

*Каджая М.Р.,  
студент магистерской программы  
2 курс, факультет «Экономика и управление фирмой»  
ФГБОУ ВО Сочинский Государственный Университет  
Россия, г. Сочи  
Научный руководитель: Гордеева Е.В.,  
кандидат экономических наук,  
доцент кафедры «Экономики и менеджмента»*

## **СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ**

***Аннотация:** в данной статье рассматривается совершенствование системы оплаты труда на предприятии. Исследованы теоретические вопросы системы оплаты труда, разработаны пути совершенствования.*

***Ключевые слова:** заработная плата, организация, персонал, мотивация, эффективность.*

***Annotation:** This article discusses the improvement of the remuneration system in the enterprise. Investigated theoretical issues of wage system, developed ways to improve.*

***Keywords:** wages, organization, personnel, motivation, efficiency.*

Актуальность проблемы совершенствования системы оплаты труда на предприятии является одной из наиболее острых, возрастающей на фоне социально-экономического кризиса в стране. В условиях спада продаж, сокращения численности работников происходят изменения в организации труда и его оплате. Такая ситуация наблюдается на предприятиях различной специализации. Рыночная экономика существенно изменила представление о сущности оплаты и стимулирования труда. Предприятия начали разрабатывать

конкретные формы и системы оплаты труда, учитывая при этом особенности собственного производства и место на рынке. Поэтому, выбор формы и системы оплаты труда в современных рыночных условиях для эффективной мотивации и организации заработной платы на предприятиях приобретает особое значение [3, с.132].

Оплата труда является одним из основных материальных стимулирований персонала. Ведь, именно от того как руководство стимулирует своих работников предприятия, будет зависеть эффективность производства, ее рост и экономическая стабильность.

Отмечают главные функции заработной платы [1, с.84]:

- воспроизводственная (заработная плата покрывает цена трудовой силы, благодаря чему снабжает её участие как непосредственно в процессе производства, так и на рынке труда);
- стимулирующая (заработная плата побуждает работников к увеличению затрат труда линейно соизмерения платы трудящейся силы с числом и качеством затраченного труда);
- регулирующая (спрос на рынке труда влияет на уровень заработной платы, а последняя – на цены на предметы потребления и услуги); - социальная (заработная плата обеспечивает минимально достаточные условия и уровень жизни работников и их семей.

Система оплаты труда представляет собой: тарифы, оклады, премии, порядок выплаты и размеры доплаты [4, с.56].

Так же различают главную и дополнительную оплату труда. В основную входит та оплата, за которую сотрудник отработал уже свои часы.

К дополнительной заработной плате относят выплаты за не отработанное период, предусмотренные законодательством по труду: плата очередных отпусков, перерывов на работе кормящих матерей, выходного пособия при увольнении и так далее [2, с.291].

От заработной платы зависит качество нашей жизни. Рабочие люди понимают необходимость в деньгах и поэтому в свой черед очень серьезно относятся к своей зарплате.

Мы провели опрос в социальных сетях, где главным вопросом являлся: «Довольны ли вы своей заработной платой?» Выяснилось, что многие работники недовольны, а именно, отсутствием связи заработной платы с результатами труда. Отсюда заводятся следующие проблемы: текучесть кадров; неэффективная работа;

Организация заинтересована в действенной и качественной работе, тем самым, она должна вложить предельные усилия, чтобы прийти к этому результату. А персонал в свою черед должен ответственно относиться к работе, учитывая тот факт, что ни один человек не может обойтись без денег в нашем мире. Делаем вывод: у персонала и у организации должна стоять общая цель.

Для достижения этой поставленной цели, рассмотрим предложения по повышению системы оплаты труда [5, с.18]:

- нужно разработать гибкую систему (Т.е. часть заработной платы должна зависеть от самих рабочих, больше и эффективнее сделал, больше получил денег, заработная плата не должна опережать темпы производительности труда);
- изучить психологию своего персонала. По выявленным результатам разработать шкалу оценок и поставить новые установки;
- ввести бестарифную систему оплаты труда. (т.е. коллективно индивидуальная форма оплаты труда каждого работника, зависящий от фонда заработной платы организации в целом).

Таким образом, заработная плата довольно важна среди экономических ресурсов, но не менее значима как основной источник дохода. Она выдается как существенный фактор показывающий эффективность производства и уровень жизни работника. Улучшение системы оплаты труда поможет поднять внимание работников к высокопроизводительной работе. Получение денежного вознаграждения и приобретение размера выплаченной суммы воспринимаются

работником как подтверждение его ценности в организации, то есть те деньги, которые получает работник, представляют также мерку личностной профессиональной самореализации.

### **СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Аврашков Л.Я. Экономика предприятия / Л.Я. Аврашков. – М.: Пресс, 2017. – 84 с.
2. Владимирова Л.П. Экономика труда / Л.П. Владимирова. – М.: Инфра, 2016. – 291 с.
3. Кириллова О.Г. Современные подходы к совершенствованию оплаты труда в рыночных условиях / О.Г. Кириллова. – М.: Экономика, 2016. – 132 с.
4. Комарова Н.А. Мотивация труда и повышение эффективности работы / Н.А. Комарова. – М.: Человек и труд, 2017. – № 3. – с. 56–57.
5. Федорова М.С. Совершенствование системы оплаты труда на предприятии / М.С. Федорова. – М.: Молодой ученый, 2015. – №5. – с. 18–22.