

Рысаева Рената Робертовна

бакалавр экон. наук, магистрант

ФГБОУ ВО «Казанский национальный

исследовательский технологический университет»

г. Казань, Республика Татарстан

СОВРЕМЕННЫЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА, ПРИМЕНЯЕМЫЕ НА РОССИЙСКИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

***Аннотация:** в статье рассматриваются основные современные системы оплаты труда, применяемые на практике на отечественных предприятиях. От выбора системы оплаты труда зависит жизнеспособность самого предприятия.*

***Ключевые слова:** система оплаты труда, грейдинг, бестарифная система.*

Современное общество характеризуется высоким уровнем конкуренции во всех сферах. Важным компонентом в нем является человек, которому присущ особый набор умений, которые необходимы организации для занимания передовой роли на рынке. Компании, старающиеся привлечь в свои ряды наиболее трудолюбивых сотрудников, должны предложить им приемлемые рабочие условия и достойную оплату труда. Нацеленность современных организаций на выработку наиболее эффективных подходов к организации оплаты труда на предприятии, которая бы в свою очередь достоверно отражала специфику деятельности организации, привело к появлению разнообразных систем оплаты труда.

На данный момент по всему миру получила распространение организация системы оплаты труда на основе системы грейдов. Грейдирование – это позиционирование должностей, то есть распределение их в иерархической структуре предприятия в соответствии с ценностью данной позиции для организации. Автором этой методики является американский ученый Эдвард Хей.

В практике управления персоналом прослеживается употребление этого термина для двух различных подходов: формального и персонального. Первый подход: Грейдинг должностей или работ, когда оцениваются и ранжируются,

т.е. распределяются по «грейдам» должности, независимо от того, какой именно работник занимает должность. Грейд должности зависит от ценности и важности данной должности для компании. Второй подход: Грейдинг работников, – когда оцениваются и распределяются по грейдам работники, персонально. В данном случае в совокупности учитывается и ценность выполняемой работы, и ценность самого работника, которая зависит от уровня его квалификации, опыта, мастерства и уровня развития его профессиональных компетенций [1].

Бестарифная система оплаты труда, наравне с системой грейдов, позволяет учесть факторы, которые не были учтены тарифной системой. При бестарифной системе оплаты труда, заработная плата работника зависит от результата работы коллектива, бригады, в которых числится работник. При данной системе твёрдые ставка или оклад заранее не оговариваются. Бестарифная система применима лишь в тех случаях, когда реально можно оценить вклад одного работника в общем результате работы коллектива [2].

Заработная плата отдельного работника в общем фонде оплаты труда зависит от:

- квалификационного уровня работника (устанавливается для всех членов коллектива и определяется как частное от деления фактической заработной платы работника за прошлый период на минимальный уровень оплаты труда на всем предприятии);
- коэффициента трудового участия (количественный показатель, характеризующий степень вклада в общий трудовой процесс и результат каждого его участника; мера, служащая основой для распределения денежного вознаграждения);
- фактически отработанного времени.

В различных источниках можно встретить информацию о смешанной системе оплаты труда. Её разновидностью являются система «плавающих» окладов, оплата труда на комиссионной основе, дилерская система [3]. При начислении заработной платы по системе «плавающих» окладов, большое значение имеют прибыль организации за данный период, трудовой вклад сотрудников, а

также фонд денежных средств, предназначенных для оплаты труда [4]. Размер заработка зависит от оклада и коэффициента повышения (понижения), который определяется предприятием самостоятельно.

Оплата труда на комиссионной основе применяется в организациях, осуществляющих торговые операции и услуги населению. При этом заработная плата работника зависит от выполнения возложенных на него трудовых обязанностей и определяется в виде фиксированного (процентного) дохода от продажи продукции [5].

Форма оплаты труда на основе дилерского механизма предполагает, что работник самостоятельно за счет собственных средств приобретает товары компании для их последующей реализации.

Системы оплаты труда могут базироваться как на индивидуальных заслугах работников, так и на их коллективных достижениях. В первом случае обычно применяются SBP-системы, то есть системы, основанные на личных компетенциях. При использовании труд работников оплачивается в зависимости от предела, глубины и видов трудовых навыков, которые они в состоянии использовать [6].

Следующая система, это система KPI (Key Performance Indicator) – ключевые показатели эффективности – система количественных индикаторов, отражающих результативность работы каждого сотрудника для предприятия в целом. В основе данной системы лежат стратегические цели предприятия, представленные в виде матрицы по принципу декомпозиции [7].

Таким образом, от выбора системы оплаты труда зависит жизнеспособность самого предприятия. Так как главное для работников – это возможность заработать, а для руководителей – организация эффективного труда. Чем лучше будет работать сотрудник, тем к большему успеху может прийти предприятие. Для получения максимальной прибыли и конкурентоспособности, необходимо организовать систему труда, сочетающую в себе интересы, как руководителя, так и работников.

Список литературы

1. Стародетская О. Что такое «грейдинг» и кому он нужен? / О. Стародетская [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.hr-journal.ru/articles/mp/gray.html>
2. Грибов В.Д. Экономика организации (предприятия) / В.Д. Грибов, В.П. Грузинов, В.А. Кузьменко. – М.: Кнорус, 2016. – 416 с.
3. Анненкова Е. Заработная плата. Формы и системы оплаты труда / Е. Анненкова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.klerk.ru/buh/articles/323825/>
4. Рогоженко А.А. Система «плавающих» окладов как метод оптимизации фонда оплаты труда / А.А. Рогоженко, Л.С. Филатова // Экономика и управление. – 2016. – №1. – 84 с.
5. Комиссионная оплата труда: где применяется и как рассчитывается [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://zakonguru.com/trudovoe/oplata/zarplata/komissionnaya-oplata-truda.html>
6. Литвинова К.Е. Недостатки систем премирования и пути их решения / К.Е. Литвинова // Вопросы экономики и управления. – 2017. – №1. – 140 с.
7. Колосова О.Г. Организация оплаты труда как фактор конкурентоспособности предприятия на рынке / О.Г. Колосова // Вестник Омского университета, Серия «Экономика». – 2015. – №2. – 87 с.