) повременный заработок исчисляется несколько иначе, формула (2):

$$З_{повр} = \frac{Т_ф}{Т_н} * С_т^м, \quad (2)$$

где $С_т^м$ – месячная тарифная ставка (оклад) работника, р.;

$Т_ф$ – количество фактически отработанных дней за месяц;

$Т_н$ – количество рабочих дней в данном месяце по графику (номинальное).

Повременно-премиальная форма заработной платы помимо прямого повременного (тарифного) заработка, предусматривает начисление работнику премии за выполнение количественных и качественных показателей работы, размеры которых устанавливаются в процентах к тарифному заработку за фактически отработанное время, формула (3):

$$З_{повр.-пр} = З_{повр} + З_{повр} * \frac{П_{пр}}{100} \quad (3)$$

где $З_{повр}$ – тарифная заработная плата за отработанное время, р.;

$П_{пр}$ – премия в процентах к тарифной заработной плате.

Разновидностью этой системы оплаты труда является повременно-премиальная система с установлением нормированных заданий, при которой величина заработной платы включает:

● повременную заработную плату по тарифной ставке за отработанное время;

● дополнительную оплату за выполнение нормированного задания;

●премию за достижение установленных показателей работы в соответствии с условиями премирования.

Заработная плата определяется по формулам:

● при выполнении нормированного задания на 100%, формула (4):

$$З_{повр.-пр} = С_т * Т_ф\ (1 + \frac{Д}{100})(1 + \frac{П_{пр}}{100}), \quad (4)$$

● при перевыполнении нормированного задания, формула (5):

$$З_{повр.-пр} = С_т * Т_ф\ (1 + \frac{Д}{100} + \frac{Т_н - Т_ф}{100})(1 + \frac{П_{пр}}{100}), \quad (5)$$

где $С_т$ – тарифная ставка рабочего, р;

$Т_н$ и $Т_ф$ – соответственно нормативная и фактическая трудоемкость работ;

Д – доплата в процентах при выполнении нормированного задания на 100%;

$П_{пр}$ – премия в процентах при выполнении показателей премирования.

Простая повременная система оплаты труда недостаточно обеспечивает непосредственную связь между конечными результатами труда работника и его заработной платой. Поэтому широко распространена повременно-премиальная система оплаты труда, при которой учитывается количество и качество труда, усиливается ответственность и личная материальная заинтересованность в результатах работы, так как премирование производится за ликвидацию простоев оборудования и простоев рабочих, экономию времени, безаварийную работу машин, оборудования, экономию материалов. Максимальные размеры премий и показатели премирования определяются Положением о премировании, которое разрабатывается на предприятии [45, С.15].

При сдельной оплате заработок находится в зависимости от количества произведенного продукта. Ее размер определяется путем умножения расценки за одно изделие на количество изделий.

Наряду с основными формами применяются различные системы оплаты труда: сдельно-прогрессивная, сдельно-премиальная, многофакторная и др. [9, С.100].

Сдельно-прогрессивная система оплаты труда ($З_{с.прог}$) – объем продукции, произведенной в пределах норм выработки, оплачивается по неизменным прямым сдельным расценкам, а сверх нормы – по повышенным (прогрессивным) расценкам, возрастающим по мере роста выполнения норм, формула (6).

$$З_{с.прог}=З_{пс}+З_{пс}*П \quad (6)$$

Прогрессивная оплата труда создает высокую материальную заинтересованность в перевыполнении норм. В наряде должен быть указан объем работ, срок выполнения, нормы и расценки, а также величина премиальных доплат. Оплата по сдельно-прогрессивной системе производится по шкале доплат, которую каждое предприятие устанавливает самостоятельно.

Сдельно-премиальная система оплаты труда ($З_{с.прем}$) – зарплата состоит из оплаты по прямым сдельным расценкам и премии (*Прем*) за выполнение и перевыполнение количественных и качественных показателей (эффективное использование оборудования, высокое качество продукции, работы, экономное расходование ресурсов), формула (7).

$$З_{с.прем}=З_{пс}+Прем \quad (7)$$

Показатели и условия премирования устанавливаются в соответствии с уставом организации или договором между работниками и администрацией. Системы премирования различают в зависимости от количества показателей (факторов), учитываемых при оценке результатов труда и определяющих размер премии. Однофакторные системы предусматривают выплату премии по результатам оценки какого-либо одного показателя, многофакторные системы предусматривают выплату премии по результатам оценки сразу нескольких факторов. При введении этих систем оценивается роль каждого фактора в достижении ожидаемого эффекта, устанавливаются размеры премии – общей и по каждому фактору в зависимости от соответствующих показателей. Показатели по каждому фактору премирования у разных

рабочих и в разные дни работы могут существенно колебаться, поэтому размеры премии дифференцируются [7, С.50].

Косвенно-сдельная – применяется для повышения производительности труда рабочих, обслуживающих оборудование и рабочие места. Труд их оплачивается по косвенным сдельным расценкам из расчета количества продукции, произведенной основными рабочими, которых они обслуживают;

Аккордная – форма заработной платы, при которой оценивается комплекс различных работ с указанием предельного срока их выполнения. Размер общего заработка по аккордному наряду рассчитывается на основе калькуляции, которая включает перечень работ (операций), подлежащих выполнению, их объем и расценку на каждый вид работ (операций), общую стоимость выполнения всех работ (операций) аккордного задания, общий размер оплаты за выполнение всего задания. Аккордная система оплаты труда может предусматривать премирование за досрочное выполнение аккордного задания. Аккордная система оплаты труда применяется при проведении работ по ликвидации аварий, ремонту машин и оборудования, при выполнении срочных особо важных заданий.

На уровень и динамику заработной платы, помимо конъюнктуры рынка, большое влияние оказывают: состояние национальных ресурсов (природных, трудовых, технологических) и состояние экономики. В богатых и промышленно развитых странах уровень номинальной заработной платы превышает среднемировой [27,С.520].

Теория оплаты труда помимо показателей спроса и предложения на рынке труда выделяет и другие факторы, оказывающие влияние на размер заработной платы (рис. 2).

Среди них:

- количество и качество труда;
- квалификация труда;
- условия труда;
- вид трудовой деятельности;

- стоимость жизни;
- минимальный размер оплаты труда, как основной вид социальных гарантий;
- политика заработной платы на предприятии и др.

Рис. 2 - Факторы, влияющие на дифференциацию заработной платы

Все эти факторы создают определенную дифференциацию заработной платы между конкретными работниками или их отдельными группами. На практике различают отраслевую, территориальную дифференциацию, дифференциацию по категориям персонала и условиям труда, профессиональную дифференциацию [25, С.120].

Территориальная и отраслевая дифференциация заработной платы зависят в основном от территориальной и отраслевой структуры экономики данной страны.

Дифференциация заработной платы по категориям персонала возникает при делении работников на категории, учитывающие степень ответственности выполняемых работ и занимаемой должности.

По категориям персонала работники подразделяются на руководителей, специалистов, других служащих и рабочих.

К руководителям относятся работники, занимающие должности руководителей организаций, структурных подразделений и их заместители, заведующие, управляющие, председатели, капитаны, главные бухгалтеры и инженеры, мастера и др. [20, С.15].

К специалистам относятся работники, занятые на работах, как правило, требующих высшего или среднего профессионального образования: инженеры, врачи, преподаватели, экономисты, диспетчеры, механики, психологи и др. К специалистам относятся также ассистенты и помощники названных наименований специалистов.

Другие служащие - это работники, осуществляющие подготовку и оформление документации, учет и контроль, хозяйственное обслуживание.

К рабочим относятся лица, непосредственно занятые в процессе создания материальных ценностей, а также занятые ремонтом, перемещением грузов, перевозкой пассажиров, оказанием материальных услуг и др.

Тем не менее, основным видом дифференциации является дифференциация уровня оплаты труда по критериям производительности и эффективности труда - как способ реализации стимулирующей функции оплаты труда. Целью такой дифференциации является - установить относительный уровень зарплат в зависимости от количества, качества и результатов труда, мотивируя, таким образом, работников к эффективному, производительному труду.

Дифференцированная оплата труда персонала предприятия (организации), стимулирующая трудовую деятельность, должна отвечать следующим требованиям:

- быть персонифицированной (персональной);
- основываться на объективных критериях оценки трудозатрат работника;
- быть понятной работнику;
- не утяжелять документооборот;

- быть прозрачной для контроля;
- стимулировать повышение качества труда работника;
- способствовать социальной защите работника.

Главным инструментом дифференциации оплаты труда является тарифная система. Она включает совокупность нормативов – тарифные ставки, тарифные сетки, тарифно-квалификационные справочники, районные коэффициенты, разного рода надбавки и доплаты тарифного характера, которые предназначены для использования при установлении ставок и окладов работникам и при определении размеров их вознаграждения за выполненную работу [22, С.100].

Для дифференциации величины оплаты труда служащих используют схемы должностных окладов и штатные расписания.

Схемы должностных окладов - это форма регламентирования окладов служащих в зависимости от величины некоторых показателей деятельности предприятия и его размера. Она была присуща административно-плановой экономике, когда размеры окладов руководителей, специалистов и других служащих устанавливались централизованно.

В настоящее время схемы должностных окладов используются для государственных и муниципальных предприятий. На предприятиях частного сектора экономики должностные оклады служащих устанавливают на основе штатных расписаний.

Штатное расписание - это разрабатываемые предприятиями и организациями таблицы, в которых отражается наименование должностей служащих, численность и структура управленческого персонала (персонала служащих), фиксированные должностные оклады служащих или «вилка» окладов (минимальный и максимальный месячный оклад по каждой должности) [25, С.145].

Оплата труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров организаций, финансируемых из федерального бюджета (бюджета субъекта Российской Федерации, местного бюджета), производится в порядке и

размерах, которые определяются Правительством РФ (органом государственной власти субъекта Российской Федерации органом местного самоуправления). Для иных организаций труд их руководителей, заместителей руководителя и главных бухгалтеров оплачивается в размере по соглашению сторон трудового договора.

С целью компенсации роста стоимости средств существования в районах с неблагоприятными географо-климатическими условиями государством устанавливаются районные коэффициенты, на которые увеличивают расчетную величину тарифной части заработной платы. Районные коэффициенты дифференцируют для разных регионов (районов) страны в интервале от 1,1 до 2,0. Чем более неблагоприятными являются географо-климатические условия, тем выше районный коэффициент.

На предприятиях помимо заводских тарифных систем дифференциация оплаты по сложности труда осуществляется с помощью коэффициентов. Могут определяться крайние различия в оплате труда (руководитель предприятия - рабочий 1-го разряда). Между крайними разрядами устанавливаются промежуточные разряды, которые охватывают работников всех должностей.

На практике количество разрядов, используемых в заводских тарифных системах, различается от 6 до 26. В каждом из разрядов иногда устанавливают «вилку» окладов - минимальную и максимальную величину в пределах каждого разряда, что по оценке специалистов представляется предпочтительным.

В зависимости от разнообразных условий труда на предприятиях также используют разнообразные доплаты и надбавки к тарифной части заработной платы. Они преследуют цель более полной оценки особенностей труда, его интенсивности, тяжести, опасности, важности, срочности и других условий.

Ряд доплат и надбавок являются обязательными для применения на предприятиях всех форм собственности. Их выплата гарантирована государством и установлена ТК РФ. Другие доплаты и надбавки

применяются в отдельных сферах приложения труда. В большинстве случаев эти доплаты также обязательны, но об их конкретных размерах договариваются непосредственно на самом предприятии [14, С.25].

Премии - это поощрительные выплаты за достижение определенных показателей в труде. Они могут быть частью некоторых систем заработной платы, таких как повременно-премиальная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, косвенно-сдельная, аккордная. Все вопросы, связанные с премированием, должны быть отражены в премиальных положениях, которые разрабатываются для предприятий и отдельных его подразделений и утверждаются руководителем предприятия.

Следует отметить, что помимо выше названных систем для оплаты труда работников в организации могут использоваться бестарифная система, система плавающих окладов, система оплаты труда на комиссионной основе и др. При этом, во всех способах стимулирующей оплаты труда ее размер должен зависеть от двух факторов:

- исходной величины заработной платы - расценки за единицу выполненной работы при сдельных разновидностях оплаты труда, часовой (дневной, месячной) ставки оплаты труда работника низшей квалификации при повременных разновидностях оплаты. Поэтому проблема уровня заработной платы определяется прежде всего решениями по ее исходной величине;
- обоснованной дифференциации оплаты труда между работниками низшей и высшей квалификации. Здесь на первый план выступает принцип социальной справедливости.

Эти два условия должны лежать в основе проводимой на предприятии политики заработной платы. Никаких ограничений для творческого поиска способов оплаты труда на бестарифной основе нет. Поэтому в этой области появилось большое количество способов, которые иногда отличаются уникальностью. Более того, можно на одном предприятии встретить в разных подразделениях разные способы оплаты труда.

Итак, заработная плата – это не только плата за результаты труда. Роль заработной платы выражается в ее стимулирующем воздействии на человека: размер оплаты, порядок выплаты и элементы организации обычно развивают у человека личный интерес к труду, мотивируют его на производительный, эффективный труд.

Дифференциация заработной платы предполагает установление необходимых различий в оплате труда в зависимости от его сложности (квалификации), интенсивности, сфер приложения и условий труда.

## 1.2 Методические основы организации оплаты труда на предприятии

Организация заработной платы представляет собой совокупность способов и методов установления необходимого порядка определения уровня заработной платы, принципов ее дифференциации в зависимости от количества, качества труда и его результатов, а также условий труда и экономических показателей деятельности предприятия.

Организация заработной платы на предприятии обусловливает также условия и характер взаимоотношений между работодателем (нанимателем) и наемными работниками. В основе организации заработной платы лежат функции, разработанные экономической теорией и проверенные практикой. Принципы организации заработной платы – это объективные, научно обоснованные положения, отражающие действия экономических законов и направленные на более полную реализацию на практике функций заработной платы [30, С.118-120].

Основными принципами организации заработной платы являются.

1) Обеспечение равной оплаты за равный труд, что означает недопущение дискриминации в оплате труда по полу, возрасту, национальной и религиозной принадлежности и др., а также соблюдение

справедливости в распределении заработной платы на предприятии на основе адекватной оценки одинакового труда через его оплату.

2) Дифференциация уровней оплаты труда в зависимости от квалификации работника, количества и качества, условий труда, отраслевой принадлежности предприятия. Данный принцип позволяет с помощью нормирования труда, уровня тарифных ставок и должностных окладов по профессиям и квалификации, системы надбавок и доплат обеспечивать соответствие меры труда мере его оплаты.

3) Повышение реальной заработной платы. Повышение эффективности производства и труда обусловливает увеличение номинальной заработной платы, темпы роста которой должны превышать уровень инфляции, обеспечивая тем самым рост реальной заработной платы.

4) Опережающий рост производительности труда над темпами роста заработной платы. Реализация этого принципа обеспечивает предприятию возможность соблюдения оптимальных пропорций при рассмотрении дохода предприятия на цели потребления и накопления.

5) Осуществление оплаты в зависимости от количества и качества труда. Механизм организации заработной платы должен обеспечить логичную и доступную для понимания работников зависимость между формами и системами заработной платы и нормами затрат труда.

6) Материальная заинтересованность работников в результатах своего труда и деятельности предприятия, что обеспечивает увеличение заработной платы работника и повышение эффективности работы предприятия.

7) Гарантия воспроизводства рабочей силы. На каждом предприятии устанавливается минимальный размер заработной платы работника, занятого простым трудом. Этот размер оплаты труда предусмотрен в коллективном договоре и служит основным элементом организации заработной платы на предприятии. Его величина не может быть ниже минимальной заработной платы, устанавливаемой государством.

Между функциями заработной платы и принципами ее организации существует определенная взаимосвязь, характеризующая степень реализации функций заработной платы на уровне предприятия (рис. 3).

Каждая функция заработной платы реализуется на основе нескольких взаимосвязанных принципов ее организации. Так, чтобы обеспечить реализацию воспроизводственной функции заработной платы, необходимо в процессе ее организации установить гарантированный уровень оплаты, необходимый для удовлетворения потребностей работника и его семьи, обеспечивая его корректировку при изменении условий труда и экономических условий деятельности предприятия. Социальная функция реализуется при соблюдении на предприятии принципа равной оплаты за равный труд, повышении эффективности труда работника и росте эффективности деятельности предприятия. Стимулирующая функция обеспечивается соблюдением принципа материальной заинтересованности работника в результатах своего труда, в повышении эффективности производства, в опережающем росте производительности труда по сравнению с ростом заработной платы [33, С.150].

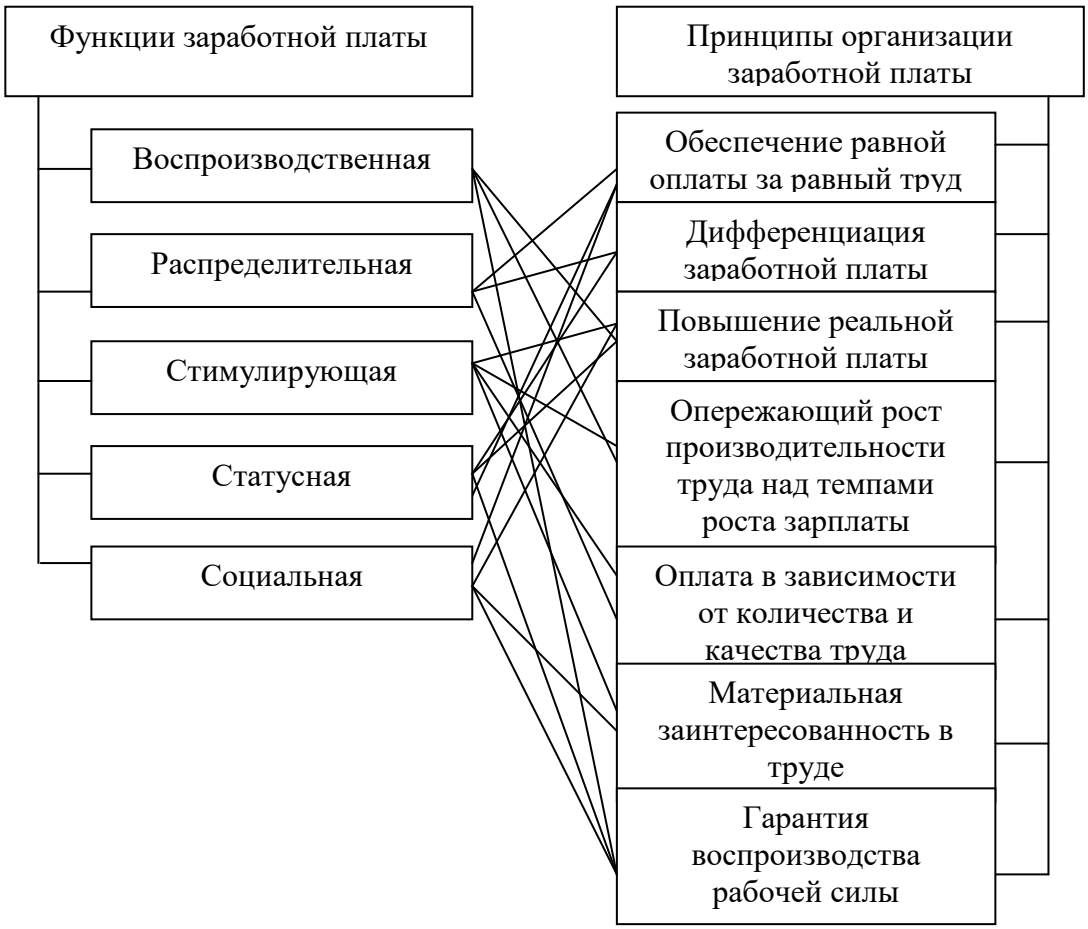


Рис. 3 - Схема взаимосвязи между функциями заработной платы и принципами ее организации

Взаимосвязь функций заработной платы и принципов ее организации влияет на цель организации заработной платы на предприятии, которая заключается в том, чтобы обеспечить работникам уровень заработной платы, объективно отвечающий требованиям воспроизводства рабочей силы, отражающий уровень развития экономики страны, а также увязанный с конкретными показателями, количественно и качественно характеризующими трудовую деятельность работника и результаты деятельности предприятия [37, С.15].

Сложность организации заработной платы на предприятии заключается в объективной необходимости обеспечить оптимальное сочетание интересов работников и работодателей в области оплаты труда. На практике это достигается путем реализации требований, предъявляемых к оплате труда

обеими сторонами в процессе разработки механизма организации заработной платы (рис. 4).

Рис. 4 - Основные требования к организации заработной платы

Важнейшим требованием к организации заработной платы является соблюдение условий ее эффективности. С позиции работников оно заключается в установлении обоснованных и объективных норм затрат труда; оплате труда в соответствии с его результатами; обеспечении роста заработной платы при увеличении трудоотдачи; соблюдении принятых договоренностей по условиям оплаты труда и учета возникающих отклонений; отсутствии дискриминации в оплате труда и т. п. В свою

очередь, работодатель считает организацию заработной платы справедливой в следующих случаях: если при общем росте заработной платы ее расходы на единицу продукции (работы, услуги) будут снижаться; если темпы роста производительности труда будут опережать темпы роста заработной платы; если обеспечивается устойчивая трудовая отдача, соблюдается дисциплина труда работниками, эффективно используются ими средства и предметы труда, проявляется заинтересованность в результате своей работы и работы предприятия.

Реализацию принципов организации заработной платы и требований к ней следует рассматривать как важнейшее средство повышения материального благосостояния работников, роста производительности их труда, увеличения прибыли и рентабельности производства [29, С.152].

В условиях рыночной экономики организация заработной платы на предприятии должна обеспечивать выполнение ряда задач:

1) повышать заинтересованность каждого работника в выявлении и использовании резервов своего труда;

2) устранять уравнительный подход к оплате труда, обеспечивая зависимость размера заработной платы от количества и качества труда;

3) стимулировать рост технического и организационного уровня производства, снижение себестоимости и повышение качества продукции;

4) привлекать трудовой коллектив к активному участию в оценке индивидуальных результатов труда и распределении коллективного заработка;

5) оптимизировать соотношение в оплате труда работников различных категорий с учетом сложности выполнения работ, условий труда, достижения конечных результатов производства и конкурентоспособности продукции.

Для решения указанных задач на предприятиях любой формы собственности организация заработной платы должна включать следующие элементы:

● механизмы установления необходимого количественного результата трудовой деятельности (или трудозатрат). Ими могут быть нормы времени, нормы выработки, нормы обслуживания, нормы численности работников, нормированные задания и др.;

● механизмы оценки качества труда и условий трудовой деятельности. К ним относятся тарифная система, различные варианты бестарифной оценки сложности труда и квалификации исполнителей, система контрактов и др., а также стимулирующие и компенсирующие надбавки и доплаты, учитывающие различия в условиях труда, его интенсивности, режимах труда, природно-климатических условиях и пр.;

● механизмы установления четкой зависимости между качеством, количеством и эффективностью трудового вклада, мерой участия в коллективных результатах и заработком работника (формы и системы оплаты труда).

Эти элементы характеризуют содержание организации заработной платы на предприятии и обеспечивают оптимальное соотношение между затратами труда и величиной заработной платы работника (рис. 5).

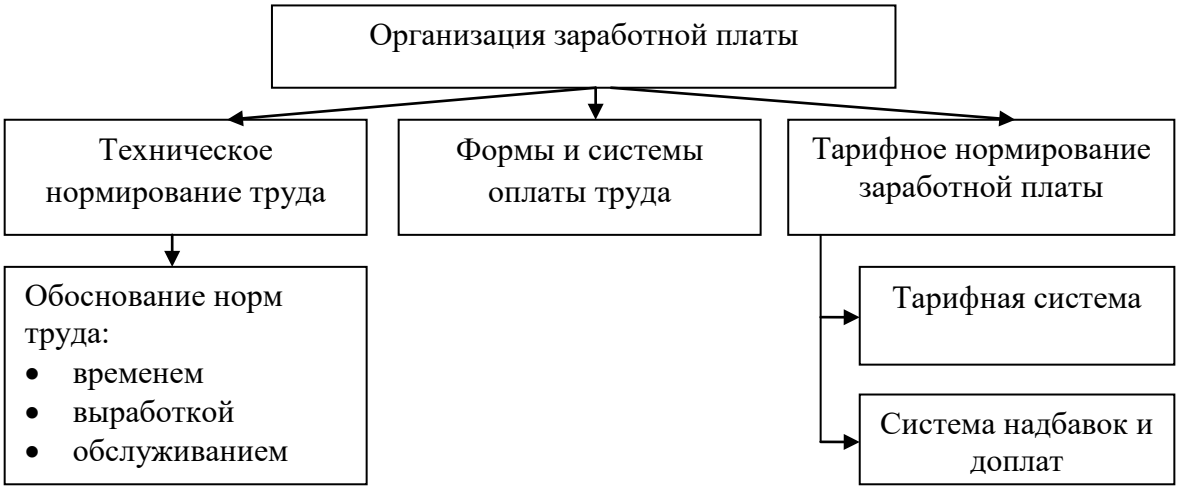


Рис. 5 - Содержание организации заработной платы

С помощью технического нормирования труда устанавливаются на предприятии обоснованные нормы труда, необходимые для количественной

оценки затрат труда на выполнение определенной работы. Эти нормы используются для определения расценок, характеризующих размер заработной платы за единицу работы (продукции).

Тарифное нормирование заработной платы базируется на тарифной системе, которая включает нормативы в виде тарифных ставок и тарифных сеток, тарифно-квалификационные справочники, документы, регламентирующие должностные оклады служащих и районные коэффициенты. Тарифная система позволяет оценивать сложность и ответственность труда, исходя из нормальных условий работы. Для возмещения отклонений от нормальных условий труда используется система надбавок и доплат.

Формы и системы заработной платы представляют собой способы определения размеров заработной платы работников, исходя из принятых норм затрат труда и тарифного нормирования заработной платы с учетом особенностей их труда [24, С.240].

Все вопросы, связанные с организацией заработной платы, решаются в соответствии с действующим законодательством. Основные элементы организации заработной платы находят свое отражение в коллективном договоре между работниками предприятия в лице профсоюзов и работодателем.

Цель коллективного договора – обеспечение единства меры труда и его оплаты независимо от того, на базе какой собственности функционирует рабочая сила.

Условия оплаты труда на предприятии предусматривают оплату за труд в пределах установленных трудовых обязанностей, фиксируются в коллективном договоре и оговариваются работником при приеме на работу.

Роль государства в организации заработной платы заключается в установлении уровня минимальной оплаты труда, его регулярном корректировании, обеспечении соблюдения принципа равенства оплаты за

равный труд, регулировании влияния конъюнктуры рынка на объем средств, предназначенных для оплаты труда [16, С.450].

Государственные гарантии в оплате труда включают минимальную заработную плату, месячные тарифные ставки, некоторые виды доплат и надбавок компенсационного характера. Эти гарантии распространяются на наемных работников независимо от форм собственности и хозяйствования.

Таким образом, основу организации заработной платы составляют техническое нормирование труда, тарифное нормирование заработной платы, формы и системы оплаты труда.

# 2. Исследование дифференциации оплаты труда на предприятии

## 2.1 Анализ рынка труда в Свердловской области

Рынок труда представляет собой сложную экономическую систему формирования спроса и предложения рабочей силы. Именно через рынок труда большинство работающего населения получает работу и доходы. Для определения положительных и отрицательных тенденций рынка труда, для прогнозирования дальнейшего его развития необходимо своевременно проводить анализ многих показателей [28, С.115].

Несмотря на перемены в экономике страны, все больше ощущается рост потребности в повышении уровня образования работников, увеличивается спрос на профессиональное образование. Если существующие в настоящее время тенденции в воспроизводстве квалифицированных кадров не изменятся, то в ближайшее время можно ожидать роста безработицы среди неквалифицированного населения, и, прежде всего молодых людей, которые не продолжают получать образование, не имеющих профессии или должной квалификации.

Экономически активное население – лица в возрасте 15-72 лет, которые в рассматриваемый период считаются занятыми или безработными [33, С.10].

Экономически неактивное население – лица, которые не считаются занятыми или безработными в течение рассматриваемого периода.

К безработным, применительно к определениям Международной Организации Труда (МОТ), относятся лица в возрасте 15-72 лет, которые в рассматриваемый период удовлетворяют одновременно следующим критериям:

- не имеют работы (доходного занятия);

- занимаются поиском работы, т.е. обратились в государственную или коммерческую службу занятости, используют или поместили объявления в печати, непосредственно обратились к администрации организации (работодателю), использовали личные связи и т.д. или предпринимали шаги в организации собственного дела;
- готовы приступить к работе.

Учащиеся, студенты, пенсионеры и инвалиды учитываются в качестве безработных, если они занимаются поиском работы и готовы приступить к ней [47].

Анализируя спрос и предложение рабочей силы, нужно обратить внимание на показатель численности экономически активного населения. Данный показатель в Свердловской области за 2013-2015 года обладает положительной динамикой (рис. 6). Рост данного показателя определяет трудовой потенциал региона, экономического роста в целом и формирует стабильное предложение рабочей силы на рынке труда в Свердловской области.

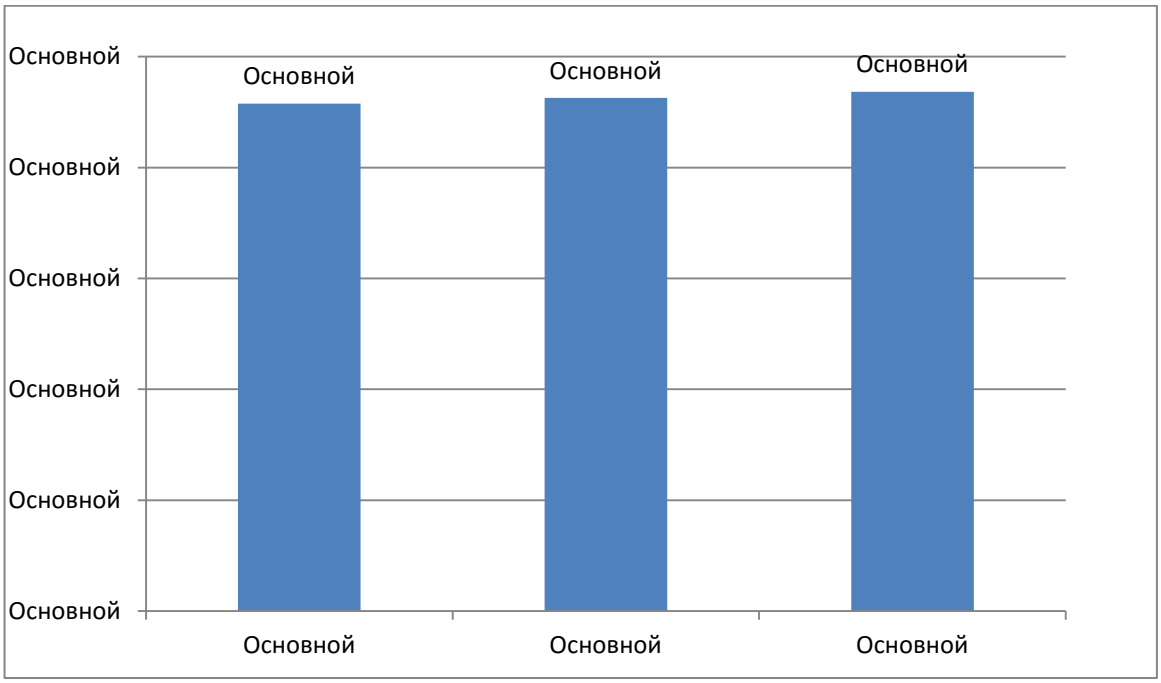


Рис. 6 - Динамика показателей численности экономически активного населения Свердловской области за 2013-2015 гг.

По данным Федеральной службы статистики по Свердловской области безработица в регионе в 2014 году составляла порядка 6,1 процента от общего числа трудоспособного населения, а в 2015 году безработица составила 6,5 процентов. Экономическая ситуация в стране становится все сложнее с декабря 2014 года, когда начал снижение курс нефти на мировом рынке. Российская нефть подешевела, это сказалось на курсе рубля и финансовом климате внутри страны [46].

В государственных учреждениях по вопросам занятости населения на конец декабря 2014 г. безработными признано 26,6 тыс. человек или 1,2% экономически активного населения.

По состоянию на 1 июля 2015 года доля занятого населения в возрасте от 15-19 составила 0,6 % от общей численности занятых, в возрасте от 25 до 29 - 15%, в возрасте 35-39 - 13,4 %, других возрастов (от 40 до предпенсионного возраста) - 71% (табл. 1).

Таблица 1 - Занятое население Свердловской области по возрасту и полу в 2015 году

| | Всего тыс.чел. | в том числе в возрасте, лет | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 15-19 | 20-24 | 25-29 | 30-34 | 35-39 | 40-44 | 45-49 | 50-54 | 55-59 | 60-72 |
| мужчины | 1135,0 | 10,2 | 91,9 | 178,6 | 163,2 | 148,0 | 125,4 | 106,4 | 125,2 | 104,3 | 66,9 |
| женщины | 1101,2 | 4,4 | 66,7 | 147,3 | 139,1 | 146,5 | 135,3 | 122,9 | 149,4 | 101,6 | 82,0 |
| всего | 2236,2 | 14,6 | 158,6 | 325,9 | 302,3 | 294,5 | 260,7 | 229,3 | 274,6 | 205,9 | 148,9 |
| в % | 100 | 0,6 | 7,3 | 15 | 13,5 | 13,4 | 11,7 | 10,3 | 12,4 | 9,1 | 6,7 |

В 3 квартале 2015 года доля безработных граждан предпенсионного возраста (за 2 года до наступления пенсионного возраста) в общей численности безработных составила 9,8 процента, граждане в возрасте 16 – 17 лет – 0,4 процента; в возрасте 18 – 24 года – 10,6 процента, 25 – 29 лет – 12,1 процента; других возрастов – 67,1 процента (рис. 7). Причем среди занятого населения мужчин на 34 тыс. больше [38].

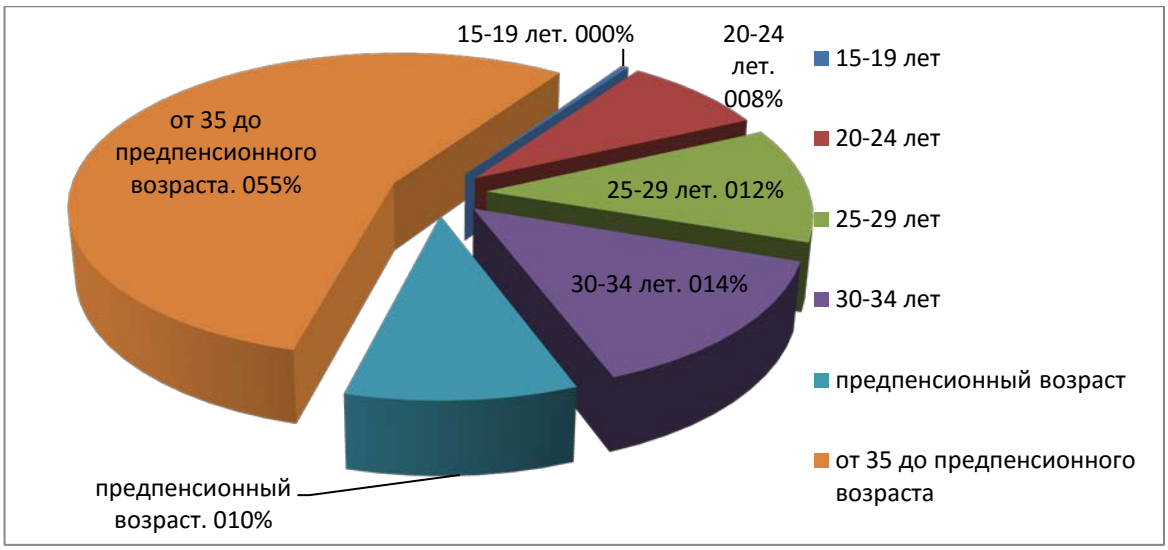


Рис. 7 - Распределение безработных граждан по возрасту в 3 квартале 2015 г., %

Распределение безработных граждан по уровню образования в Свердловской области имеет следующий вид (рис. 8):

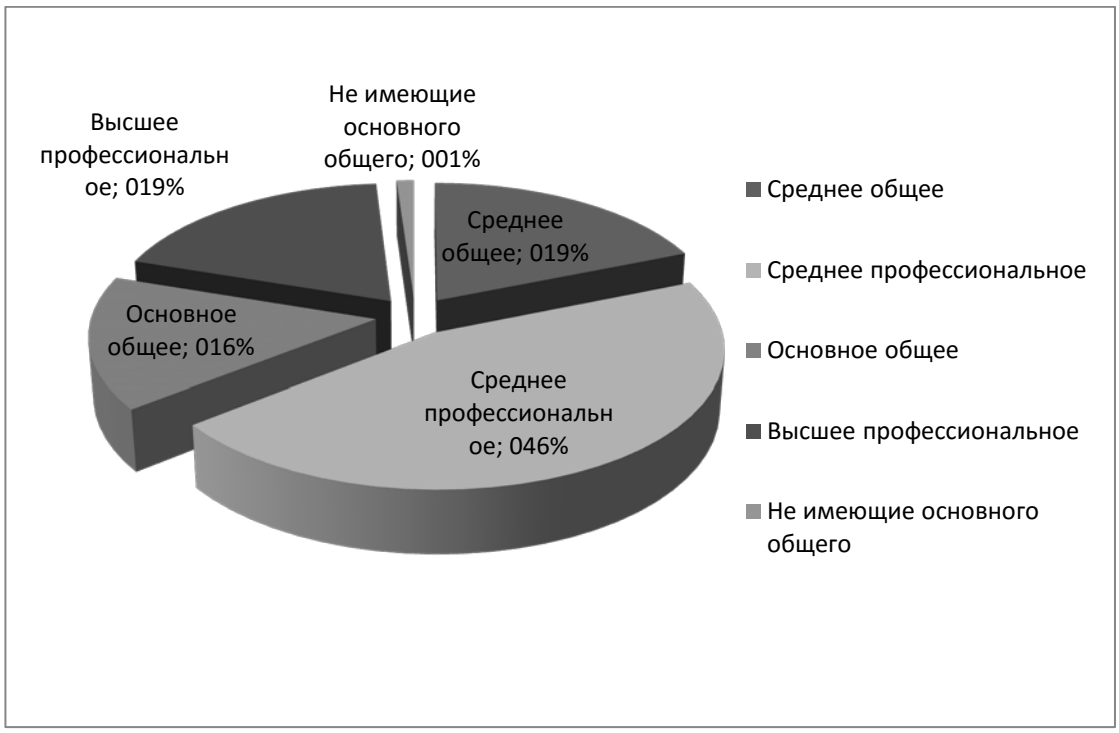


Рис. 8 Распределение безработных граждан, зарегистрированных в органах службы занятости, по состоянию на 01 июля 2015 года, по образованию, %

В составе безработных граждан на 01 июля 2015 года доля граждан, имеющих основное общее образование, составила 15,7 процента, среднее

общее образование – 18,9 процента; среднее профессиональное – 45,5 процента; высшее профессиональное – 18,8 процента. Можно сделать вывод, что большинство безработных граждан имеет среднее профессиональное образование [50].

Структура занятого населения Свердловской области по месту основной работы представлена в табл. 2.

Таблица 2 - Структура занятого населения по месту основной работы в 2015г.

| Место работы | Численность, тыс. чел. |
|---|---|
| Предприятие, организация со статусом юридического лица | 84,4 |
| В сфере предпринимательской деятельности без образования юридического лица | 3,5 |
| По найму у физических лиц, индивидуальных предпринимателей, в фермерском хозяйстве | 7,4 |
| В собственном домашнем хозяйстве по производству продукции сельского, лесного хозяйства, охоты и рыболовства для продажи или обмена | 1,5 |

Проанализировав состояние современного рынка труда, можно сделать несколько выводов.

1) Основная часть занятого населения трудится на предприятиях, в организациях со статусом юридического лица.
2) Наименьшее количество человек занимаются собственным домашним хозяйством.
3) Среди занятого населения преобладают мужчины.
4) Большинство занятого населения в возрасте от 30 до 34 лет.
5) Большинство безработных граждан в возрасте от 35 до предпенсионного возраста.
6) Большинство безработных граждан имеет среднее профессиональное образование.

Люди в поисках работы реже стали обращаться в службы занятости. В основном люди стали искать работу в интернете, газетах, устраиваться через знакомых. Особенно эта тенденция наблюдается среди

высококвалифицированного персонала, потому что такие кадры всегда хотят «дорого себя продать» и без посредников. Однако количество таких кадров очень ограничено. Также особенно остро ощущается нехватка специалистов по особым отраслям производства, в связи с динамичным развитием промышленности в регионе [41].

## 2.2 Дифференциация заработной платы на предприятии ООО «Ростелеком - Розничные Системы»

Публичное Акционерное Общество «Ростелеком» – одна из крупнейших в России и Европе телекоммуникационных компаний национального масштаба, присутствующая во всех сегментах рынка услуг связи и охватывающая миллионы домохозяйств в России.

Основными видами деятельности ПАО «Ростелеком»являются:

- предоставление услуг междугородной и международной электрической связи;
- передача информации по магистральным и внутризоновым сетям связи;
- сдача в аренду (на правах услуги) линий передач, линейных, групповых и сетевых трактов, каналов тональной частоты, каналов и средств звукового телевизионного вещания, каналов передачи данных;
- организация новых международных и междугородных каналов связи.

Можно сказать, что компания является монополистом в своей отрасли.

Компания занимает лидирующее положение на российском рынке услуг ШПД и платного телевидения: количество абонентов услуг ШПД превышает 11 млн, а платного ТВ «Ростелекома» - более 8 млн

пользователей, из которых свыше 3 миллионов смотрит уникальный федеральный продукт «Интерактивное ТВ».

Анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятия дает возможность установить степень эффективности функционирования данного предприятия.

Рассмотрим оценку стоимости чистых активов организации за 2014 год (табл. 3).

Таблица 3 – Оценка стоимости чистых активов в 2014 г.

| Показатель | Значение показателя | | | | Изменение | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | на начало периода 30.12.2013 г. | | на конец периода 30.12.2014 г. | | *тыс. руб.* (гр. 4 – гр. 2) | ±% ((4–2): 2) |
| | в *тыс. руб.* | В % к валюте баланса | в *тыс. руб.* | В % к валюте баланса | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1. Чистые активы | 79683530 | 74,2 | 85248321 | 73,1 | +5564791 | +7 |
| 2. Уставный капитал | 6280 | <0,1 | 6280 | <0,1 | – | – |
| 3. Превышение чистых активов над уставным капиталом | 12688,46 | – | 13574, | – | – | – |

Чистые активы организации на 30.12.2014 г. намного (в 13574,5 раза) превышают уставный капитал. Это положительно характеризует финансовое положение ПАО «Ростелеком», полностью удовлетворяя требованиям нормативных актов к величине чистых активов организации.

Определив текущее состояние показателя, можно отметить увеличение чистых активов на 12,7% в течение анализируемого периода. Приняв во внимание одновременно и превышение чистых активов над уставным капиталом и их увеличение за период, можно говорить о хорошем финансовом положении организации по данному признаку.

Финансовую устойчивость предприятия по величине излишка (недостатка) собственных оборотных средств можно рассчитать по трем вариантам (табл. 4) :

- без учета долгосрочных и краткосрочных обязательств ($COC_1$);
- с учетом долгосрочных пассивов ($COC_2$);
- с учетом долгосрочных и краткосрочных пассивов ($COC_3$).

Таблица 4 – Анализ финансовой устойчивости по величине излишка (недостатка) собственных оборотных средств

| Показатель собственных оборотных средств (СОС) | На начало отчетного периода 30.12.2013 г. | | На конец отчетного периода 30.12.2014 г. | |
|---|---|---|---|---|
| | Значение показателя | Излишек (недостаток) | Значение показателя | Излишек (недостаток) |
| $COC_1$ | +1014283 | +8563142 | +8056215 | +7123698 |
| $COC_2$ | +165328954 | +14785236 | +13985213 | +13256897 |
| $COC_3$ | +23526584 | +20185203 | +22785621 | +20132569 |

По трем рассмотренным вариантам (табл. 4) наблюдается покрытие собственными оборотными средствами имеющихся у ПАО «Ростелеком» запасов и затрат.

Исходя из этого, финансовое положение организации характеризуется как абсолютно устойчивое.

Несмотря на хорошую финансовую устойчивость, следует отметить, что все три показателя покрытия собственными оборотными средствами запасов и затрат в течение рассматриваемого периода ухудшили свои значения.

Анализ основных финансовых результатов деятельности предприятия представлен в табл. 5.

Таблица 5 – Основные финансовые результаты деятельности предприятия в период 2013-2014 гг.

| Показатель | Значение показателя, тыс. руб. | | Изменение показателя | |
|---|---|---|---|---|
| | За отчетный период 30.12.2014 г. | За аналогичный период предыдущего года 30.12.2013 г. | тыс. руб. (гр. 2 – гр. 3) | ±% ((2–3): 3) |
| 1. Выручка от продажи товаров, продукции, работ, услуг | 310504526 | 273325452 | 37179074 | 13,6 |
| 2. Расходы по обычным видам деятельности | 92565423 | 50065423 | 42500000 | 84,8 |
| 3. Прибыль (убыток) от продаж (1–2) | 217939103 | 223260029 | -5320926 | -2,4 |
| 4. Прочие доходы | 133785462 | 110562435 | 23223027 | 21 |
| 5. Прочие расходы | 121234568 | 108627211 | 12607357 | 11,6 |
| 6. Прибыль (убыток) от прочих операций (4–5) | 2108881 | 198974 | 1909907 | +9,3 раза |
| 7. Изменение налоговых активов и обязательств, налог на прибыль | -2710327 | -3110524 | 400197 | 13,5 |
| **8. Чистая прибыль (убыток) отчетного периода** (3+6+7) | **21733765** | **22034847** | -3010822 | **-20,4** |

Анализ основных финансовых результатов деятельности показал, что предприятие в 2013-2014 гг. имело чистую прибыль в сумме 43768612 тыс. руб.

ООО «Ростелеком - Розничные Системы» - является 100% дочерней компанией ПАО «Ростелеком». Она была создана с целью развития и повышения эффективности собственной розничной сети компании.

Компания ООО «Ростелеком - Розничные Системы» зарегистрирована в 2014 г.

Основное направление деятельности компании – подключение и обслуживание абонентов «Ростелекома» – физических и юридических лиц, а также реализация дополнительных сервисов и услуг. Среди них: денежные переводы, погашение кредитов, продажа SIM-карт и обслуживание абонентов сотовых операторов, выдача заказов из интернет-магазинов, реализация страховых продуктов и услуг, лотерейных билетов, сложных технических товаров (мобильных телефонов, планшетов) и аксессуаров к ним.

Виды деятельности работников ООО «Ростелеком - Розничные Системы»:

- продажа SIM – карт (Теле2);
- активные продажи телекоммуникационных услуг (Высокоскоростной Интернет и Цифровое ТВ);
- продажа оборудования;
- продажи комплементарных (дополнительных) услуг;
- выполнение индивидуального плана продаж услуг центра продаж и обслуживания (далее ЦПО);
- прием платежей;
- консультирование покупателей.

Управление персоналом основывается на принципах, методах, процедурах, содержание которых излагается в программе «Персонал», утвержденной Советом директоров на период до 2017 года. Программа создает базу для осуществления единой социальной и кадровой политики компании. За 2015 год количество работников, имеющих высшее и среднее специальное образование, увеличилось на 4% и составило 69% от общего числа работающих в Компании.

В соответствии с Трудовым Кодексом РФ при оплате труда работников на предприятиях и организациях торговли и общественного питания могут применяться тарифные ставки, оклады, а также бестарифная система, если предприятие сочтет такую систему наиболее целесообразной.

Системы оплаты труда, вид, размеры тарифных ставок, окладов, премий, иных поощрительных выплат, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями персонала и штатное расписание предприятия торговли определяют самостоятельно и фиксируют их в коллективных договорах и иных локальных нормативных актах.

Согласно Положению об оплате труда работников в ООО «Ростелеком - Розничные Системы» тарифная ставка и количество отработанных часов являются ключевыми моментами при определении величины оплаты труда каждого сотрудника. Таким образом на предприятии существует повременно-премиальная система оплаты труда.

Фонд оплаты труда на предприятии формируются следующим образом: ежемесячно составляется штатное расписание с указанием должностей, окладов и количества человек (ставок) на предприятии ООО «Ростелеком - Розничные Системы», далее оклад умножают на ставку и суммируют.

На предприятии установлена рабочая неделя продолжительностью 40 часов для работников с нормальными условиями труда. С учетом действующих норм трудового законодательства установлен ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Вопросы применения систем, форм и размеров труда, материального стимулирования, выплат вознаграждений, доплат, надбавок и индексации заработной платы рассматривает и утверждает директор ООО «Ростелеком - Розничные Системы» предварительно согласовав их с профсоюзным комитетом в ООО «Ростелеком - Розничные Системы».

Оплата труда производится в пределах средств, заработанных трудовым коллективом. При расчете окладов работников пользуются Единой тарифной сеткой РФ.

Тарификация работ осуществляется по Единому тарифно-квалификационному справочнику должностей, осуществляет индексацию заработной платы исходя из публикуемого Правительством индекса цен (при наличии средств).

Управление ООО «Ростелеком - Розничные Системы» периодически повышает оплату труда работникам предприятия, связывая ее с ростом товарооборота, прибыли, качеством обслуживания. Оплата труда работника в ООО «Ростелеком - Розничные Системы» определяется его личным трудовым вкладом и предельными размерами не ограничивается. ООО «Ростелеком - Розничные Системы» премирует работников за текущие результаты работы, вознаграждает по итогам работы за год, поощряет за высокие достижения и выполнения отдельных заданий.

Организация премирования сотрудников ООО «Ростелеком - Розничные Системы» основана на следующих принципах:

- справедливость и обоснованность размеров и дифференциации премий;
- материальная заинтересованность работников в достижении высоких результатов;
- взаимосвязь индивидуальной и коллективной заинтересованности в результатах выполнения труда;
- поощрение ответственности и творческой инициативности.

Расчет премий руководителя и менеджеров различается [3].

Премия руководителя центра продаж и обслуживания (ЦПО) включает в себя 5 составляющих (рис. 9) :

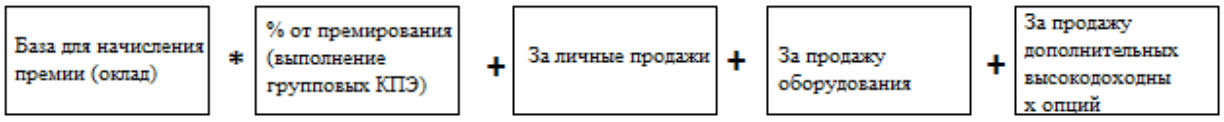


Рис. 9 - Расчет премии руководителя ЦПО

Руководителю ЦПО выставляются групповые показатели (КПЭ), т.е. выполнение плана продаж руководителя целиком и полностью зависит от выполнения плана продаж ЦПО.

Поэтому основные задачи руководителя ЦПО:

- ежедневно мотивировать сотрудников на выполнение плана;
- контролировать выполнение плана;
- ставить задачи и цели, направленные на достижение дополнительных результатов.

При расчете премии руководителю ЦПО оценка выполнения групповых КПЭ осуществляется пропорционально. Если результат выполнения показателя ЦПО (широкополосный доступ в интернет – ШПД, цифровое телевидение – IP TV, основной телефонный аппарат – ОТА, удержание) попадет в промежуток "от 80% до 100%" или "от 100% до 120%" принимается не фиксированное значение процента премии (80% или 100%), а рассчитанное пропорционально уровню достижения цели (напр. 85% или 105%).

При достижении уровня 120% и выше расчет премии проводится по максимальному проценту.

Таким образом, на размер заработной платы руководителя ЦПО существенно влияют личные продажи, выполнение группового плана, продажа оборудования и продажа комплементарных услуг.

Премия менеджера ЦПО включает в себя 6 составляющих :

1) Личные продажи услуг связи Ростелеком.

   На них влияют следующие критерии:

   - % выполнения плана продаж по услугам;
   - стоимость тарифов;
   - ставки вознаграждения;
   - % выполнения планов продаж по ЦПО.

2) Удержание абонентов Ростелеком.

   Критерии:

   - % выполнения плана по удержанию Клиентов услуг ШПД, ТВ, ОТА.

3) Личные продажи комплементарных услуг.

Критерии:

- количество и стоимость проданных услуг;
- % выполнения персонального плана продаж по услугам;
- выполнение плана продаж комплементарных услуг по ЦПО.

4) Продажа оборудования.

Критерии:

- количество и стоимость проданного оборудования.

5) Подключение высокодоходных опций.

Критерии:

- количество и стоимость подключенных высокодоходных опций.

6) Качество обслуживания.

Критерии:

- наличие благодарностей от Клиентов;
- наличие/отсутствие жалоб от Клиентов.

Движение личного состава: прием, перемещение, увольнение работников оформляется приказами руководителя предприятия, с согласия которого в коллектив принимаются (увольняются) работники.

В соответствии с законом РФ «О предприятиях и предпринимательской деятельности» в ООО «Ростелеком - Розничные Системы» работают штатные сотрудники, совместители, также временно привлеченные лица по трудовым соглашениям. Копии всех приказов о приеме, увольнении работников списочного и не списочного состава должны незамедлительно передаваться в бухгалтерию ООО «Ростелеком - Розничные Системы».

Трудовой режим ООО «Ростелеком - Розничные Системы» определяется месячными графиками выхода на работу персонала, в которых указывается число рабочих дней и время начала и окончания работы.

Для начисления заработной платы в бухгалтерии предприятия на каждого работника открывается лицевой счет. Для начисления заработной платы и контроля за использованием рабочего времени ведется табель, который в конце месяца сдается в бухгалтерию. Учет рабочего времени ведется по табельным номерам. В нем фиксируется фактически отработанное время, прогулы , опоздания, болезни, отпуск, выходные и праздничные дни.

Для определения суммы заработной платы, подлежащей выдаче работнику, необходимо определить сумму заработной платы работника за месяц и произвести из этой суммы необходимые отчисления. В ООО "Ростелеком - Розничные Системы" эти расчеты производятся с применением компьютера на расчетных листках и платежных ведомостях. На каждого работника в ведомости выделяется одна строка. В расчетных листках указывается фамилия и инициалы работника, его табельный номер, количество отработанных дней (часов) работника, оклад, доплаты, отпускные, приработок, оплата по больничному листу, выплаты и удержания с начислений. Отдельно составляется ведомость на начисление материальной помощи сотрудникам.

На данном предприятии заработная плата работника дифференцируется в зависимости от уровня образования, квалификации и должности, которую он занимает.

На основе Единой тарифной сетки обеспечивается дифференциация окладов в зависимости от категории работников, стажа и других факторов. Для того чтобы подсчитать заработную плату за месяц необходимо знать оклад и количество отработанных дней на предприятии, календарное количество дней в данном периоде. Заработная плата работников, которым установлены должностные оклады, определяется путем деления установленного месячного оклада (согласно штатному расписанию) на календарное количество рабочих дней и умножению полученной суммы на количество фактически отработанного времени [45].

В ООО «Ростелеком - Розничные Системы» также установлены надбавки к окладам за высокую производительность, дополнительный объем работы, культуру и качество обслуживания покупателей и т.д.

При начислении отпускных необходимо иметь в виду, что во всех случаях среднемесячная сумма премий, учитывается в среднемесячном заработке к началу периода отпуска, относится без изменений. В расчет среднего заработка не принимаются: материальная помощь, компенсация за неиспользованный отпуск, пособия по уходу за детьми, премии к юбилейным датам, пособие при выходе на пенсию.

Отпуск предоставляется равномерно в течение года и одновременно не более 10 % числа работающих.

Основанием для выплаты пособий является больничный лист, данный медицинским учреждением и подписанный руководителем.

Согласно действующему законодательству из начисленной заработной платы работников предприятие производит следующие удержания:

- долг за работником;
- аванс, выданный ранее;
- за ущерб, нанесенный деятельности;
- за порчу, недостачу или утерю материальных ценностей;
- отчисления в размере 28 % в Пенсионный фонд;
- профсоюзный взнос (1%).

Из фонда оплаты труда работников ООО «Ростелеком - Розничные Системы» производятся следующие отчисления:

- отчисления в фонд занятости (1, 5 %);
- фонды обязательного медицинского страхования (3,6%).

Для выплаты заработной платы используется платежная ведомость. В ней указываются фамилии и инициалы сотрудников, их табельные номера, суммы к выдаче и графа для росписи работников о получении заработной платы. Платежная ведомость подписывается руководителем предприятия,

главным бухгалтером, регистрируется и дается кассиру для выдачи заработной платы.

Выплата заработной платы производится 2 раза в месяц, аванс - до 25 числа каждого месяца и расчет - до 10 числа каждого месяца. Отпускные работник получает не позднее чем за три дня до начала отпуска.

Организационная структура ООО «Ростелеком - Розничные Системы» является линейной (рис.10).

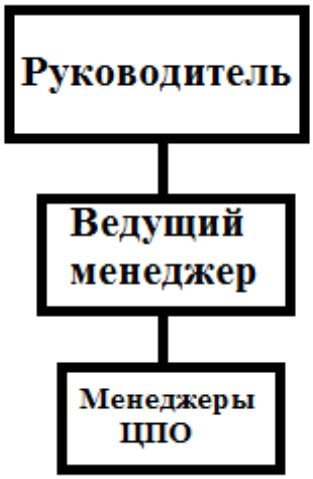


Рис. 10 - Организационная структура Ревдинского филиала компании ООО "Ростелеком - Розничные Системы"

Главной задачей правильной организации оплаты труда в ООО «Ростелеком - Розничные Системы» является обеспечение материальной заинтересованности работников в достижении наилучших результатов работы, и в первую очередь в росте товарооборота, при высоком качестве обслуживания клиентов, повышении производительности труда и эффективности торговли, ускорении научно-технического прогресса, улучшении использования трудовых и материальных ресурсов.

Только в том случае, если работник заинтересован в получении наилучшего результата своей деятельности, его работа будет эффективнее, а соответственно он будет вознагражден за свой труд.

Важнейшей проблемой в любой организации является проблема мотивации и стимулирования поведения.

Формы и системы оплаты труда создают на всех уровнях хозяйствования материальную основу развития человеческого капитала, рационального использования рабочей силы и эффективного управления персоналом. Вознаграждение за труд или компенсация работникам затрачиваемых умственных, физических или предпринимательских усилий играет существенную роль в привлечении трудовых ресурсов на предприятие, в мотивировании, использовании и сохранении необходимых специалистов в организации или фирме.

Текущая политика предприятия предполагает высокое качество продукции и высокий уровень производства продукции, что в данный момент положительно отражается на финансовых результатах компании и состоянии предприятия в целом.

Нормативными документами организации определены заработные платы, надбавки, премии и иные материальные выплаты, которые стимулируют сотрудников на качественную добросовестную работу.

У всех сотрудников организации повременно-премиальная форма оплаты труда, что дает гарантию каждому сотруднику в обеспечении себя.

Таким образом, заработная плата на данном предприятии дифференцируется в зависимости от уровня образования, квалификации и занимаемой должности.

# 3. Тенденции и рационализация дифференциации заработной платы на предприятии

## 3.1 Анализ тенденций и причин дифференциации заработной платы на предприятии

Дифференциация играет значительную роль в экономике нашей страны и в жизни общества, обуславливает неравенство доходов населения, а также непосредственно влияет на уровень жизни. Важно контролировать этот процесс, так как очень высокая дифференциация повлечет за собой значительный разрыв в доходах граждан и вызовет недовольство у людей; в то же время очень низкая дифференциация лишит людей мотивации к труду и желания развиваться и достигать новых успехов [42].

На современных предприятиях трудятся работники различной квалификации, выполняющие работу разной степени сложности. Различия в цене простого и сложного труда влияют на размер заработной платы работников различных профессий, разной квалификации. Этот фактор вызывает необходимость дифференциации заработной платы. Сложный труд имеет более высокую стоимость, в отличии от простого.

Россия занимает одно из первых мест в мире по величине неравенства в оплате труда.

Заработная плата является тесно привязанной к:

- региону проживания работников;
- отраслевой принадлежности предприятий;
- профессиональному статусу работников;
- результатам финансово-экономической деятельности предприятий.

При установлении оплаты труда российские работодатели в большей мере ориентируются на экономическое положение своих предприятий, чем

на общегосударственные нормативы оплаты труда или на ситуацию на местном рынке труда.

Руководящие должности на рассматриваемом предприятии могут занимать только те работники, которые имеют высшее профессиональное образование, большой стаж работы и высокую квалификацию.

Ведущий менеджер относится к категории специалистов. Лицо, назначаемое на должность ведущего менеджера должно иметь высшее (среднее) профессиональное образование и стаж работы на аналогичных должностях не менее одного года.

На должность менеджера по продажам могут назначить лицо со средним образованием и стажем работ в торговле не менее 1 года.

Таким образом, на предприятии ООО «Ростелеком - Розничные Системы» причинами дифференциации заработной платы работников являются:

- квалификация;
- уровень образования;
- стаж работы;
- занимаемая должность.

На данном предприятии уровень образования работника является одним из важнейших критериев, определяющих размер заработной платы.

Рассмотрим дифференциацию заработной платы по уровню образования работников предприятия ООО «Ростелеком - Розничные Системы» за период 2013-2015 гг. (табл.6).

Таблица 6 - Средняя начисленная заработная плата работников по уровню образования, руб.

| Уровень образования | 2013 г. | 2014 г. | 2015 г. |
|---|---|---|---|
| Высшее профессиональное | 29827 | 38033 | 45212 |
| Среднее профессиональное | 18801 | 25769 | 33543 |
| Начальное профессиональное | 19756 | 23916 | 28900 |
| Основное общее | 15870 | 18422 | 22432 |

Исходя из данных, приведенных в табл. 6, можно сделать вывод, что более высокий доход в данный рассматриваемый период времени получали люди с высшим образованием. Их заработная плата в 2015 году по сравнению с 2014 выросла более чем в полтора раза и составила 45212 рублей.

Почти в 2 раза увеличился доход работников со средним специальным образованием. Заметно, что уровень заработной платы всех работников с 2013 года стабильно увеличивался. Меньше всего за данный период заработная плата увеличилась у работников, имеющих основное общее образование.

Данная таблица показывает, насколько сильно на размер заработной платы влияет уровень образования. Так, в 2015 году средняя заработная плата работника с высшим образованием, более чем в 2 раза превосходит заработную плату работника, имеющего основное общее образование.

В табл. 7 представлены различия уровня заработной платы между работниками различных профессиональных групп данного предприятия за период 2013-2015 гг.

Таблица 7 - Средняя начисленная заработная плата работников по профессиональным группам, руб.

| Профессиональные группы | 2013 г. | 2014 г. | 2015 г. |
|---|---|---|---|
| Руководитель организации | 31827 | 37050 | 49500 |
| Специалисты высшего уровня квалификации | 24680 | 31320 | 39800 |
| Специалисты среднего уровня квалификации | 18990 | 24652 | 30732 |
| Работники сферы обслуживания | 14555 | 18777 | 25401 |
| Неквалифицированные работники | 9553 | 12562 | 15300 |

По данным табл. 7 можно сделать вывод, что наибольшую заработную плату получает руководитель организации. Его заработная плата в 2015 году

увеличилась в полтора раза, по отношению к 2013 году. Также видно, что доход руководителя организации превышает доход неквалифицированных работников в 3 раза.

Если смотреть на изменения заработной платы в 2015 году по сравнению с 2011 годом, видно, что наиболее сильно она выросла у специалистов среднего уровня квалификации - в 1,9 раза, менее всего - у неквалифицированных работников - в 1.4 раза.

По результатам проведенного исследования можно сделать вывод, что заработная плата является неотъемлемой часть современного общества.

Под влиянием множества факторов заработная плата различных сотрудников неодинакова.

Люди, имеющие более высокий уровень образования, более талантливые и способные, обладающие необходимым для данного вида работы набором качеств и характеристик, всегда будут иметь более высокий доход.

Дифференциация заработной платы имеет как положительные, так и отрицательные стороны. С одной стороны, дифференциация является стимулом к росту и развитию, мотивации людей для достижения успехов, а с другой - значительный разрыв в доходах людей плохо влияет на моральное состояние человека, порождает неравенство в обществе и бедность.

Чтобы контролировать негативные процессы дифференциации, очень важно регулировать ее процесс.

Именно с целью борьбы с дифференциацией доходов используются такие средства, как прогрессивное налогообложение увеличение минимального размера заработной платы, прожиточного минимума и социальных выплат.

## 3.2 Пути совершенствования организации и рационализации дифференциации оплаты труда

Каждое предприятие внедряет различные системы и формы оплаты труда исходя из своих производственных условий. Предприятие стремится всемерно распространять повременную оплату труда с целью усиления стимулирующей роли тарифной заработной платы.

Перед организациями встает острая необходимость более точного измерения трудового вклада работника, что особенно важно в условиях широкого применения повременной формы оплаты труда, которая не связана непосредственно с результатами труда одного работника.

Совершенствование организации производства и научно-технический прогресс предъявляют к работникам повышенные требования. Речь идет не только о повышении квалификации и производительности труда, но и об овладении смежными профессиями, постоянном обновлении знаний, участии в рационализации и совершенствовании производства.

Все вышесказанное ставит новые задачи в процессе оценки трудового вклада работников, а именно: сопоставимости их трудового вклада при выполнении неоднородных видов работ (от простых до сложных) [33, С.15].

Для этого разработана система оплаты труда, которая называется «оплата за квалификацию».

Главным принципом этой системы является то, что уровень оплаты труда зависит не только от сложности выполняемой работы, но и от набора специальностей, которые работник способен использовать в своей деятельности, т. е. оплачиваются не только фактические трудовые усилия, но и рост квалификации, выражающейся в количестве освоенных специальностей. Данную систему оплаты труда применяют на крупных предприятиях и распространяют на квалифицированных рабочих основного производства. Важным условием применения системы оплаты за

квалификацию является стремление понять признание необходимости совершенствования человеческих ресурсов, и считать этот элемент целью стратегического развития предприятия.

Оплата за квалификацию означает, что при освоении каждой новой специальности рабочий получает прибавку к зарплате. Причем приобретенные знания должны в какой – то мере использоваться в работе.

Модель системы оплаты за квалификацию включает в себя понятие «единицы квалификации», которая представляет совокупность навыков, умений, знаний, например, необходимых для выполнения новой или дополнительной работы, а следовательно, получения очередной прибавки.

На предприятии разрабатывают определенный порядок установления часовых ставок при внедрении системы оплаты за квалификацию. При этом применяют одну из двух методик: первая предусматривает повышение часовых ставок независимо от конкретного содержания специальности; вторая – учитывает содержание и вид выполняемой работы, которые становятся факторами дифференциации уровней оплаты.

Основные преимущества системы оплаты за квалификацию проявляются:

- в росте мобильной рабочей силы внутри предприятия благодаря освоению рабочими нескольких операций;
- в большей удовлетворенности трудом, так как освоение смежных профессий позволяет снизить монотонность труда, растет мотивированность труда;
- в сокращении потерь рабочего времени, а следовательно, в росте производительности труда;
- в снижении уровня текучести кадров ввиду наличия больших возможностей для реализации своих способностей и повышения уровня оплаты труда;
- в снижении издержек производства как результат совместного действия вышеперечисленных факторов.

Также важно и то, что рабочие выражают удовлетворенность системой оплаты за квалификацию, считая ее более справедливой. При данной системе уровень оплаты труда работников зависит в первую очередь от их способностей, целеустремленности, желания повышать квалификацию, а не просто от стажа работы.

Внедрение такой системы оплаты труда поможет не только увеличить заработную плату работников, но и повысить эффективность предприятия.

Повышение квалификации предусматривает посещение курсов в течение трех месяцев (один раз в неделю). По завершению курсов проходит итоговая сдача экзамена и присвоение сертификата о повышении квалификации.

Также положительно скажется сокращение потерь рабочего времени. Подробный анализ мероприятий, путей реализации и ожидаемого результата можно посмотреть в табл. 8.

Таблица 8 – Анализ мероприятий по совершенствованию дифференциации оплаты труда в ООО «Ростелеком – Розничные Системы»

| | |
|---|---|
| Мероприятия | 1. Освоение работниками новых специальностей, смежных профессий.<br>2. Повышение квалификации путем проведения обучения.<br>3. Выявление потерь рабочего времени. |
| Пути реализации | 1. Нанять специалиста – HR-менеджера с заработной платой 30000 руб.<br>2. Для выявления потерь рабочего времени предлагается проводить хронометраж и фотографию рабочего времени. |
| Срок окупаемости | 1 год |
| Ожидаемый результат (за календарный год) | 1. Улучшение качества услуг → увеличение выручки -10%<br>2. Снижение себестоимости – 5%<br>3. Сокращение потерь рабочего времени – 15 мин./день (3750 мин/год = **62,5 час/год**)<br>4. Рост производительности труда – 0,5 %<br>5. Повышение эффективности предприятия, увеличение прибыли компании – 8%.<br>6. Следовательно, повышение заработной платы работникам – 15% |

Внедрение данной системы значительно увеличивает расходы на обучение персонала, однако, эти расходы в значительной степени компенсируются ростом гибкости использования рабочей силы и повышением ее производительности. Увеличение издержек на подготовку кадров следует рассматривать как долгосрочные инвестиции в развитие человеческих ресурсов.

Курсы повышения квалификации длятся три месяца. Стоимость курсов 4000 руб./мес. Стоимость курсов на 1 рабочего = 12000 руб.

Также возможно внедрение системы оплаты труда, основанной на «плавающих окладах». Сущность этой системы состоит в том, что оплата труда специалистов, руководителей в текущем месяце строится по результатам работы в предыдущем месяце, т. е. в каждом месяце для специалистов (в данном случае менеджеров ЦПО) образуются новые должностные оклады.

Например, размер окладов повышается или понижается за каждый процент роста (снижения) производительности труда на обслуживаемом участке при условии выполнения задания по выпуску продукции.

Возможно также применение универсальной рыночной системы оценки и оплаты труда. Данная система относится к числу бестарифных, в которых средства на оплату труда структурных подразделений являются долей фонда оплаты труда всего предприятия.

Новинкой в данной системе является то, как формируется этот фонд и как измеряется (оценивается) трудовой вклад– как индивидуальный

так и коллективный.

Формирование фонда оплаты труда всего предприятия зависит от двух основных условий:

- от объема реализованной продукции;
- от трудового вклада работников в конечные результаты работы всего коллектива.

Ключевым моментом в управлении персоналом предприятия является оценка труда: если труд измерен, то распределение заработной платы сводится к простому арифметическому действию. На практике все происходит наоборот: главное внимание уделяется распределению заработной платы и совершенно недостаточное – измерению труда.

В основе методики оценки труда в рассматриваемой системе лежит переход от денежной оценки труда к «безденежной»: теперь труд отдельного работника, коллектива находит выражение не в виде суммы денег, а в виде некоторой суммы коэффициентов, которые затем используются в распределении фондов оплаты труда предприятия и его структурных подразделений. Это связано с тем, что инфляция, обесценивания рубля, искажает и цену рабочей силы – заработную плату работника, впоследствии чего необходимо постоянно пересматривать оклады, тарифные ставки, размеры премирования.

Переход к безденежным показателям оценки труда позволяет, таким образом, снять противоречие между рыночными условиями формирования фонда оплаты труда и оценкой труда, применяемой при использовании тарифной системы оплаты труда.

Для оценки труда в данной системе используются следующие показатели:

- коэффициент эффективности труда – при оценке индивидуального труда;
- коэффициент эффективности коллективного труда – при оценке труда коллектива.

В основе оценки индивидуального труда лежит сравнение фактического труда работника за месяц с его заданиями или обязанностями за тот же период.

В основе оценки труда коллектива – сравнение фактической работы структурного подразделения с его функциональными обязанностями. При этом используются те же нормативные документы, которые традиционно

применяются на предприятии. Не требуется вводить какую – либо новую отчетность, новые должности и т. д.

Для повышения эффективности производства, необходимо работников предприятия поставить в такие условия, которые будут побуждать их наращивать высокоэффективную технику и улучшать использование производственных ресурсов.

Для этого механизм материального стимулирования целесообразно строить на научно обоснованных критериях оценки деятельности предприятия. Необходимо использовать показатели, отражающее конечный хозяйственный результат труда каждого члена коллектива.

Привлечение трудящихся к управлению производством, развитие коллективных форм организации и оплаты труда обуславливают необходимость повышения объективности его оценки, связи оплаты труда с достигнутыми конечными результатами. Такая оценка должна учитывать количество вложенного труда, а также эффективность производства.

Разработать и создать такой механизм оценки труда, используемый в качестве мерила трудового вклада каждого работника и подразделений – значит найти ключ к решению глобальной задачи сознательного включения закона экономии времени и мотивационный механизм управления.

Использование любого ресурса должно быть экономически выгодным для компании. Иначе компания вряд ли сможет, претендовать не только на лидерство в своей области, но и на то, чтобы просто выжить в конкурентной борьбе.

# Заключение

Заработная плата в рыночной экономике рассматривается как стоимость (цена) рабочей силы, величина которой определяется на рынке труда под воздействием спроса и предложения.

На каждом предприятии существует дифференциация заработной платы, которая зависит от условий труда, квалификации, уровня образования работника, его личностных характеристик.

Поэтому целью выпускной квалификационной работы стала разработка рекомендаций, направленных на совершенствование организации и рационализации заработной платы на предприятии.

В первой главе рассматривались теоретические основы дифференциации оплаты труда в национальной экономике, сущность заработной платы и факторы, влияющие на ее дифференциацию, методические основы организации оплаты труда на предприятии.

В результате были выявлены факторы, осуществляющие влияние на дифференциацию заработной платы.

Во второй главе исследовалась дифференциация оплаты труда на предприятии, проведен анализ рынка труда Свердловской области, рассмотрена дифференциация заработной платы на предприятии ООО «Ростелеком - Розничные Системы».

В результате было выявлено по какому принципу дифференцируется заработная плата на данном предприятии.

В третьей главе проведен анализ причин и тенденций дифференциации заработной платы на исследуемом предприятии, разработаны и определены пути совершенствования организации и рационализации дифференциации оплаты труда. Можно сделать вывод, что более высокий доход в рассматриваемый период времени (2011-2015гг.) получали люди с высшим образованием. Дифференциация заработной платы имеет как положительные, так и отрицательные стороны.

Чтобы контролировать негативные процессы дифференциации, очень важно регулировать ее процесс. Именно с целью борьбы с дифференциацией доходов используются средства такие, как прогрессивное налогообложение увеличение минимального размера заработной платы, прожиточного минимума и социальных выплат.

Исходя из этого предложены следующие пути совершенствования организации дифференциации заработной плат на предприятии:

1) Внедрение новой систем оплаты труда - «оплата за квалификацию».

Оплата за квалификацию означает, что при освоении каждой новой специальности рабочий получает прибавку к зарплате, причем приобретенные знания должны в какой – то мере использоваться в работе.

Мероприятия: Освоение работниками новых специальностей, смежных профессий.

Повышение квалификации путем проведения обучения. Выявление потерь рабочего времени.

Ожидаемый результат: Улучшение качества услуг → увеличение выручки - 10%; снижение себестоимости – 5%; сокращение потерь рабочего времени – 15 мин./день (3750 мин/год = **62,5 час/год**); рост производительности труда – 0,5 %; повышение эффективности предприятия, увеличение прибыли компании – 8%.

6. Следовательно, повышение заработной платы работникам – 15%

2) Также возможно внедрение системы оплаты труда, основанной на «плавающих окладах».

Главным принципом этой системы является то, что уровень оплаты труда зависит не только от сложности выполняемой работы, но и от набора специальностей, которые работник способен использовать в своей деятельности, т. е. оплачиваются не только фактические трудовые усилия, но и рост квалификации, выражающейся в количестве освоенных специальностей.

Данную систему оплаты труда применяют на крупных предприятиях и распространяют на квалифицированных рабочих основного производства.

Важным условием применения системы оплаты за квалификацию является стремление понять признание необходимости совершенствования человеческих ресурсов, и считать этот элемент целью стратегического развития предприятия.

Сущность этой системы состоит в том, что оплата труда специалистов, руководителей в текущем месяце строится по результатам работы в предыдущем месяце, т. е. в каждом месяце для специалистов ( в данном случае менеджеров ЦПО) образуются новые должностные оклады.

Таким образом, для повышения эффективности производства, необходимо работников предприятия поставить в такие условия, которые будут побуждать их наращивать высокоэффективную технику и улучшать использование производственных ресурсов.

Использование любого ресурса должно быть экономически выгодным для компании. Иначе компания вряд ли сможет, претендовать не только на лидерство в своей области, но и на то, чтобы просто выжить в конкурентной борьбе.

Таким образом, контроль и регулирование процесса дифференциации заработной платы является важным фактором в деятельности предприятия.

# Список использованных источников


**1. Нормативно-правовые акты**

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015)

2. Концепция долгосрочного социально-экономического развития российской федерации на период до 2020 года.

3. Положении об оплате труда работников ПАО «Ростелеком» от 1.01.2014 г.

**2. Монографии, брошюры, статьи, выступления**

4. Адамчук В.В., Кокин Ю.П., Яковлев Р.А.; Под ред. Адамчука В.В.. Экономика труда. – М.: ЗАО ФИНСТАТИНФОРМ, 2012. С.135

5. Аширов Д.А. Управление персоналом. - М.: ТК Велби,2010. (гриф) – 510с.

6. Балндида Е.В. Экономика предприятий. Учебное пособие. Ульяновск : УлГТУ, 2011. – 174 с

7. Баткаева И. А., Митрофанова Е. А. Организация оплаты труда персонала; Проспект - Москва, 2012. - 64 с.

8. Боровик В.С, Ермакова Е.Е., Похвощев В.А.,Занятость населения. Учебное пособие – Изд-во: «Феникс», 2012 г.

9. Валицкий С.В. , Голубова О.С.. Экономика строительства Мн.: 2010. - 180с.

10. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе. - М.: Юристь, 2010. – 241с.

11. Вукович, Г.Г. Рынок труда: Учебное пособие / Вукович Г.Г., Гелета И.В. - Рн/Д: Феникс, 2013. - 238 с.

12. Егоров С.Н. Управление персоналом. – Изд.: ПГУ Пенза, 2012. – 417с.

13. Генкин Б.М Экономика и социология труда: Учебник для вузов. 10-е изд., доп. - М.: Норма, 2012. - 448с.

14. Егорова Е.А., Кучмаева О.В. Экономика труда ., учеб. пособие., / М., Московская финансово-промышленная академия, 2004. - 80 с.

15. Ефремова О. С. Аттестация рабочих мест по условиям труда в организации. Альфа-Пресс - , 2012. - 408 с.

16. Журавлев, П. В. Менеджмент персонала: учеб. пособие / П. В. Журавлев ; Рос. эконом. акад. им. Г. В. Плеханова. - М.: ЭКЗАМЕН, 2013. - 446 с.

17. Ивановская, Л.В. Управление персоналом: теория и практика. Социально-трудовые отношения, рынок труда и занятость персонала: Учебно-практическое пособие / Л.В. Ивановская. - М.: Проспект, 2012. - 64 с.

18. Камаев В.Д. Экономическая теория. 10-е изд., перераб. и доп. - М.: ВЛАДОС, 2003. — 592 с.

19. Кистанов В.В., Копылов Н.В. Региональная экономика России: Учебник / В.В. Кистанов, Н.В. Копылов.- М.: Финансы и статистика, 2011. – 584 с.

20. Ляшедько Е. М., Михайлова В. А. Управление человеческими ресурсами: библиогр. науч.-вспом. аннот. указатель / сост.; под общ. ред. канд. ист. наук И. В. Чигаревой. – СПб.: Изд-во СЗАГС, 2010. – 45с.

21. Марыгова Е.А. Макроэкономика. Экспресс-курс. Учебное пособие. Изд.: КноРус, 2012 г.

22. Никитин В.Ю. Заработная плата. Учебник. – 13-е издание, переработанное и дополненное. – М.: ГроссМедиа, РОСБУХ, 2012. – 157 с.

23. Носова С.С. Экономическая теория.– М.: КНОРУС, 2008.

24. Пашуто В. П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии; КноРус - Москва, 2014. - 320 с.

25. Рофе А.И. Экономика труда: учебник – М.: КНОРУС, 2010

26. Рофе А. И. Организация и нормирование труда. Изд.: КноРус, 2013. - 320 стр.

27. Сажина М.А, Чибриков Г.Г. Экономическая теория: Учебник для вузов. 5-е изд., перераб. и доп. – М.: Норма, 2012. - 672с.

28. Скляревская В.А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: Учебник. Издательство: Дашков и К, 2012 г.340 страниц

29. Сыров В. Организация производства. Учебное пособие. – Изд.: Инфра-М, 2014. - 288 стр.

30. Тихомирова Т. П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии [Текст]: учеб. пособие / Т. П. Тихомирова, Е. И. Чучкалова. – Екатеринбург: Изд-во ГОУ ВПО «Рос.гос.проф.-пед.ун-т», 2008. – 185 с.

31. Фролова Т.А. Экономика предприятия: конспект лекций. Таганрог: ТРТУ, 2010

32. Шеремет, А.Д.Комплексный экономический анализ деятельности предприятия / А. Д. Шеремет. – М.: ИНФРА-М, 2011. – 480 с.

33. Экономика труда: учебно-методическое пособие для госслужащих / Под ред. А.Ф. Зубова. – М.: Финсатинформ, 2011. – 268 с.3.

**3. Материалы периодических изданий**

34. Агапитов А.Г. Совершенствование системы оплаты труда работников торговли / Агапитов А.Г. //Финансы. 2010.№6.С.50

35. Акулов Т.Р. Сдельно-премиальная оплата труда./ Акулов Т.Р.// Кадровое дело. 2016.№ 1.С.24

36. Белевских В.Б. О территориальной дифференциации заработной платы/ Белевских В.Б// Проблемы развития территории 2013.№6.С.3-5

37. Березин А.Д. Вечный вопрос – оплата труда./ Березин А.Д. //Экономика и учет труда. 2010. № 5.С.14

38. Борисова Е.К. Безработица и ее динамика в Свердловской области./ Борисова Е.К. // Современные научные исследования и инновации. 2015.№ 4.С.35

39. Бочарова И.Ю. Снижение длительной безработицы и программы профилирования/И.Ю. Бочарова // Региональная экономика: теория и практика, 2014.№ 25.С.2-7.

40. Лукьянова А.Л. Дифференциация заработных плат в России./ Лукьянова А.Л.// Вопросы экономической политики.2014.№3.С.1-4

41. Палкин Д.И. Рынок труда 2013 года: тенденции, прогнозы, экспертные исследования./ Палкин Д.И.// Кадровое дело.2013.№ 7.С.18

42. Пелегин А.А. Немного про оплату труда./ Пелегин А.А. // Деловой квартал, 2014.№ 9.С.15

43. Черняк Ж.А. Дифференциация заработной платы как элемент рыночной экономики./ Черняк Ж.А. // Вестник Омского университета. Серия «Экономика».2012.№ 4.С.25

44. Яковлев. С.П. Организация заработной платы на торговых предприятиях/ Яковлев. С.П. //Оплата труда. 2016.№ 11.С.25

45. Положение о премировании работников.//Кадровая служба и управление персоналом предприятия, 2015.№5.С.1-17

**4. Электронные ресурсы**

46. Федеральная служба государственной статистики: Свердловскстат [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://sverdl.gks.ru

47. Рынок труда. Работаград [Электронный ресурс]. Режим доступа: //www.rabotagrad.ru

48. Сфера управления персоналом HR–Portal. [Электронный ресурс]. Режим доступа: //hr-portal.ru

49. Повышение эффективности деятельности предприятия в российских реалиях. Корпоративные системы управления. [Электронный ресурс]. Режим доступа: //corpsys.ru

50. Занятость и безработица в России 2010-2015 гг. Экономический портал. [Электронный ресурс]. Режим доступа: //www.uamconsult.ru