

Кулашникова Мария Сергеевна

магистрант

Оболенцев Дмитрий Леонидович

канд. экон. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Орловский государственный

университет им. И.С. Тургенева»

г. Орел, Орловская область

ПРИНЦИПЫ ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА

***Аннотация:** в данной статье рассматриваются основные принципы организации и оплаты труда на современных предприятиях. Изучены содержание принципов и инструменты для их реализации.*

***Ключевые слова:** оплата труда, организация оплаты труда, принципы организации оплаты труда.*

Организация заработной платы подразумевает совокупность методов и способов установления необходимой последовательности действий в определении уровня заработной платы, принципов её дифференциации в прямой зависимости от количества, качества труда и результатов труда, условий труда и экономических показателей деятельности предприятия. Организация оплаты труда на предприятии определяет также условия и характер взаимоотношений между работодателем и наёмными работниками. Она опирается на функции, которые были разработаны теорией и подтверждены на практике.

В основу организации оплаты труда положены принципы, которые представляют собой объективные, обоснованные исследования положения, составленные согласно экономическим законам. Целью создания принципов организации заработной платы является реализация функций заработной платы [1].

Основные принципы, на которых базируется организация заработной платы:

1. Рост номинальной и реальной заработной платы. Данный принцип означает повышение номинальной заработной платы по мере роста цен на

потребительские товары и услуги за определённый период за счет инфляции и реализуется через индексацию заработной платы. Основной проблемой, которую решает этот принцип является поддержание и восстановление покупательской способности получаемых в результате трудовой деятельности доходов.

2. Принцип справедливости. Он заключается в правильном соотношении труда и оплаты, обеспечении разницы в заработной плате для разного уровня качества, величины и эффективности трудового вклада работника в результаты деятельности предприятия, условий труда, природно-климатических условий и прочих особенностей производства без ограничения заработной платы максимальным размером [2].

3. Принцип эффективности. Направлен на обеспечение опережающих темпов роста производительности труда по сравнению с темпами повышения производительной реальной заработной платы.

4. Материальная заинтересованность работников в достижении высоких конечных результатов труда. Производительность, творчество, опыт, преданность философии организации должны поощряться через систему оплаты труда, которая учитывает индивидуальные и коллективные результаты деятельности сотрудников. Заработная плата должна поощрять оказание взаимопомощи, поддержки между сотрудниками, правильную расстановку приоритетов при распределении ресурсов.

5. Совместимость интересов субъектов рыночной экономики. Данный принцип выражается в том, что отношение между обществом в целом и отдельной организацией необходимо совмещать с отношением указанной организации и личности. Он направлен на достижение совместимости целей общества, организации и личности, а также совместимости мотивов, которые побуждают организации и отдельных работников добиваться реализации этих целей [2].

6. Учёт мотивирующих факторов, ожиданий, потребностей работников, выявление и устранение факторов, которые понижают мотивацию к труду. Учёт перечисленных показателей необходимо вести параллельно, в виду того, что они дополняют друг друга и могут составлять различные комбинации.

Одной из важных задач системы мотивации является создание у работника внутренней мотивации при вовлеченности в работу этого сотрудника. Этого можно достичь, предоставляя возможности для самореализации, признавая его заслуги и достижения, создавая у работника чувство удовлетворённости и счастья от работы.

7. Учёт конъюнктуры рынка труда. Исследование сложившихся уровней заработной платы и их изменений по категориям профессий на предприятиях конкурентов дают ключ к пониманию конкурентных сил, которые существуют на рынке труда и механизмов оплаты, которые применяются на практике другими игроками рынка. Обладание информацией о тенденциях, которые имеются на рынке труда, является полезным ресурсом в деле обеспечения предприятия кадрами нужного профессионально-квалификационного состава [2].

8. Учёт этапа жизненного цикла компании. Эффективная система оплаты труда должна учитывать информацию о текущем этапе рыночного или жизненного цикла предприятия. В реальной практике данный аспект обычно остается мало изучен в рамках отдельных предприятий в следствие того, что переход из одного этапа рыночного цикла в другой не всегда заметен.

Реализацию этих принципов необходимо рассматривать как важное средство для повышения материального благосостояния работников, роста производительности труда, увеличения прибыли и повышения рентабельности производства.

Список литературы

1. Цуканова Н.П. Трудовое право: конспект лекций / Н.П. Цуканова. – Орёл: ОГУ имени И.С. Тургенева, 2017. – 193 с.
2. Стрелкова Л.В. Внутрифирменное планирование: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Экономика труда», «Экономика и управление на предприятии (по отраслям)» / Л.В. Стрелкова, Ю.А. Макушева. – М.: Юнити-Дана, 2012. – 367 с.