

(отгулы), сокращение длительности трудового дня за счет высокой производительности труда, гибкая занятость и т.п. [4].

Список использованной литературы

1. Бакирова Г.Х. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие. СПб.: Речь, 2003.
2. Старобинский Э.Е. Как управлять персоналом : Учебно-практическое пособие. 5-е изд., перераб. и доп. Москва: Интел-Синтез, 1999. 384 с.
3. Управление персоналом: учебное пособие / под ред. Г.И. Михайлиной. 3-е изд., доп. и перераб. Москва: Дашков и К, 2009. 281 с.
4. Пугачев В.П. Руководство персоналом организации: учебник. Москва: Аспект Пресс, 1998. 279 с.

Г.Р. Галиева, научный руководитель *И.П. Чупина*
Российский государственный профессионально-педагогический университет, Екатеринбург, Россия
galieva-gulzira@mail.ru

СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Аннотация. *Заработная плата, являясь традиционным фактором мотивации труда, оказывает доминирующее влияние на производительность. Организация не может удержать рабочую силу, если она не выплачивает вознаграждения по конкурентоспособным ставкам и не имеет шкалы оплаты, стимулирующей людей к работе. Для того, чтобы обеспечить стабильный рост производительности труда, руководство должно четко связать систему оплаты труда и продвижение по службе с показателями производительности труда, выпуском продукции. В статье изучена сущность системы оплаты труда, выделены его цели, элементы, функции, принципы и формы.*

Ключевые слова: *оплата труда, заработная плата, принципы оплаты труда, формы и системы оплаты труда.*

G.R. Galieva, scientific adviser *I.P. Chupina*
Russian state professional pedagogical university
Ekaterinburg, Russia
galieva-gulzira@mail.ru

THE SYSTEM OF REMUNERATION OF LABOR IN THE ENTERPRISE

Abstract. *Wages, as a traditional factor of labor motivation, have a dominant influence on productivity. An organization cannot retain a workforce if it does not pay remuneration at competitive rates and does not have a pay scale that encourages people to work. In order to ensure stable productivity growth, management must clearly link the system of remuneration and promotion with labor productivity indicators and product output. The article examines the essence of the wage system, highlights its goals, elements, functions, principles and forms.*

Keywords: *remuneration, wages, principles of remuneration, forms and systems of remuneration.*

Заработная плата является одним из главных компонентов социально-экономической жизни каждой страны, коллектива, отдельного человека. В системе стимулирования труда она так же занимает важное место. Так как зарплата составляет от 70% доходов трудящихся, это главный источник повышения их материального благополучия.

Оплату труда необходимо рассматривать с двух сторон: во-первых, она является главным источником доходов работников и повышения их жизненного уровня, во-вторых, она выполняет роль основного рычага материального стимулирования роста и повышения эффективности производства. Оплата труда является самым известным инструментом стимулирования работников, которое применяется руководителями организаций для возмещения произведенных трудовых затрат. В действительности, основной причиной трудовой деятельности многих людей является необходимость получения дохода в виде заработной платы [4, с. 213].

Составными элементами заработной платы являются:

вознаграждение за труд, которое определяется квалификацией работника, сложностью труда, количеством и качеством;

компенсационные выплаты, доплаты и надбавки компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормы;

выплаты стимулирующего и поощрительного характера [3, с. 164].

Заработная плата выполняет ряд функций. К ним относятся такие функции, как:

1) воспроизводственная – обеспечение работника, а также членов его семьи объемом материальных благ и услуг, достаточным для возобновления рабочей силы;

2) стимулирующая – включает побуждение работников к трудовой деятельности, формирует заинтересованность в продуктивном труде;

3) измерительно-распределительная – предназначена для выражения величины живого труда при распределении фонда потребления между наемными работниками и собственниками средств;

4) регулирующая – оказывает воздействие на соотношение между спросом и предложением рабочей силы, на формирование персонала, численности сотрудников и уровень занятости населения;

5) ресурсно-разместительная – оптимизация размещения трудовых ресурсов по регионам, отраслям экономики и предприятиям;

6) социальная – заработная плата должна быть справедливой и обеспечивать минимально достаточные условия и уровень жизни работников и их семей [2, с. 127–128].

Для реализации рассмотренных выше функций необходимо выполнение некоторых принципов оплаты труда.

1. Принцип повышения реальной заработной платы по мере роста эффективности производства показывает зависимость между получением заработной платы и результатами производственно-хозяйственной деятельности предприятия, эффективности труда. Несоблюдение принципа влечет за собой получение незаработанных денег, инфляцию и, как следствие, снижение реальной заработной платы.

2. Принцип опережающих темпов роста производительности труда над темпами роста средней заработной платы предполагает максимизацию заработной платы за счет развития и повышения эффективности производства. Его невыполнение приводит к выплате необеспеченных товарами и услугами денег, инфляции, развитию негативных явлений в экономике.

3. Принцип дифференциации заработной платы призван учитывать зависимость от организации и условий труда, района расположения и отраслевой

принадлежности предприятия трудового вклада каждого работника в результаты деятельности предприятия.

4. Принцип равной оплаты за равный труд включает в себя два компонента: во-первых, запрещение дискриминации в оплате труда по полу, возрасту, вере и другим признакам, во-вторых, справедливое распределение средств по трудовому вкладу каждого работника.

5. Принцип учета воздействия рынка труда говорит сам за себя, он направлен на учет условий рынка, так как на рынке осуществляется оценка различных видов труда, имеется широкий диапазон заработной платы в сферах трудовой деятельности, формируется занятость населения и в конечном счете наличие спроса и предложения на рабочую силу.

6. Принцип простоты и доступности предполагает информированность работающих и потенциальных работников о формах, системах и размере заработной платы, что помогает им предлагать свой труд за определенную, заранее известную плату, а работодателям – предъявлять на него спрос [1, с. 133–134].

Рассмотренные выше принципы организации оплаты труда должны использоваться во взаимосвязи и взаимообусловленности, с одной стороны, как важное средство повышения материального благосостояния работников, с другой – для стимулирования роста производительности труда, улучшения качества продукции, увеличения прибыли и рентабельности производства.

Формы и системы заработной платы являются способами определения зависимости величины заработной платы рабочих от количества и качества затраченного ими труда с помощью совокупности количественных и качественных показателей, которые отражают результаты труда. Основной задачей форм и систем оплаты труда является обеспечение правильного соотношения между величиной труда и величиной его оплаты [6, с. 68].

На практике применяют две системы оплаты труда: тарифные и бестарифные, при этом в промышленных предприятиях используется тарифная, которая состоит из повременной и сдельной формы (рис.1).



Рисунок 1 – Формы и системы оплаты труда

Для традиционных тарифных форм заработной платы характерна зависимость между затратами рабочего времени, производительностью труда и величиной заработка которое устанавливается двумя основными способами учета затрат труда:

Первый способ – это учет отработанного времени. При таком учете оплате подлежит отработанное работником количество рабочего времени (в отечественной практике называется повременной формой оплаты труда).

Второй способ – это учет количества произведенной работником продукции надлежащего качества, выполненных им операций, которая оплачивается по заранее установленным расценкам (в отечественной практике называется сдельной формой оплаты труда) [5, с. 277].

Сдельная форма оплаты труда стимулирует повышение объемов работ, материальную заинтересованность рабочих в росте производительности труда. Ее сущность заключается в том, что заработная плата не имеет ограничений. Она определяется сдельными расценками, умноженными на количество доброкачественной выпускаемой продукции. О том, какая система, формы и методы оплаты труда установлены в организации, регламентируется Положением об оплате труда, утвержденном руководителем организации. Рекомендуется его периодически корректировать, с целью актуализации, направленной на повышение мотивации работников и оптимизацию расходов самой организации.

Таким образом, основным инструментом стимулирования работников организации является оплата труда. Изучение особенностей систем, форм и методов оплаты труда показало наличие большого опыта применения данных категорий на практике. В условиях современной экономики, управление персоналом может быть эффективнее, если организация сможет найти рациональную совокупность системы, методов и форм оплаты труда, способной делать трудовое поведение работников наиболее производительным.

Список использованной литературы

1. Алексейчева Е.Ю. Экономика организации (предприятия): учебник / Е.Ю. Алексейчева, М.Д. Магомедов, И.Б. Костин. 2-е изд. Москва: Дашков и К^о. 2016. 292 с.
2. Арзуманова Т.И. Экономика организации: учебник / Т.И. Арзуманова, М.Ш. Мачабели. Москва: Дашков и К^о. 2016. 240 с.
3. Маслевич Т.П. Экономика организации: учебник / под редакцией Е.Н. Косаревой. Москва: Дашков и К^о. 2019. 330 с.
4. Скляревская В.А. Экономика труда: учебник / В.А. Скляревская. Москва: Дашков и К^о. 2017. 304 с.
5. Стрелкова Л.В. Труд и заработная плата на промышленном предприятии: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Экономика труда» / Л.В. Стрелкова, Ю.А. Макушева. Москва: ЮНИТИ-ДАНА. 2017. 351 с.
6. Яковенко Е.Г. Экономика труда: учебное пособие для вузов / Е.Г. Яковенко, Н.Е. Христолюбова, В.Д. Мостова. Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. 319 с.