

*Катаев Владислав Александрович,
студент магистратуры
2 курс, кафедра «Экономики труда и управления персоналом»
Уральский государственный экономический университет
Россия, г. Екатеринбург*

ОПЛАТА ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИИ: ВЫБОР ОПТИМАЛЬНОЙ МОДЕЛИ

***Аннотация:** В данной статье рассмотрены основные формы и системы оплаты труда, применяемые в российских компаниях. Проанализированы их достоинства и недостатки. В конце статьи сделаны выводы, какая модель может быть наиболее эффективной в условиях современной рыночной экономики.*

***Ключевые слова:** система оплаты труда, форма оплаты труда, оптимальная модель, повышение эффективности, организация оплаты труда.*

***Annotation:** This article discusses the main forms and systems of remuneration used in Russian companies. Their advantages and disadvantages are analyzed. At the end of the article, we draw conclusions about which model can be most effective in a modern market economy.*

***Key words:** system of remuneration, form of remuneration, optimal model, efficiency improvement, organization of remuneration.*

Организация оплаты труда на предприятии, применение различных форм и систем оплаты труда и стимулирования в организации являются одной из важнейших элементов функционирования между работником и работодателем. Актуальность данной темы заключается в том, что в данный момент не существует универсального подхода к формированию оплаты труда в организации, а, следовательно, имеет место рассмотреть существующие

подходы, сравнить их и попробовать вывести наиболее оптимальную модель, которая бы способствовала росту эффективности работы сотрудников и устраивала как работника, так и работодателя.

Итак, на сегодняшний день принято выделять три основные системы оплаты труда [2]: тарифную, бестарифную и смешанную.

1. Тарифная система оплаты труда:

1) Повременная форма оплаты труда:

- Простая повременная (оплачивается время, отработанное в периоде);
- Повременно-премиальная (к зарплате за время добавляется премия за качество работы, которая исчисляется в процентах от оклада);
- Окладная (ежемесячная зарплата по трудовому договору).

2) Сдельная форма оплаты труда:

- Прямая сдельная (оплата за количество единиц выработки по равной цене за каждую).;
- Сдельно-прогрессивная (сдельная расценка повышается за каждую единицу выработки, выполненную сверх установленного плана);
- Сдельно-премиальная (к зарплате, рассчитанной по прямой сдельной системе, начисляется премия за выполнение различных показателей, установленных работодателем);
- Косвенно-сдельная (оплачивается труд вспомогательного персонала, который установлен в процентах от зарплаты основного работника);
- Аккордная (зарплата начисляется за комплексное выполнение плана обшем).

2. Бестарифная система оплаты труда – такая система, которая основывается на применении двух коэффициентов – квалификационного коэффициента и коэффициента трудового участия (КТУ) [2].

3. Смешанная система оплаты труда (система «плавающих окладов», комиссионная, дилерский механизм). При данной системе оплаты труда у сотрудника существует оклад, но в данном случае он напрямую зависит от

успешности его работы: от количества продаж, от качества разработок, от отработанного времени и т.п.

Таким образом, существует три системы оплаты труда, подразделяющиеся на конкретные подсистемы, применение которых зависит от многих факторов: вида деятельности, размера компании, численности подразделения, целей и миссии организации и т.д. Тем не менее, прежде чем говорить о достоинствах и недостатках выделенных систем оплаты труда, стоит отметить, что в настоящее время работодатель сам принимает решение о выборе той или иной системы и форме оплаты труда для сотрудников, а потому выбор оптимальной системы очень важен с позиции успешности на рынке труда.

Основным преимуществом тарифной системы оплаты труда является то, что она гарантирует определенную справедливость, в частности, пределах одного предприятия: любую работа, которая выполняется в организации, оплачивается по единому для всех стандарту. Во-вторых, такая система оплаты позволяет сравнивать заработную плату с тем, что происходит на рынке труда и оценивать, не переплачивает ли компания работникам. С другой стороны тарифная система оплаты труда усложняет процессы внедрения изменений, особенно кардинальных, то есть она далеко не гибкая и не мобильная. Кроме того, при данной системе у работников относительно слабая мотивация и зачастую отсутствует стимул к эффективной работе.

Основными достоинствами бестарифной системы является то, что заработок напрямую зависит от твоего профессионального вклада в компанию, поэтому если прибыль компании увеличивается, то работник тоже начинает больше зарабатывать. Однако, очевидным недостатком при этом является то, что присвоение индивидуальных коэффициентов является всегда субъективным процессом, что может приводить к конфликтам [1].

При смешанной системе оплаты труда, поскольку она является чем-то средним между тарифной и бестарифной системами, очевидно, что преимущества и недостатки могут фигурировать те же самые, различия будут формироваться в зависимости от компании.

Таким образом, говоря о достоинствах и недостатках конкретной системы оплаты труда, можно сделать вывод, что под определенные сферы деятельности организации подходят определенные системы и формы оплаты, которые в другой отрасли могут быть неуместны. А значит, выделенные преимущества и недостатки не совсем корректно считать таковыми, поскольку они действительно в рамках организации одних отраслей, и совершенно не работают в других. Так же, необходимо отметить тот факт, что в настоящее время только работодатель в соответствие со своим опытом, знаниями и имея представление о направленности фирмы, принимает решение о выборе той или иной системы оплаты труда. Но когда идет речь об оптимальной системе оплаты труда, то нужно иметь в виду не только интересы работодателя, но и работника. Безусловно, в 2020 году работодатели мотивируют и стимулируют работников самыми разными способами: увеличивая заработную плату, добавляя различные выплаты, стимулируя бонусами, нематериально стимулируя и т.д. Но дело в самом подходе, так или иначе работодатель по-прежнему сам и только сам принимает решение, а это значит, что интересы работника учитываются не полностью.

На наш взгляд, речь о выборе оптимальной системы и формы оплаты труда может идти только тогда, когда обе стороны (работник и работодатель) могут принимать участие при формировании и организации оплаты труда для конкретного работника. Таким образом, можно прийти к выводу о том, что работодатель должен предоставлять работнику несколько вариантов форм и даже систем оплаты труда, насколько направленность организации и должность это позволяет. Помимо этого, очень важным является не только предоставление возможности выбора модели оплаты труда, но и то, как именно происходят выплаты, в какой они форме, количестве. Работник в любом случае, зная свои особенности, лучше знает, что его мотивирует и что ему нужно. Имея возможность выбирать лучший для себя вариант модели оплаты труда, работник может приносить больше пользы, может быть более эффективным. И только в этом случае модель оплаты труда может считаться оптимальной. Безусловно,

необходимо в очередной раз отметить, что данный подход к формированию оптимальной модели может не подходить для ряда организаций, должностей и даже целых сфер деятельности, однако, он может быть применен в некоторых сферах и должен рассматриваться работодателями, поскольку одним из ключевых условий успешных взаимоотношений между работодателем и работником является именно верно организованная работа в части оплаты труда.

Использованные источники:

1. Преимущества и недостатки применения тарифной и бестарифной системы оплаты труда [Электронный ресурс]. URL: <https://lektsii.org/14-22468.html> (дата обращения: 08.09.2020).
2. Формы и системы оплаты труда на предприятии в 2020 году [Электронный ресурс]. URL: <https://assistantus.ru/oplata-truda/forma-i-sistema/> (дата обращения: 08.09.2020).