

Слепцова Юлия Афанасьевна

студентка

Финансово-экономический институт

ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный

университет им. М.К. Аммосова»

г. Якутск Республика Саха (Якутия)

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА

РУКОВОДИТЕЛЕЙ И СПЕЦИАЛИСТОВ»

(НА ПРИМЕРЕ «ГОСУДАРСТВЕННОГО УЧРЕЖДЕНИИ –

ПЕНСИОННОГО ФОНДА РС (Я)»)

Аннотация: заработка плата в обществе выступает не только в роли элемента хозяйственного механизма, но и несет высокую социальную нагрузку, и принципиальные подходы к оплате труда руководителей должны быть такими же, как и у всех работающих, т. е. различия в уровнях должностных окладов руководителей и других категорий работников должны отражать различие в их квалификации, сложности труда и т. п.

Ключевые слова: организация оплаты труда и основной персонал предприятия.

Основная задача организации зарплаты состоит в том, чтобы поставить оплату труда в зависимость от его коллектива и качества трудового вклада каждого работника и тем самым повысить стимулирующую функцию вклада каждого.

Организация оплаты труда предполагает:

- определение форм и систем оплаты труда работников предприятия;
- разработку критериев и определение размеров доплат за отдельные достижения работников и специалистов предприятия;
- разработку системы должностных окладов служащих и специалистов;
- обоснование показателей и системы премирования сотрудников [1].

Из требований экономических законов может быть сформулирована система принципов организации оплаты труда, включающие:

- принцип оплаты по затратам и результатам, который следует из всех указанных выше законов. На протяжении длительного периода времени вся система организации оплаты труда в государстве было нацелена на распределение по затратам труда, которое не соответствует требованиям современного уровня развития экономики;
- принцип повышения уровня оплаты труда на основе роста эффективности производства, который обусловлен, в первую очередь, действием таких экономических законов, как закон повышающейся производительности труда, закон возвышения потребностей;
- принцип опережения роста производительности общественного труда по сравнению с ростом заработной платы, который вытекает из закона повышающейся производительности труда;
- принцип материальной заинтересованности в повышении эффективности труда следует из закона повышающейся производительности труда и закона стоимости. Необходимо не просто обеспечивать материальную заинтересованность в определенных результатах труда, но и заинтересовать работника в повышении эффективности труда [2]

Численность работников ГУ – Управления ПФР в г. Якутске составила 208 человек, из них 189 специалистов, 19 обслуживающий персонал. Для нашего исследования мы опросили 20 сотрудников [3].

Из 20 опрошенных респондентов по поводу того, если была бы возможность больше заработать тому, кто больше прикладывает усилий 9 респондентов ответили, что для них является главным аспектом возможность больше заработать тому, кто больше прилагает усилий и 11 респондентов ответили, что возможность больше заработать тому, кто больше прилагает усилий не является главным аспектом. Как мы видим, ответы полностью совпадают с тем, как ответили респонденты выше, у каждого свои ценности в выполнении своей работы.

Далее идет аспект по поводу доброжелательного отношения руководителей к подчиненным. Так как у нас 20 респондентов – из них 9 руководителей и 11 специалистов, нам важно каждое мнение для выявления объективного

² <https://interactive-plus.ru>

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

вывода. В общем 14 сотрудников ответили, что главным аспектом в работе является доброжелательное отношение руководителей к подчиненным и 6 работников ответили, что доброжелательное отношение руководителей к подчиненным является не самым важным для выполнения своих должностных обязанностей.

Рассмотрим каждого руководителя и специалиста в отдельности. В результате выяснилось, что для 5 руководителей и 9 специалистов доброжелательное отношение руководителей к подчиненным является одним из важных аспектов в работе, так как каждый из них взаимодействует друг с другом в той или иной ситуации. И для 4 руководителей и 2 специалистов доброжелательное отношение руководителя к подчиненным оставляет равнодушным.

Исходя из проведенного исследования, мы приходим к выводу, что 95% опрошенных беспокоятся за уровень оплаты труда. Это может быть связано с тем, что сотрудники редко поднимаются на вышестоящую должность и уровень оплаты труда у них остается неизменным. Главными аспектами в работе руководители и специалисты выбрали высокий уровень заработной платы, возможность больше заработать тому, кто больше прикладывает усилий и доброжелательное отношение руководителей к подчиненным.

Список литературы

1. Адамчук В.В. Экономика труда: Учебник / В.В. Адамчук [и др.]. – М.: Финстатинформ, 2015. – С. 156.
2. Афонина М. Тенденции рынка труда и динамика заработных плат / М. Афонина, М. Рассохина // Управление персоналом. – 2014. – №12.
3. Государственное учреждение – Управления Пенсионного фонда Российской Федерации в г. Якутске РС (Я) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.pfrf.ru/branches/sakha/about/>
4. Фролова Т.А. Экономика предприятия: конспект лекций [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.aup.ru/books/m170/6_4.htm (дата обращения: 07.12.2017).