

*Автор:*

**Васильева Асия Васильевна**

студентка

Финансово-экономический институт

ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный

университет им. М.К. Аммосова»

г. Якутск, Республика Саха (Якутия)

## **АНАЛИЗ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**

*Аннотация: в статье рассматриваются понятие «оплата труда» и «производительность труда», сделан анализ системы оплаты труда, сформулированы рекомендации по совершенствованию системы оплаты труда.*

*Ключевые слова: организация, система оплаты труда, производительность труда.*

Заработка плата тесно связана с производительностью труда. Производительность труда – важнейший показатель эффективности трудового процесса – это способность конкретного сотрудника создавать определенное количество продукции за единицу времени [1].

Заработка плата, являясь традиционным фактором мотивации труда, оказывает доминирующее влияние на производительность. Организация не может сохранить рабочую силу, если она не выплачивает вознаграждение по конкурентоспособным ставкам и не имеет шкалы платежей, которая побуждает людей работать [2].

Зарплата может действовать как фактор, стимулирующий развитие производительности труда. Медленная работа часто вознаграждается оплатой сверхурочных. Отделы, допустившие перерасход трудозатрат на выполнение определенных работ, в этом году могут надеяться на увеличение сметы на будущий год.

Анализ системы оплаты труда был произведен в одной из алмазодобывающих компаний города Якутска республики Саха (Якутия).

Согласно анализу, мы узнали, что в организации система оплаты труда является одним из факторов повышения эффективности. Чтобы компания активно и плодотворно развивалась дадим следующие рекомендации:

1. Необходимо создать рабочую группу, которая будет оценивать эффективность систем оплаты труда для всех категорий работников, участвующих в организации. Это поможет избежать субъективного мнения, в отличие от ситуаций, когда один специалист отвечает за оценку.
2. Весь персонал компании необходимо разделить на группы, для которых будет создана система оплаты труда. В то же время необходимо сделать выбор, будет ли организация применять единую систему оплаты труда, или она будет производиться по категориям сотрудников, и для них будут установлены разные системы.
3. Укажите сферу ответственности для каждой группы сотрудников. На данном этапе руководство компании должно решить такой вопрос, за какие показатели может отвечать каждая группа работников – за расходы, прибыль, выручку и многое другое.
4. Компания выбирает приемлемые системы оплаты труда для каждой группы в зависимости от сферы ее ответственности. Например, сотрудники могут нести ответственность за объем доходов и выручки. Здесь оценивается использование системы оплаты труда в качестве бонусной системы или на основе комиссии.
5. Необходимо оценить качественные показатели для каждой выбранной системы оплаты труда. Например, как будет для бухгалтера более удобно взимать зарплату, и по какой системе заработной платы будет понятной, от чего зависит размер платежей для сотрудников.
6. Оцените по пятибалльной шкале систему оплаты труда. Особенности системы оплаты труда будут анализироваться с точки зрения ее соответствия сфере, специфике работы и качественным показателям.

Существующие системы в компании должны быть созданы для поддержки объединения в рамках организации, а не для их разделения, необходимо стимулировать сотрудничество, а не конфликты между рабочими.

Внимание всей компании должно быть сосредоточено на производительности и качестве продукции. Необходимо создать и определить эффективные требования к организации производства: задачи и обязанности каждого сотрудника должны выполняться в соответствии с крайним сроком или досрочно; качество продукции должно быть в первую очередь; выполнять всю работу с наименьшей стоимостью для компании; необходимо использовать самые современные и эффективные инструменты, методы и технологии. Кадровая политика должна способствовать стабильности персонала, возможностям их дальнейшего развития, а также благоприятному социально-психологическому климату в команде.

### ***Список литературы***

1. Алексеева С.Н. Производительность, организация и нормирование труда – основные факторы устойчивого роста оплаты труда / С.Н. Алексеева, Т.В. Харитонова. – Пенза: Пензенский государственный аграрный университет, 2014. – №3 (32). – С. 115–121.
2. Лордкипанидзе М.Г. Проблемы оплаты труда работников предприятий // Научно-информационный издательский центр и редакция журнала «Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук». – М., 2013. – №8. – С. 118–120.
3. Попков А.А. О взаимосвязи роста производительности труда и роста оплаты труда. – М.: Общество с ограниченной ответственностью «Законные решения», 2015. – №4. – С. 61–64.
4. Смирнова Е.А. Рост производительности труда – основной фактор подъема экономики и повышения оплаты труда / Е.А. Смирнова, Н.В. Хохлова. – М.: Международный научно-инновационный центр, 2014. – №11 (38). – С. 151–155.
5. Совершенствование системы оплаты труда в компании на примере ПСЧ-3 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://refleader.ru/jgepolbewqasyfs.html> (дата обращения: 28.12.2017).