

Жукова Ю.Н. Современные формы и системы оплаты труда // Академия педагогических идей «Новация». Серия: Студенческий научный вестник. – 2018. – №9 (сентябрь). – АРТ 489-эл. – 0,2 п.л. - URL: <http://akademnova.ru/page/875550>

РУБРИКА: ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК: 331.23

Жукова Юлия Николаевна
студентка 4 курса финансового факультета
Научный руководитель: Коноваленко И.Е.,
ст. преподаватель кафедры Бухгалтерского учета и налогообложения
ФГБОУ ВО «Российский экономический университет
им. Г.В. Плеханова»
г. Москва, Российская Федерация
e-mail: Konovalenko.IE@rea.ru

СОВРЕМЕННЫЕ ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

Аннотация: Каждый хозяйствующий субъект использует труд наемных работников для ведения предпринимательской деятельности. Результатом такого сотрудничества является прибыль предприятия и заработная плата персонала. В условиях рыночной экономики важно, чтобы описанное взаимодействие было взаимовыгодным. Для этого хозяйствующий субъект разрабатывает системы оплаты труда.

Ключевые слова: заработная плата, система оплаты труда, тариф, форма оплаты труда.

Zhukova Yulia Niklaevna
4rd year student of financial faculty
Supervisor: **Konovalenko I.E.**
Senior lecturer of the Department of Accounting and Taxation
Plekhanov Russian University of Economics
Moscow, Russian Federation

MODERN FORMS AND PAYMENT SYSTEMS

Annotation: Each business entity uses the labor of hired workers to conduct business activities. The result of such cooperation is the company's profit and staff salaries. In a market economy, it is important that the interaction described be mutually beneficial. For this purpose, the economic entity develops wage systems.

Keywords: wages, wage system, tariff, form of labor remuneration.

В соответствии с изменениями в социально-экономическом развитии государства значительно корректируется политика в области оплаты труда, защиты работников и социальной поддержке населения. Существенная часть

функций властей по реализации данной политики переданы непосредственно

организациям, которые самостоятельно формируют механизмы и размеры оплаты труда.

Организация оплаты труда является сложной и многосторонней задачей, от решения которой часто зависят результаты деятельности целого предприятия. При осуществлении форм и правил по материальной мотивации работника, работодатель сталкивается с конфликтом интересов. С одной стороны – работник заинтересован получать максимальную заработную плату и для этого выполнять свои обязанности качественно и своевременно, а с другой стороны – работодатель заинтересован минимизировать издержки производства, частью которых являются зарплаты производственному персоналу. Также, в современном мире меняются традиционные формы самого труда и становится все сложнее определить ценность выполненного труда или услуги. В связи с этим,

крайне важно оптимально оценить выполняемую работу и установить адекватную цену за труд.

Формы, системы и размер оплаты труда работников, а также премии, надбавки и другие виды доходов устанавливаются предприятием. Однако стоит отметить, что существуют определённые принципы организации оплаты труда:

- четкое соблюдение трудового законодательства;
- денежный эквивалент заработной платы непосредственно зависит от сложности и интенсивности выполнения поручений, условий труда и квалификации работника;
- использование материального стимулирования с целью повышения эффективности труда работника для роста рентабельности работы предприятия;
- увеличение заработной платы с учетом показателей инфляции в стране и тд.

В современной экономической теории различают две основные формы оплаты труда: сдельную и повременную.

Первая форма является одной из самых старых. При применении данной формы оплаты труда, величина оплаты труда напрямую зависит от определенного ранее количества качественно выполненной работы с учетом содержания самой работы и условий труда. Сдельная оплата стимулирует сотрудников качественно и в срок выполнять работу, а также не зависеть от результатов коллектива. Прямая сдельная система устанавливает сдельные расценки за единицу изготовленной продукции или оказанную услугу. При сдельно-прогрессивной системе работнику устанавливается сдельная расценка за изготовленную единицу изготовленной продукции или

оказанной услуги, а при достижении плана сдельная расценка увеличивается.

Повременная оплата труда чаще всего применяется к работникам, чью работу легко выразить в количественных единицах и которые работают на малых или средних предприятиях. В развитых странах начинают отдаляться от данной системы оплаты труда.

Повременная система оплаты труда не мотивирует рабочего выполнять работу быстрее, потому в отдельных случаях часть, отведенная фонду оплаты труда в издержках производства может значительно возрасти. При применении данной формы, заработная плата рабочего непосредственно зависит от времени, потраченного на исполнение обязанностей и назначается с помощью почасового тарифного коэффициента или через месячный заработок. Данная система помогает избавиться от прямой зависимости между количеством произведенной продукции и заработной платой рабочего.

Отход от данной зависимости приобретает все большую актуальность в современном мире. В рейтингах самых популярных, нужных и перспективных профессий на 2020-тый год лидирующие позиции занимают специалисты в областях информационных технологий, инженерного труда, маркетологи и специалисты в социальной сфере. Крайне сложно, если вообще возможно, пропустить систему оплаты труда специалистов упомянутых областей через сдельную форму оплаты труда в таком виде, в каком мы ее видим сегодня. С другой стороны, сейчас действующая повременная система оплаты труда также теряет свою актуальность. С изменением вектора специальностей, предприятиям придется переосмыслить, сколько денег и за какие услуги они готовы платить.

В 21-вом веке меняется не только направленность работ, но и все, что с ними связано. Люди больше не хотят находиться под властью одного работодателя и становятся фрилансерами, то есть сами ищут спонсоров, которым приглянутся их услуги. Тут оживляется идея рабочей силы как товара и заработной плате, как плате за этот товар. Рассматривая рабочую силу с этой точки зрения, недостаточно обычных факторов, определяющих качество товара. Здесь находят место такие специфики работы, как индивидуальность, специфичность и применимость, да и само качество рассматривается уже совсем с другой точки зрения. При разработке новой, комбинированной формы оплаты труда, помимо уже упомянутых характеристик, следует обратить внимание на работником накопленный человеческий капитал, который он может применить при выполнении работ.

Наиболее приближенной к такой системе оплаты труда является бестарифная.

Другая проблема в оценке труда работника заключается в сравнении работ разных профилей. Очень сложно определить работы с эквивалентной ценностью, так как в рыночной экономике нет объективных критериев, предназначенных для достижения данной цели. Тем не менее, в развитых странах существуют комиссии, деятельность которых направлена на разрешение данного вопроса. Они пытаются разработать систему, которая поспособствует классификации разных сфер деятельности по нескольким категориям, исходя из которых можно будет установить адекватные пределы зарплаты людей современных профессий. Пока расписанные в подобного рода системах классификации носят рекомендательных характер, а окончательное решение остается за нанимателем и наемным работником.

О. Н. Валькович и Т.Э. Соколова отмечают, что в настоящее время организации все чаще прибегают к формированию смешанных форм оплаты труда, которые представляют собой синтез традиционной повременной и сдельной форм оплат труда. К смешанным типам оплаты труда относят комиссионные формы, плавающие оклады и дилерские механизмы. Система плавающих окладов – это система, при которой оклад работника периодически может изменяться – например, раз в квартал или раз в месяц. Изменения могут зависеть от выполнения плана работ или иных показателей. Эта система оплаты призвана содействовать ежемесячному повышению производительности труда и его качеству, т. к. при ухудшении данных показателей будет понижен оклад на следующий месяц. При дилерской форме оплаты труда заработок рассчитывается исходя из разницы цены реализации товара или продукции и стоимости, которая установлена в механизме. Продажа осуществляется от имени предприятия, а маржа, которая образовалась, является основной для расчета заработной платы.

Право получать одинаковую заработную плату на одинаковую работу или за работу с эквивалентной ценностью применяется как в государственном, так и в частном секторе вне зависимости от того, была ли заработная плата вычислена путем коллективного соглашения, с помощью тарифного коэффициента или в соглашении по индивидуальному труду. Важно помнить, что везде есть документы, которые можно использовать в национальном суде и в других компетентных инстанциях, при нарушении прав на получение равной заработной платы. В Европе, к примеру, таким гарантом является 141 статья Европейского соглашения.

Подводя итоги, важно отметить, что сейчас определяя величину заработной платы, на выполняемую человеком работу нужно смотреть через призму меняющихся традиций работы. В современном мире исчезает такой термин, как норматив труда, потому на каждую выполненную работу надо смотреть, применяя специфические критерии ее оценки.

Важно отметить, что на современном этапе решение проблемы оплаты труда в организации зачастую предполагает отказ от традиционных систем оплаты труда и приходу к оплате труда, состоящей из определённой базовой ставки и различных дополнительных стимулирующих выплат, которые зависят от особенностей индивидуальных результатов работников, их эффективности, инициативности и работоспособности.

Список использованной литературы:

1. Артюхова И.В., Третьяк О.А. Повышение эффективности организации оплаты труда на предприятии // Инновационная наука. 2016. №11-1.
2. Коноваленко И.Е., Галайда А.М., Сафонова Э.Г. Сборник практических заданий по дисциплине "Бухгалтерский финансовый учет". - Москва, - 2014 г.
3. Иванченкова А.А. Сравнение российской практики учета оплаты труда с МСБУ 19 «Вознаграждения работникам» // В сборнике: Проблемы и перспективы реализации учётной, контрольной и аналитической функций в социокультурном пространстве современного бизнеса VI международная научная интернет-конференция студентов аспирантов и молодых учёных. 2015. С. 80-83.
4. Шамилева Э.Э., Щурова А.В. Исследование зарубежного опыта организации оплаты труда на предприятиях // Инновационная наука. 2015. №12-1.

Дата поступления в редакцию: 18.09.2018 г.
Опубликовано: 24.09.2018 г.

*© Академия педагогических идей «Новация». Серия «Студенческий научный вестник»,
электронный журнал, 2018
© Жукова Ю.Н., 2018*