

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ РОССИИ

Ахмедова Динара Айваровна,
студентка экономического факультета

Джабраилова Наида Давудовна,
научный руководитель к.э.н., доцент.

ФГБОУ ВПО Дагестанский государственный университет

г. Махачкала, Россия

06dinara@mail.ru

Оплата труда – это одно из важнейших составляющих управления персоналом. От того, насколько эффективно администрация мотивирует своих работников, зависят и производительность, и экономическая эффективность труда, и прибыльная работа организации. Значимость данной работы заключается в том, что зарплата является важным стимулом в работе сотрудников на предприятиях. Необходимость в организации труда и его оплаты определяется тем, что от персонала, непосредственно зависит успех. Материальные вложения в образованных специалистов обеспечит предпринимателю меньше рисков в производстве и большую прибыль.

С учетом низкого уровня оплаты труда на предприятии можно утверждать, что сегодня заработная плата перестала быть экономической категорией и не выполняет ни одной из своих функций: возмещение стоимости рабочей силы; регулирование высокопроизводительного труда; регулирования спроса и предложения; социальная функция.

На данный момент эта ситуация представляет собой самостоятельную проблему, потому как практически реализует принципы: «Гарантированный доход при минимальной затрате труда» вместо рыночного принципа «Максимальный доход при максимальной трудовой отдаче».

Одним из методов решения подобных проблем является необходимость дальнейшего совершенствования системы оплаты труда и на этой основе необходимость повышения заработной платы служащих. Об этом должен беспокоиться не только сам работник, но и работодатель, потому как нынешний ее уровень не отражает полностью интенсивность труда персонала.

Сегодня многообразие форм собственности, а также ТК РФ предоставляет предприятиям и организациям право самостоятельно выбрать и установить систему оплаты труда, которые являются наиболее важными в конкретных условиях.[1]

В организациях постоянно осуществляются мероприятия по повышению заработной платы, чтобы компенсировать потери от инфляции. В коллективном договоре есть принцип ее реального повышения.

Повышение мотивации труда – это один из наиболее главных принципов, который может предусматривать рост минимальной заработной платы; создание такого механизма, который будет ставить вознаграждение в строгую зависимость от результатов труда; повышение доли сэкономленных ресурсов, которые должны оставаться в ведомстве руководителей производств; дифференциация уровней тарифных ставок и окладов работников разных категорий; улучшение системы аттестации специалистов и руководителей. [2]

Наиболее важным при совершенствовании оплаты труда на предприятии является ускоренный темп доведения минимальной оплаты труда к величине прожиточного минимума трудоспособного населения. Необходимо чтобы этот механизм был закреплен в коллективном договоре или можно создать специальную программу в сфере совершенствования оплаты труда. Также большое значение имеет постоянное повышение заработной платы на уровне роста цен на все потребительские товары и услуги.

Для того чтобы наиболее эффективно управлять заработной платой, необходим ряд мер по совершенствованию тарифной сетки на предприятии.

Та величина тарифных коэффициентов, которая действует на сегодняшний день, не может в полной мере удовлетворять в материальной заинтересованности и повышения квалификации работников предприятий. Поэтому важно пересмотреть тарифные коэффициенты тарифной сетки в сторону их увеличения у высококвалифицированных работников. Возможен адресный подход за уровень сложности и ответственности выполняемой работы.

В тарифном разряде можно установить промежуточные коэффициенты, которые будут учитывать условия труда на предприятии: сложность и тяжесть работы, работу в загрязненных условиях и т.д. Эти коэффициенты можно называть минимальными, промежуточными и максимальными.

Это можно исправить, компенсируя доплату к существующей прямой сдельной оплате труда, которая покрывала бы у работников потерю в сдельной оплате от уменьшения фактического рабочего времени.

Укрепить эффективность данной системы можно и за счет введения доплат при реальной экономии фонда оплаты труда. Потому что не всем штатным работникам будут устанавливаться высокие ставки, некоторым работникам за невыполнение условий будут снижены или даже невыплачены премии. Такая экономия фонда оплаты труда не всегда реализуется, но она совсем не исключена и может стать дополнительным источником стимулирования.

Нормирование труда в новых условиях никак не должно отменяться, потому как нормы времени, трудоемкость продукции - это база для расчетов плановой себестоимости и цен, численности рабочих, производственных мощностей и нормируемых заданий.[3; 15]

Какое-либо сокращение результата индивидуального труда должно порождать снижение заработной платы. Гарантии и компенсации могут в определенных пределах возмещать это снижение, если оно произошло не по вине работников.

Существует три возможных варианта совершенствования оплаты труда работников:

- на основе существенного повышения стимулирующего воздействия тарифной оплаты;
- на основе повышения стимулирующего воздействия надтарифных выплат (премий, оплаты за перевыполнение норм, надбавок);
- на основе усиления стимулирующей роли механизма образования и распределения фондов оплаты труда по подразделениям предприятия.

Работа по совершенствованию оплаты труда при первом варианте состоит в том, чтобы, используя более высокие тарифные ставки (оклады), существенно поднять уровень нормирования труда, отменить искусственные системы премирования и доплаты, обеспечивающие механическое повышение заработной платы, подкрепить возросший уровень нормирования труда мерами по повышению уровня организации труда, производства, управлению дисциплины труда. [4]

При этом подходе все надтарифные выплаты, и, прежде всего премии, должны выплачиваться за результаты, превышающие норму труда или за достижение показателей, превышающих достигнутый среднепрогрессивный уровень. Практическая реализация рассматриваемого варианта совершенствования организации заработной платы возможна при четкой ритмичной работе на основе гарантированного материально-технического обеспечения производства.

Второй вариант объективно нужен там, где тарифные условия оплаты ввиду каких-либо причин пересмотреть невозможно. Этот вариант характерен для производств с невысоким уровнем организации производства и неравномерной загрузкой работников в течение месяца. При этом повышение жесткости нормирования труда, требований к интенсивности труда и более высокой загрузке работников сопровождается чаще всего незначительным ростом тарифной оплаты, потому что главной формой вознаграждения высоких результатов работы являются надтарифные выплаты. [5]

Такой метод совершенствования оплаты труда воспринимается работниками достаточно осторожно, потому что он носит менее гарантированный характер и в основном возлагает на работника все просчеты по осуществлению производства со стороны работодателя. Для работников будет лучше, если будет осуществляться совершенствование оплаты труда на основе прироста тарифной оплаты, повышения ее доли в зарплатке, а не за счет высоких размеров и доли переменной части заработной платы.

Третий вариант совершенствования оплаты труда работников применим в тех случаях, когда он направлен на стимулирование заданных конечных результатов. Однако в чистом виде данный вариант реализуется на практике достаточно редко, но он может эффективно дополнять первые два.

Так или иначе, эффективная система оплаты должна отвечать следующим требованиям: стимулировать сотрудников на выполнение целей, поставленных руководством предприятия; сотрудники должны понимать из чего складывается их доход, что ждет от них предприятие, какими действиями они могут повлиять на увеличение своей оплаты труда; быть «прозрачной» для исполнителей, т.е. наличие возможности самостоятельного расчета сотрудником текущего заработка и прогнозирования суммы своей зарплаты по итогам месяца; сбалансированная схема мотивации сотрудников должна быть выгодной как компании, так и самому сотруднику.

Список литературы:

1. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ.
2. Пошерстник Е.Б., Мейксин М.С., Пошерстник Н.В. «Заработная плата в современных условиях», 2010. - 640 с.
3. Фильев В.И. Нормирование труда на современном предприятии. Методическое пособие. -2011.- 15-16 с.
4. Чеканов Е. Оплата труда: как поднять планку гарантий и обязательств// Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2009.- №15.
5. Шепеленко С.Г. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии. – М: ИКЦ «Март» , 2013. – 160 с.