КЛЮЧЕВЫЕ АСПЕКТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ КАК ИНСТРУМЕНТА СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

KEY ASPECTS OF WAGES AS AN INCENTIVE TOOL FOR EMPLOYEES

УДК 331.221

Вилков А.П., студент магистратуры 3 курс,
направление обучения «Экономика фирмы и отраслевых рынков»
Уральского института управления – РАНХиГС Россия, г. Екатеринбург
Vilkov A.P. antoha.geroy@mail.ru

Аннотация

Статья посвящена современной тенденции – стимулирования труда работников оплата труда не является единственным источником дохода работника. Общий доход работника включает следующие виды выплат: заработную плату по тарифным ставкам и окладам, дополнительные льготы и компенсации, стимулирующие надбавки и премии, социальные выплаты, дивиденды и др. Соотношение указанных элементов образует структуру доходов, или заработной платы, отдельных сотрудников и всей организации. Исследования такой структуры приобретает особое значение.

Abstract

The article is devoted to the modern tendency - to stimulate the work of employees, wages are not the only source of income for the employee. The total income of the worker includes the following payment types: the salary on the tariff charges and salaries, the additional benefits and compensations stimulating allowances and awards, social payments, dividends, etc. The ratio between these elements forms structure of the income, or the salary, certain employees and all organization. Research on such structures is of particular importance.

Ключевые слова: виды и функции заработной платы, заработная плата,

, стимулирующие выплаты, рабочая сила, премия, тарифная ставка.

Keywords: types and the functions of the salary stimulating payments, the salary, labor force, bonus, tariff rate.

На рынках рабочей силы продавцами выступают работники определённой квалификации, специальности, а покупателями - предприятия, фирмы. Ценой рабочей силы является базовая гарантированная заработная плата в виде окладов, тарифов, форм сдельной и повременной оплаты. По утверждению Ветлужских Е. А., заработная плата является одной из важнейших категорией рыночных цен, поскольку выступает ценой труда. В связи с этим уровень заработной платы зависит от рыночной конъюнктуры, и в отношении нее действуют те же закономерности, которые применимы к абсолютно любому товару на рынке. Спрос и предложение на рабочую силу дифференцируется по ее профессиональной подготовке с учетом спроса со стороны ее специфических потребителей и предложения со стороны ее обладателей, то есть формируется система рынков по отдельным ее видам. Купля-продажа рабочей силы происходит по трудовым контрактам (договорам), которые являются главными документами, регулирующими трудовые отношения между работодателем и наемным работником.

Важнейшим условием организации общественного производства, стимулирования высокоэффективной трудовой деятельности является установление меры труда и меры его оплаты. Мера оплаты труда являет собой вознаграждение или заработную плату, получаемые работниками за предоставление своей рабочей силы. Практически заработная плата, или доход конкретного работника может принимать форму различных денежных выплат: месячных окладов, часовых тарифных ставок, премий, вознаграждений, гонораров, компенсаций и т. д.

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. Н. А. Волгин предлагает рассматривать суть заработной платы как цену труда, цену рабочей силы, стоимость труда и стоимость рабочей силы. Наибольшее предпочтение он отдает двум первым вариантам. Трудовой кодекс Российской Федерации определяет заработную плату как вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Сущность заработной платы состоит в том, что она представляет собой выраженную в деньгах долю работников в той части национального дохода, которая направляется на цели личного потребления и распределения по количеству и качеству труда, затраченного каждым работником в общественном производстве.

В современных условиях в целях стимулирования труда работников, оплата труда не является единственным источником дохода работника. Общий доход работника включает следующие виды выплат: заработную плату по тарифным ставкам и окладам, дополнительные льготы и компенсации, стимулирующие надбавки и премии, социальные выплаты, дивиденды и др. Соотношение между этими элементами образует структуру доходов, или заработной платы, отдельных сотрудников и всей организации.

В работах Валиева О.В. стимулирующая функция заработной платы - это ее свойство направлять интересы работников на достижение требуемых результатов труда (большего его количества, более высокого качества и т. д.) за счет обеспечения взаимосвязи размеров вознаграждения трудового вклада. Стимулирующая роль заработной платы, по его мнению, проявляется в обеспечении взаимосвязи размера заработной платы с конкретными результатами трудовой деятельности работников.

Стимулирующая роль заработной платы проявляется в результате обеспечении взаимосвязи размеров оплаты труда с конкретными результатами

трудовой деятельности работников. Стимулирующая роль может повышаться или понижаться в зависимости от того, соответствуют ли размеры оплаты труда трудовому вкладу работника, и его результатам. Следовательно, стимулирующую роль можно оценить, анализировать и сопоставить через эффективность. По росту эффективности заработной платы можно судить о повышении ее стимулирующей роли. Стимулирующая функция важна с позиции руководства предприятия: нужно побуждать работника к трудовой активности, к максимальной отдаче, повышению эффективности труда. Этой цели служит установление размера заработков в зависимости от достигнутых каждым результатов труда. Отрыв оплаты от личных трудовых усилий работников подрывает трудовую основу зарплаты, ведет к ослаблению стимулирующей функции заработной платы, к превращению ее в потребительскую функцию и гасит инициативу и трудовые усилия человека.

Система стимулирования может включать в себя разные составляющие, традиционно выделяют два вида стимулирования: материальное и нематериальное. Материальное стимулирование ориентируется на различные выплаты работнику. Нематериальное стимулирование предусматривает творческие, социальные, моральные стимулы.

Работник должен быть заинтересован в повышении своей квалификации для получения большего заработка, т.к. более высокая квалификация выше оплачивается. Предприятия же заинтересованы в более высококвалифицированных кадрах для повышения производительности труда, улучшения качества продукции. Реализация стимулирующей функции осуществляется руководством предприятия через конкретные системы опыты труда, основанные на оценке результатов труда и связи размера фонда опыты труда (ФОТ) с эффективностью деятельности предприятия.

Основным направлением совершенствования всей системы организации заработной платы является обеспечение прямой и жесткой зависимости оплаты труда от конечных результатов хозяйственной деятельности трудовых коллективов.

Компенсационные и стимулирующие выплаты являются переменной частью заработной платы, которая зависит от установленных государством гарантий и условий опыты труда, установленных у данного работодателя.

Компенсационные и стимулирующие выплаты не связаны с оплатой за фактически отработанное время или фактически выполненную работу. Для этой части заработной платы в большей степени присущ метод локального регулирования, особенно для стимулирующих выплат, при определении законодательством основных правил их установления. Изменения, внесенные в статью 129 ТК РФ, уточнили перечень компенсационных выплат- это «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», но при этом оставили его открытым - «и иные выплаты компенсационного характера».

Заработную плату следует рассматривать не только как экономическую, но и как нравственную категорию, призванную обеспечивать человеку определённый социальный статус.

Следовательно, если исходить из того, что уровень оплаты труда должен отражать стоимость (цену) рабочей силы, то необходимо добиваться такого положения, чтобы заработная плата большинства рабочих и служащих обеспечивала не только удовлетворение физиологических потребностей (как это весьма широко распространено в настоящее время), но и потребностей работника и его семьи, вызванных социальными и культурными условиями формирования и развития работников наемного труда.

Основными факторами, влияющими на величину заработной платы, являются социально-экономические, а также сложность выполняемой работы, соотношение спроса и предложения на рынке труда, вводимый государством гарантированный минимум заработной платы.

В целом, можно сказать, что, несмотря на то, что заработная плата является одной из самых ранних экономических категорий, тем не менее, ее

развитие еще не закончено. Теория заработной плачи в настоящее время дорабатывается и дополняется. Особенно отчетливо это проявляется на формах и системах оплаты труда работников - постоянно изобретаются новые системы и совершенствуются комбинации уже существующих форм оплаты труда. Одной из важных проблем в теории заработной платы всегда будет оставаться дифференциация ее уровней. Сегодня, в век специализации, уникальности знаний и профессиональных навыков она только увеличивается. В этой ситуации важная роль отводится государству, которое должно стремиться уменьшить дифференцированность доходов населения, с использованием инструментов социальной политики.

Литература

1. Валиева О.В. Управление персоналом. Конспект лекций. М.: А-Приор, 2012. С. 152.
2. Ветлужских Е. А. Мотивация и оплата труда: Инструменты. Методики. Практика. 7-е изд. М.: Альпина Паблишер, 2016. С. 149.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019) [Электронный ресурс] URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения 15.11.2019).

Literature

1. Valieva O. V. Personnel management. Synopsis of lectures, Moscow: A-Prior, 2012, p. 152.
2. Vetluzhskikh E. A. Motivation and payment of labor: Tools. Methods. Practice. 7th ed. Moscow: Alpina publisher, 2016. p. 149.
3. Labor code of the Russian Federation from 30.12.2001 N 197-FZ (ed. from 16.12.2019) [Electronic resource] URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (accessed 15.11.2019).