МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ

РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Воронежский государственный университет

Экономический факультет

Кафедра “Экономики труда и

основ управления “

ВЫПУСКНАЯ РАБОТА

на тему: “Заработная плата: ее сущность, функции,

принципы и элементы организации”

(на примере: “ ОАО “ Грибановский машиностроительный завод”)

Бакалавр менеджмента

Направление 52.15.00. “Менеджмент”

специализация “Управление человеческими ресурсами”

Вечернее отделение

Зав. кафедрой “Экономики

труда и основ управления”,

кан. экон. наук. , профессор В.Н. Эйтингон

Руководитель выпускной работы

кан. экон. наук. , преподователь О.А. Родин

Выпускную работу выполнил

студент 4 курса 3 группы С.П. Нефёдов

Воронеж 2000

Перечень сокращений, условных обозначений,

символов, единиц и терминов

"ГМЗ" – "Грибановский машиностроительный завод"

ЕТКС – единый тарифно – квалификационный уровень.

КЗоТ – Кодекс Законов о Труде,

КК – коэффициент квалификационного уровня,

КТУ – коэффициент трудового участия,

РКС – развитые капиталистические страны,

ТКС – тарифно – квалификационный справочник,

ФОТ – фонд оплаты труда,

СОДЕРЖАНИЕ

Перечень сокращений, условных обозначений, символов, единиц и терминов.......................................................................................................................2.

Введение.............................................................................................................4

1. Оплата труда: сущность, функции, и принципы организации.................6

1.1. Сущность заработной платы и ее формирование...................................6

1.2 Функции, элементы и принципы организации заработной платы........15

2. Организация оплаты труда

2.1. Тарифная система заработной платы

2.2 Формы и системы заработной платы

2.3. Современные системы заработной платы

3. Организация оплаты труда в практике отдельного предприятия: анализ, оценка и рекомендации по совершенствованию

3.1. Исследование зависимости оплаты труда от его производственных и финансовых результатов

3.2. Некоторые аспекты анализа труда в ОАО "ГМЗ"

3.3. Рекомендации по совершенствованию организации оплаты труда в ОАО "ГМЗ"

Заключение

Список используемых источников

Приложение

Введение

Мировой экономической науке известны основополагающие константы, которые в развитых рыночных экономиках используют в качестве основных рычагов управления. К ним относятся: доля оплаты труда в ВВП, соотношение заработной платы и прожиточного минимума, размер ВВП на рубль заработной платы и т. д. И если за последние десять лет в устойчиво развивающихся странах многие макроэкономические показатели колебались, то доля заработной платы в ВВП оставалась практически постоянной (67 – 72 %).

Понижение доли оплаты труда в ВВП ниже 50 % – явный признак разрушения экономики; В России же она составляет немного более 30 %.

Заработная плата представляет собой один из основных факторов социально – экономической жизни каждой страны, коллектива, человека. Высокий уровень заработной платы может оказать благотворное влияние на экономику в целом, обеспечивая высокий спрос на товары и услуги. И, наконец, высокая заработная плата стимулирует усилия руководителей предприятий рачительно использовать рабочую силу, модернизировать производство.

В настоящее время минимальная оплата труда не выполняет роли социальной гарантии, адекватно отражающей социально – экономические условия и сопоставимой с минимальным потребительским бюджетом. Более того, она стала играть несвойственную ей роль технического норматива при определении размеров стипендий, пенсий, социальных выплат, штрафов и пени.

Специфика переходного периода состоит в том, что в условиях либерализации социально – трудовых отношений государство уже не контролирует организацию оплаты труда, а рыночные регуляторы еще не вступили в полную силу. Это привело к тому, что процессы в этой области приобрели стихийный, бессистемный характер. В результате сложились непропорциональные, а порой и уродливые формы труда, при которых работникам вместо денег выдаются товары и продукция, производимая на предприятии.

Для нынешней ситуации в области оплаты труда характерна возросшая дифференциация в уровне заработной платы между отраслями, регионами и предприятиями. Значительно выше средней по стране уровень заработной платы в топливо – энергетических отраслях, цветной металлургии, на транспорте, в финансовых и кредитных учреждениях.

К числу важнейших в настоящее время относится также проблема устранения чрезмерной дифференциации в оплате труда руководителей предприятий и остальных работников, являющейся одной из причин сложившейся напряженности в социально – трудовой сфере.

Структура оплаты труда разбалансирована: надтарифная часть на многих предприятиях в несколько раз превышает базовую, тарифную долю заработка работника. Это говорит о необходимости коренного пересмотра тарифных систем на предприятиях с тем, чтобы тариф более адекватно выполнял функцию базовой оценки результатов труда.

Решить некоторые из указанных проблем можно с помощью правильной оплаты труда основанной на соразмерном эффективном возмещении затрат работника в процессе трудовой деятельности. Она обретает особую значимость на современном этапе в связи с изменениями условий хозяйствования, увеличением объема прав и полномочий хозяйствующих субъектов, когда возникает дополнительная необходимость разработки и внедрения на каждом предприятии системы оплаты труда, направленной на: максимальное использование трудового потенциала работников, точную и полную оценку количества и качества труда.

В условиях рыночной экономики с организацией заработной платы на предприятиях связаны решения двуединой задачи:

* гарантировать оплату труда каждому работнику в соответствии с результатами его труда и стоимостью рабочей силы на рынке труда
* обеспечить работодателю достижение в процессе производства такого результата который позволил бы ему после реализации продукции на рынке труда и товаров возместить затраты и получит прибыль. Тем самым через организацию заработной платы должен достигаться, необходимы компромисс между интересами работодателя и работника способствующий развитию отношений социального партнерства между двумя движущими силами рыночной экономики.

Изложенный взгляд, подтверждается актуальностью темы выпускной работы.

В ходе проведенных исследований рассмотрены теоретические подходы к определению сущности и основных характеристик оплаты труда, путей и методов оценки количества и качества труда, а также анализ возможных путей ее совершенствования.

В качестве источника информации рассматриваются научные труды ведущих специалистов по вопросам организации оплаты труда, основные нормативные акты, регулирующие вопросы организации труда, а также информация практического характера собранная и осмысленная в порядке личного ознакомления с деятельностью ОАО "ГМЗ". Данный завод относится к отрасли машиностроения и выпускает в основном машины разного назначения.

Целью данной выпускной работы является провести исследование состояния организации оплаты труда на конкретном объекте, проанализировать действующие элементы организации заработной платы, формы и системы оплаты труда, выяснить их недостатки. Учитывая результаты исследований разработать рекомендации и мероприятия по устранению кризисной ситуации в оплате труда, по увеличению удовлетворенности работников заработной платой, по совершенствованию действующих форм и систем оплаты труда.

Для осуществления этой цели необходимо выполнить следующие задачи:

– во-первых необходимо определить сущность заработной платы и ее формирование. Определить основные принципы организации заработной платы.

– во – вторых изучить элементы организации оплаты труда на исследуемом объекте. Необходимо уделить внимание существующим формам и системам оплаты труда и то как эти формы и системы применяются на обследуемом предприятии, рассмотреть действующую систему премирования и поощрения работников, формы и размеры вознаграждений.

– в-третьих следует рассмотреть возможность применения иных современных систем оплаты труда. Так как оплата труда в настоящее время находится в кризисной ситуации необходимо разработать рекомендации по ее совершенствованию. То есть разработать конкретные мероприятия , которые могли бы повысить удовлетворенность работников своей заработной платой, приблизить ее размер к фактической стоимости рабочей силы, повысить заинтересованность как работников так и предприятие в увеличении заработной платы. Разработать мероприятия по возвращению заработной плате ее стимулирующей функции для усиления мотивационной политики предприятия.

Все проведенные мероприятия должны быть выгодны как предприятию, так и его работниками должны привести к определенному экономическому эффекту.

**1. Оплата труда: сущность, функции, и принципы организации**

1.1. Сущность заработной платы и ее формирование

Среди всех ресурсов, используемых в процессе деятельности любой организации, исключительное место принадлежит труду. Только труд, как целесообразная деятельность человека, способен создавать прибавочную стоимость и обеспечивать получение финансовых результатов.

В то же время он выступает важным источником удовлетворения потребностей индивида и достаточным мотивообразующим фактором.

Одним из основных мотивов взаимоотношений человека, как носителя способностей к труду и организации, как института их реализации, являются отношения по поводу оплаты труда. В этом разрезе важными и равнозначными для понимания являются вопросы сущности, функций и принципов организации оплаты труда.

В условиях перехода к рыночной экономике предприятия ищут новые модели оплаты труда, ломающие уравниловку и дающие простор развитию личной материальной заинтересованности. Однако прежде чем сконструировать механизм оплаты труда в новых условиях, нужно определить, что же такое заработная плата, ибо многие экономисты и практики настойчиво доказывают, что вместо понятия «зарплата» следует употреблять понятие «трудовой доход».

Однако наиболее принципиальным является не искать новое в терминологии, а более обстоятельно выявить суть и свойства экономической категории «зарплата» в изменившихся условиях. Определение заработной платы как доли общественного продукта (совокупного общественного продукта, национального дохода и т.п.), распределяемого по труду между отдельными работниками, противоречит рынку.

Здесь доказывается только источник заработной платы, к тому не совсем конкретно называется этот источник. Кроме того - заработная плата распределяется только по количеству и качеству труда. Но ее размеры зависят и от фактического трудового вклада работника, от конечных результатов хозяйственной деятельности предприятия.

И, наконец, определение заработной платы, как части совокупного общественного труда, национального дохода, которые формируются на уровне общества, затушевывает связь заработной платы с непосредственным источником ее формирования, с общими результатами работы трудового коллектива.

С учетом выше указанного, рассматриваемую категорию можно определить следующим образом. *Заработная плата*- *это основная часть средств, направляемых на потребление, представляющая собой долю дохода (чистую продукцию), зависящую от конечных результатов работы коллектива и распределяющуюся между работниками в соответствии с количеством и качеством затраченного труда, реальным трудовым вкладом каждого и размером вложенного капитала.*

Определим сущность заработной платы. Большую часть доходов потребителей составляет заработная плата. Поэтому она оказывает определяющее влияние на величину спроса потребительских товаров и уровень их цен. В экономической теории существует две основных концепции определения природы заработной платы:

а) заработная плата есть цена труда. Ее величина и динамика формируются под воздействием рыночных факторов и в первую очередь спроса и предложения;

б) заработная плата - это денежное выражение стоимости товара «рабочая сила» или «превращенная форма стоимости товара рабочая сила». Ее величина определяется условиями производства и рыночными факторами - спросом и предложением, под их влиянием происходит отклонение заработной платы от стоимости рабочей силы.

Заработная плата как цена труда. Теоретические основы этой концепции были разработаны А. Смитом и Д. Рикардо. А. Смит считал, что труд вступает в качество товара и имеет естественную цену, то есть «естественную заработную плату». Она определяется издержками производства, в состав которых он включал стоимость необходимых средств существования рабочего и его семьи. А. Смит не проводил различия между трудом и «рабочей силой» и поэтому под «естественной заработной платой» понимал стоимость рабочей силы. Величину заработной платы он определял физическим минимумом средств существования рабочего. Кроме этого, заработная плата включает в себя исторические и культурные элементы.

Теория минимума средств существования дальнейшее развитие получила у Д. Рикардо, исходные основы определений заработной платы он связывал с двумя предположениями Мальтуса: законом «убывающего плодородия почв» и законом народонаселения. На основе первого закона Рикардо сделал вывод, что с развитием общества стоимость средств существования растет, следовательно, должна расти и заработная плата. На основе второго закона он пришел к заключению о невозможности превышения заработной платы рабочих сверх уровня минимальных средств существования. Сущность этого вывода заключается в том, что с ростом заработной платы стимулируется рождаемость, а это ведет к росту предложения труда и снижению заработной платы. В свою очередь, снижение заработной платы сопровождается сокращением численности населения и предложения труда на рынке, а это ведет к росту заработной платы. Под воздействием колебаний предложения труда заработная плата сохраняет тенденцию к установлению некоторой постоянной величины в виде физического минимума средств существования.

Заработная плата как денежное выражение стоимости товара «рабочая сила». Эта концепция была разработана К. Марксом. В основу он заложил положение о разграничении понятий «труд» и «рабочая сила» и обосновал, что труд не может быть товаром и не имеет стоимости. Товаром является рабочая сила, обладающая способностью к труду, а заработная плата выступает в качестве пены этого товара в виде денежного выражения стоимости. Рабочий получает оплату не весь труд, а только за необходимый труд. Экономическая природа заработной платы состоит в том, что за счет этого дохода удовлетворяются материальные и духовные потребности, обеспечивающие процесс воспроизводства рабочей силы. К. Маркс установил. Что величина заработной платы не сводится к физиологическому минимуму средств существования, она зависит от экономического, социального, культурного уровня развития общества, а также от уровня производительности и интенсивности труда, его сложности и от рыночной конъюнктуры.

О сущности рабочей силы нет единства взглядов. Одни экономисты считают, что рабочая сила находится вне отношений собственности. В качестве аргумента приводится тот факт, что она не является товаром. Но разве отношения собственности только товарно-денежные отношения. Отмирание товарно-денежных отношений не будет означать ликвидацию собственности как экономической категории.

Другие - отстаивают тезис, что, рабочая сила является личной собственностью граждан. Отсюда вытекает право труженика на выбор профессии, реализацию своих способностей к труду. Все эти положения правильные, но надо учитывать, что гарантия трудового участия и возможность выбора места приложения труда, зависят от условий общественного развития.

Третья, весьма представительная группа экономистов поддерживает идею, что рабочая сила является общественной собственностью. Труд выступает в качестве средства к жизни каждого трудоспособного индивида, но подобного рода сила принадлежит обществу.

Ряд экономистов считает, что рабочая сила является одновременно и личной и общественной собственностью. По их мнению, все, что связано с приобретением трудовых навыков их поддержанием и развитием (т.е. с деятельностью самого человека) выражает "личную" собственностью. Однако это является экономической основой реализации права на труд. Гарантом же этого права выступает общество, которое формирует рабочие места и требования к профессиям и квалификации, организует систему подготовки кадров, организует и контролирует процесс труда. В данных процессах рабочая сила выступает как общественная собственность. Индивидуальная рабочая сила функционирует только как составная часть совокупной рабочей силы общества. Новое социальное положение личности, носителя рабочей силы, проявляется в отношениях соревновательности.

Воспроизводство рабочей силы выражает единство общественных, коллективных и личных экономических интересов по поводу формирования и функционирования рабочей силы как личного фактора производства.

Стоимость рабочей силы определяется рабочим временем, необходимым для его производства а, следовательно, и воспроизводства этого специфического предмета торговли.

Стоимость рабочей силы имеет качественную и количественную стороны. Качественная характеристика стоимости рабочей силы заключается в том, что она выражает определенные производственные отношения, а именно продажу рабочим своей рабочей силы и покупку ее с целью увеличения прибыли. С количественной стороны стоимость рабочей силы определяется стоимостью жизненных средств, необходимых для того, чтобы произвести, развить, сохранить и увековечить рабочую силу.

На рынке рабочей силы продавцами выступают работники определенной квалификации, специальности, а покупателями - предприятия, фирмы. Ценой рабочей силы является базовая гарантированная заработная плата в виде окладов, тарифов, форм сдельной и повременной оплаты. Спрос и предложение на рабочую силу дифференцируется по ее профессиональной подготовке с учетом спроса со стороны ее специфических потребителей и предложения со стороны ее обладателей, т.е. формируется система рынков по отдельным ее видам.

Купля-продажа рабочей силы происходит по трудовым контрактам (договорам), которые являются главными документами, регулирующими трудовые отношения между работодателем и наемным работником.

Кроме проанализированных основных концепций, в зарубежной экономической литературе создано много других теорий определения природы заработной платы. Рассмотрим наиболее известные из них.

Теория «рабочего фонда» (И. Бантам, Т. Мальтус, Дж. Милль). В основе этой теории лежит догма, по которой капитал, расходуемый на покупку рабочей силы, есть величина постоянная, поскольку масса жизненных средств, приобретаемый на этот капитал, ограничена природой и составляет стабильную и обособленную часть национального богатства. «Рабочий фонд», расходуемый на выплату заработной платы, рассматривается представителями этой теории как величина, предопределенная до начала производства и ее увеличение за счет дополнительного привлечения прибылей невозможно, так как в этом случае капиталисты лишаться части принадлежащего им «Фонда» и потеряют стимул к дальнейшему развитию производства.

«Производительная» теория заработной платы. Согласно этой теории, главным фактором, определяющим размер заработной платы, является уровень производительности труда. Американский экономист Г. Кэрри (1793-1879) утверждал, что заработная плата повышается и падает пропорционально производительности труда. Основным недостатком этой теории является использование при определении различий в уровнях заработной платы лишь одного фактора - производительность труда.

Теория предельной производительности. Эта теория была сформулирована американским экономистом Дж. Клерком (1847-1938). Она основывается на том, что производительность любого фактора падает по мере его увеличения, если одновременно другие факторы остаются неизменными. Применительно к заработной плате Дж. Клерк исходил из того, что при неизменной величине капитала всякий дополнительный работник будет давать убывающую массу продукции. В этих условиях заработная плата будет определяться предельной низшей производительностью, свойственной последнему, «предельному рабочему».

При рассмотрении сущности заработной платы известный американский экономист Дж. Кейнс также придерживается теории предельной производительности. Он считает, что для повышения «предельной эффективности капитала», деловой активности и занятости населения необходим стабильный объем денег в обращении. Этого можно достигнуть за счет системы государственных мер, направленных либо на абсолютное увеличение денег в «деловом общении», либо на относительное их увеличение. Первое обеспечивается с помощью, так называемой регулируемой инфляции, второе путем понижения заработной платы. Кейнс полагает, что понижение заработной платы, как и всякого дохода, должно способствовать росту склонности к потреблению и расширению за счет этого потребительского рынка. Такой вывод он обосновывает, сформулированным им «основным психологическим законом»: чем ниже доход, тем в еще большей мере ниже сберегаемая часть дохода и тем больше доля дохода, идущая на потребление. Данное положение является решающей основой программы Кейнса о замораживании и понижении заработной платы.

В условиях рыночной экономики на величину заработной платы воздействуют ряд рыночных и внерыночных факторов, в результате чего складывается определенный уровень оплаты труда.

Среди рыночных факторов, влияющих на ставку заработной платы и на конъюнктуру рынка труда, можно выделить следующие (см. рис. 1.).

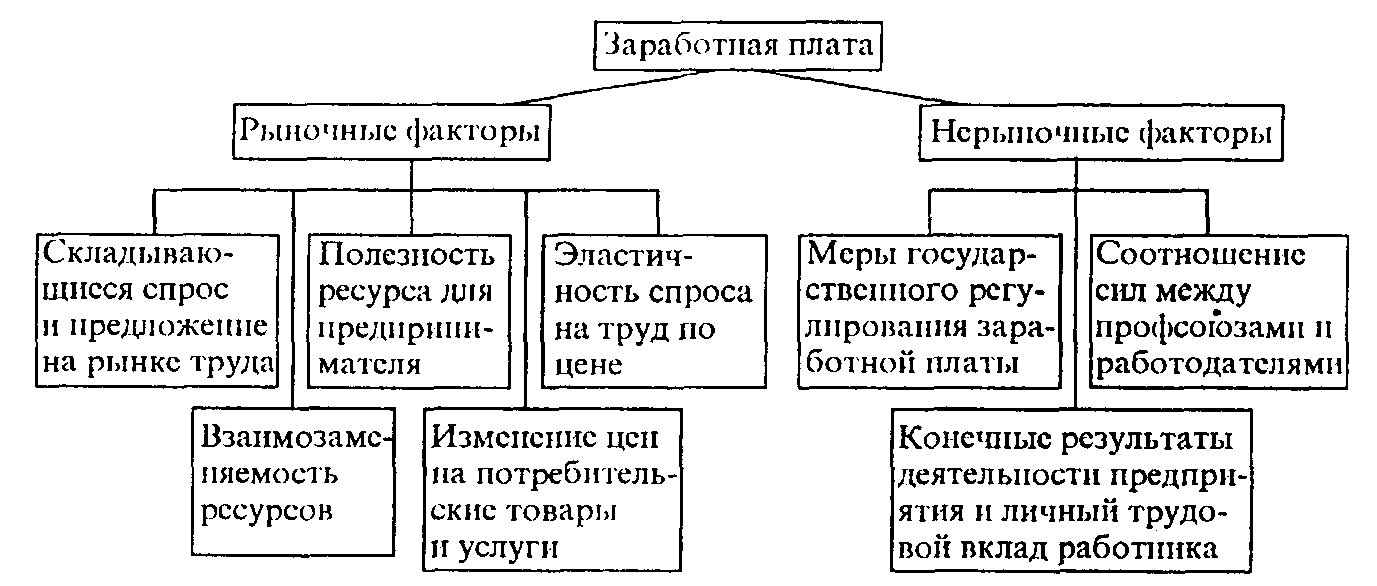


Рис. 1**.** Факторы формирования заработной платы

Изменение спроса и предложения на рынке товаров и услуг, припроизводстве которых используется данный труд**.** Снижение спроса на рынке товаров и услуг (в результате роста цен на них, снижения доходов потребителей, изменения потребительских предпочтений, вытеснения новыми товарами) ведет к сокращению объемов выпуска, а следовательно, к падению спроса на используемый ресурс труда и ухудшению условий найма. Напротив, повышение спроса на товары и услуги может привести к росту спроса на труд и повышению ставки заработной платы.

Полезность ресурса для предпринимателя (соотношение величины предельного дохода от использования фактора труда и предельных издержек на этот фактор). Увеличение спроса на труд во многом зависит от того, как долго предприниматель может использовать экстенсивные факторы роста доходности своего предприятия. Иначе говоря, как долго будет экономически эффективным привлечение дополнительных работников при неизменных характеристиках других факторов производства, в частности технической оснащенности.

Эластичность спроса на труд по цене. Повышение цены ресурса (например, рост ставки заработной платы под давлением профсоюзов), увеличивая издержки предпринимателя, ведет к снижению спроса па труд, а следовательно, к ухудшению условий найма. В то же время эластичность спроса на труд по цене (его реакция на колебания цепы труда) не всегда одинакова и зависит от:

* характера динамики предельного дохода. Так, если предельный доход снижается медленно (трудоемкие отрасли с высоким удель­ным весом ручного труда), то рост цен на ресурс труда вызывает медленное снижение спроса на рынке труда, т.е. эластичность спроса по цене слабая. Напротив, если возможности получения отдачи от дополнительного привлечения работников исчерпываются быстро (резкое снижение предельного дохода), то повышение ставки заработной платы вызовет резкое падение спроса на труд, т.е. в этом случае спрос на рынке данного ресурса труда высоко эластичен;
* доли затрат на ресурс труда в издержках фирмы. Чем выше доля затрат на труд в общих издержках производства товара, тем более спрос на труд зависит от цены труда, так как изменение издержек на оплату труда будет во многом определять динамику общих издержек;
* эластичности спроса на товары, при производстве которых используется данный труд. Например, спрос на такие продукты питания, как хлеб, соль, мало зависит от цены на них, потому и спрос на труд, используемый при их производстве, в меньшей степени будет зависеть от его цены.

Взаимозаменяемость ресурсов. Рассматривая воздействие данного фактора, следует отметить, что возможности работодателя снижать, издержки на труд при неизменной технической базе существенно ограничены. Дело в том, что в цене труда присутствует так называемый *эффект храповика.* Иными словами, ставка заработной платы, будучи вполне подвижной, в сторону увеличения, практически не двигается в сторону уменьшения при изменении конъюнктуры на рынке труда. В этом случае встает вопрос о возможности *замещения живого труда более производительной техникой.*

Такая взаимозаменяемость ресурсов, наличие на рынке более производительной техники может оказать двоякое воздействие на условия найма и конъюнктуру рынка труда в зависимости от того, какой эффект будет предпочтительнее для работодателя. Возможны два варианта: первый – так называемый *эффект замещения,* т.е. сокращение кадров при неизменном или возрастающем выпуске продукции в результате внедрения новой техники. Спрос на рынке•груда сокращается, высвобождающиеся работники увеличивают предложение труда, что в совокупности ухудшает условия найма и возможности повышения заработной платы. Второй вариант – так называемый *эффект роста объема выпуска* в результате примене­ния высокопроизводительной техники, который значительно снижает средние издержки производства и повышает его выгодность. В этом случае спрос на рабочую силу не будет иметь четкой тенденции к снижению.

**5. Изменение цен на потребительские товары и услуги.** Рост цен на потребительские товары и услуги, вызывая повышение стоимости жизни, повлечет за собой в первую очередь рост воспроизводственного минимума в структуре ставки заработной платы, а значит, уровня заработной платы в целом. При понижении цен на потребительские товары и услуги такой прямой зависимости не будет, если учесть уже упоминавшийся *эффект храповика.*

Как отмечалось, на уровень оплаты труда воздействуют как рыночные, так и нерыночные факторы. К последним можно отнести меры государственного регулирования, связанные с установлением минимума заработной платы, уровня гарантированных законодательством компенсационных доплат, а также меры по регулированию занятости и защите внутреннего рынка труда. Кроме того, на размер и условия оплаты труда воздействует механизм договорного регулирования на всех уровнях формирования трудовых отношений.

Уровень оплаты, минимальные ставки заработной платы, про­чие условия найма регулируются и системой коллективных договоров и соглашений. В Российской Федерации порядок их заключения определен Законом «О коллективных договорах и соглашениях», принятым 11 марта 1992 г., с учетом изменений, внесенных Государственной Думой 20 октября 1995 г. Соглашения могут заключаться на уровнях: федеральном – генеральное тарифное соглашение, отраслевые и профессиональные соглашения; субъектов федерации – региональные, отраслевые, территориальные; отдельного предприятия, организации, фирмы – двусторонние коллективные договоры. Эти соглашения, помимо коллективных договоров, явля­ются преимущественно трехсторонними и заключаются между представителями объединений работодателей и объединений профессиональных союзов соответствующих уровней и представителями государства. Сторонами коллективного договора выступают работники и работодатели.

Генеральное и региональное соглашения устанавливают общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на федеральном и региональном уровнях.

Отраслевые, профессиональные, территориальные соглашения устанавливают нормы оплаты труда и другие условия труда, социальные гарантии и льготы для работников отраслей, определенных профессий, регионов. Соглашения более высокого уровня должны служить исходной базой для заключения соглашений на более низких уровнях.

Двусторонний коллективный договор может включать такие пункты, как: формы, система и размер оплаты, денежные вознаграждения и пособия, компенсации, доплаты; механизм индексации заработной платы; продолжительность рабочего времени и времени отдыха; условия высвобождения; обязательства и дополнительные социальные льготы и гарантии и т.п. Все это, естественно, в известной мере ограничивает изменения условий оплаты труда на период действия договора.

Кроме того, на ставку заработной платы и условия найма существенное влияние может оказывать политика профсоюзов, сила профсоюзного движения.

Можно выделить четыре пути, которые профсоюзы могут использовать для повышения заработной платы: *первый –* ограничение предложения на рынке труда за счет установления эмиграционных барьеров, законодательного ограничения рабочего времени, запрещения принимать на работу нечленов профсоюза, лимитирования интенсивности труда и трудовой нагрузки на день; *второй –* давление на работодателя при заключении коллективных договоров; *третий –* содействие развитию производств, обеспечивающих увеличение спроса на труд, росту занятости; *четвертый –* борьба с монополизацией производства, поскольку монополия стремится к росту цен при сокращении объемов производства. Последнее ведет к росту безработицы и ухудшению условий оплаты труда.

Различают два основных метода регулирования заработной платы: централизованный и локальный. *Централизованный метод* предполагает законодательное установление норм оплаты труда, исполнение которых обязательно либо для всех предприятий и организаций России, либо для отдельных отраслей и профессиональных групп.

Централизованное регулирование заработной платы осуществляется путем использования следующих механизмов.

1. Применение норм КЗоТ, регламентирующих условия и порядок оплаты труда.

2. Использование тарифной системы. Она является средством государственного регулирования заработной платы работников бюджетной сферы. Для работников других отраслей применение тарифной системы носит рекомендательный характер.

3. Установление минимального размера оплаты труда. Минимальная заработная плата является государственной гарантией и устанавливается Законом РФ. Этот государственный норматив обязателен для всех организаций и предприятий независимо от формы собственности, отраслей, территорий.

Установление минимальной заработной платы может осуществляться различными путями: например, в России – принятием законодательным органом специального закона о минимальной заработной плате; в Австралии – принятием решения промышленного суда. Минимальная заработная плата может устанавливаться в формах месячной или часовой минимальной ставки. Таким образом, в механизме регулирования заработной платы исходной базой выступает ее минимальный размер, который должен обеспечить нормальные условия для воспроизводства рабочего ресурса работников, занятых простым, малоквалифицированным трудом.

При определении уровня минимальной заработной платы необходимо учитывать следующие критерии:

* потребности трудящихся и их семей;
* общий уровень заработной платы в стране;
* стоимость жизни и изменения в ней;
* пособия по социальному обеспечению;
* сравнительный уровень жизни других социальных групп;
* экономические факторы, включая требования экономического развития, уровень производительности труда, а также достаточно высокий уровень занятости.

Минимальная заработная плата устанавливается законодательно и подлежит понижению; она должна время от времени регулироваться с учетом изменения стоимости жизни и других экономических условий.

Важным средством повышения минимальной заработной платы является ее индексация, которая означает автоматическое повышение заработной платы с учетом изменения индекса цен за определенный период.

*Локальные методы* регулирования заработной платы включают все процедуры, механизмы и методы организации заработной платы, которые предприятия разрабатывают самостоятельно. В частности, в локальном порядке определяются: размер средств, идущих на оплату труда работников; выбор тарифной или бестарифной системы; доплаты и надбавки к заработной плате (не ниже норм КЗоТ). Кроме того, в локальном порядке разрабатываются положения о премировании и выплате вознаграждений по результатам работы за год.

1.2 Функции, элементы и принципы организации заработной платы

Сущность заработной платы проявляется в функциях, которые она выполняет в фазах общественного производства: производстве, распределении, обмене и потреблении. Но в любое время, вне зависимости от формы собственности и системы управления, заработная плата должна, быть направлена на обеспечение следующих основных функций:

1. воспроизводственной;
2. мотивационной;
3. измерительно-распределительная функция;
4. ресурсно-разместительная функция;
5. функция формирования платежеспособного спроса населения.

**Воспроизводственная функция.**  Она заключается в обеспечении работников набором материальных благ, достаточных для воспроизводства и жизнедеятельности. Важная роль в реализации этой функции принадлежит государству, которое установлением величины минимальной заработной платы ограничивает наименьший гарантированный объем материальных благ работников. По теории, этой суммы средств должно быть достаточно для воспроизводства и жизнедеятельности работающего, но на практике минимальная заработная плата для Воронежа и области (83,49 рублей) равна шестой части минимальной потребительской корзины и девятой части прожиточного минимума. Таким образом, можно отметить недостаточно эффективное обеспечение государством воспроизводственной функции заработной платы, отсутствие должной связи между суммой минимальной заработной платы и стоимостью набора материальных благ для нормальной жизнедеятельности и воспроизводства.

**Мотивационная функция** заработной платы кажется наиболее важной в условиях рыночной экономики. Она направлена на побуждение работников к более эффективному труду путем организации материального стимулирования, поощрения и льготирования. Здесь стоит не согласиться с видным теоретиком менеджмента Герцбергом, который в рамках своей «мотивационной теории не включал заработную плату в число стимулирующих факторов, а рассматривал ее как фактор здоровья», обязательно имеющий место в нормальных трудовых условиях и не оказывающий определенного мотивирующего воздействия на трудовую деятельность.

Кажется, что в самой природе заработной платы, как основного мерила трудового вклада, заложен некоторый элемент мотивации, направленный не только на реализацию людских потребностей (в пище, воде – по А. Маслоу), но и на обеспечение потребностей более высокого ранга (в безопасности, признании). Действительно, для многих людей размер заработной платы является показателем статуса человека в обществе и неким элементов признания и уважения. Поэтому очень важно, чтобы организация оплаты труда на предприятиях стимулировала работников к большей эффективности и творчеству.

**Измерительно-распределительная функция.** Эта функция предназначена для отражения меры живого труда при распределении фонда потребления между наемными работниками и собственниками средств производства. Посредством заработной платы определяется индивидуальная доля в фонде потребления каждого участника производственного процесса в соответствии с его трудовым вкладом.

**Ресурсно-разместительная функция.** Значение данной функции в настоящее время существенно возрастает. Сущность ее состоит в оптимизации размещения трудовых ресурсов по регионам, отраслям экономики, предприятиям. В условиях, когда государственное регулирование в сфере размещения трудовых ресурсов сводится к минимуму, а формирование эффективно функционирующего рынка труда возможно лишь при наличии свободы у каждого наемного работника в выборе места приложения своего труда, стремление к повышению жизненного уровня обусловливает его перемещение с целью нахождения работы, в максимальной степени удовлетворяющей его потребности.

**Функция формирования платежеспособного спроса населения.** Назначение этой функции-увязка платежеспособного спроса, под которым понимается форма проявления потребностей, обеспеченных денежными средствами покупателей, и производства потребительских товаров. Поскольку платежеспособный спрос формируется под воздействием двух основных факторов-потребностей и доходов общества, то с помощью заработной платы в условиях рынка устанавливаются необходимые пропорции между товарным предложением и спросом.

В научных трудах кроме вышеперечисленных функций, отражающих сущность заработной платы, рассматривают и ряд других функций: стимулирующую, социальную, распределительную и т.д. Выделение такого большого количества функций, не целесообразно, тем более, что некоторые из них основной своей частью дублируют вышеназванные.

Для реализации вышеназванных функций, на наш взгляд, необходимо соблюдение следующих важнейших принципов /2/.

1. Повышение реальной заработной платы по мере роста эффективности производства и труда. Этот принцип связан с действием объективного экономического закона возвышения потребностей, согласно которому более полное их удовлетворение реально лишь при расширении возможностей получить за свой труд большее количество материальных благ и услуг. Однако такая возможность должна быть, увязана с результатами производственной деятельности, с эффективностью труда. Отсутствие такой увязки может привести, с одной стороны, к выплате не заработанных денег, а значит, к инфляции, обеспечению получения номинальной заработной платы и, в конечном счете, к снижению реальной заработной платы, а с другой, − к выплате заниженной, не соответствующей эффективности трудового вклада, номинальной заработной платы. В результате утратятся возможности удовлетворения растущих потребностей работников и увеличения заработной платы.
2. Обеспечение опережающих темпов роста производительности труда над темпами роста средней заработной платы (или темпов роста объемов выпуска продукции над темпами над темпами роста фонда потребления). Сущность этого принципа может быть, также сформулирована как максимизация трудовых доходов на основе развития и повышения эффективности производства. Соблюдение его обусловливает непрерывность процесса накопления, расширенного производства и является непременным условием развития и процветания предприятия. Нарушение данного принципа ведет к выплате необеспеченных товарами денег, к инфляции, развитию застойных явлений в экономике страны. В условиях конкретного предприятия − это постепенное замедление процесса обновления средств производства, отсутствие ориентации на разработку и приобретение наиболее перспективных из них и как результат − падения спроса на менее качественную, по сравнению с конкурирующими фирмами, продукцию.
3. Дифференциация заработной платы в зависимости от трудового вклада работника в результаты деятельности предприятия, содержания и условий труда, района расположения предприятия, его отраслевой принадлежности. Данный принцип основан на необходимости усиления материальной заинтересованности работников в повышении квалификации своего труда, обеспечении высокого качества продукции. При этом должны быть учтены различия в количестве материальных благ, необходимых для воспроизводства рабочей силы, в условиях труда, географических и климатических условиях жизни.

В настоящее время данный принцип, мягко говоря, не соблюдается. Парадокс заключается в том, что уровню квалификации работников не соответствует размер получаемой ими заработной платы. Так, в отраслях, имеющих более квалифицированных работников, в том числе в образовании, культуре, искусстве, здравоохранении, среднемесячная начисленная номинальная заработная плата ниже среднероссийского уровня. Несоответствие зарплаты уровню квалификации ведет к оттоку кадров из тех отраслей, призванных содействовать научно – техническому и культурному прогрессу страны.

Как свидетельствуют данные официальной статистики, в настоящее время наблюдается резкая дифференциация средней заработной платы во всех отраслях российской экономики. Результаты выборочных обследований показывают, что соотношение размеров средней заработной платы 10 % наиболее и 10 % наименее оплачиваемых работников превысило 21 раз /3/. Самая значительная дифференциация заработков в банковской сфере, строительстве, сельском хозяйстве. При этом две трети занятых работников во всех без исключения отраслях получали заработную плату на уровне ниже среднеотраслевой. В первом квартале 1999 г. 37,7 % общей численности населения имели доход равный прожиточному минимуму или ниже его. В последние годы доля таких работников увеличилась в сельском хозяйстве, легкой промышленности, культуре и искусстве, образовании, здравоохранении, социальном обеспечении.

1. Равная оплата за равный труд. В условиях рынка рассматриваемый принцип следует понимать, прежде всего, как недопущение дискриминации в оплате труда по полу, возрасту, национальной принадлежности и т. д., соблюдение принципа справедливости в распределении внутри предприятия или фирмы, предполагающего адекватную оценку одинакового труда через его оплату.

Все предприятия должны стремиться к соблюдению этого принципа, так как он позволяет:

* сдержать рост заработной платы;
* предотвратить утечку наиболее квалифицированных кадров.

1. Государственное регулирование оплаты труда. Обеспечение данного принципа в настоящее время, включает:

* законодательное установление и изменение минимального размера оп латы труда;
* налоговое регулирование средств, направляемых на оплату труда организациями, а также доходов физических лиц;
* установление порядка индексации заработной платы при росте потребительских цен;
* регулирование оплаты труда в государственных и муниципальных организациях;
* введение и установление порядка применения ЕТС по оплате труда работников бюджетных отраслей и установление для этих тарифной ставки (оклада) первого разряда, а также повышение тарифных ставок (окладов);
* установление районных коэффициентов и процентных (северных) надбавок;
* установление государственных гарантий по оплате труда.

Регулирование оплаты труда, кроме того, осуществляется на основе генеральных, отраслевых, территориальных, коллективных и индивидуальных договоров и соглашений.

В современных условиях проводимая государственная политика в сфере регулирования заработной платы, грубо говоря, крайне не эффективна. На лицо тенденция самоустранения государства, так как оно не обладает возможностью обеспечить своих граждан необходимой заработной платой, что равносильно слабости. Это проявление, как системного кризиса, так и общей экономической ситуации в стране.

1. Учет воздействия рынка труда. Сегодня очевидно, что государственное регулирование дополняется своеобразной рыночной самонастройкой, которую неверно было бы рассматривать как рыночную стихию. Дело в том, что на рынке труда представлен широкий диапазон заработной платы как в государственных и частных компаниях, так и в неорганизованном секторе, где рабочая сила не охвачена профсоюзами, и плата за труд полностью определяется администрацией. Рынок труда − это область, где, в конечном счете, формируется оценка различных видов труда. Заработная плата каждого конкретного работника тесно связана с его положением на рынке труда, помимо того, что ситуация на этом рынке определяет возможность занятости.

Воздействие данного принципа на уровень заработной платы носит скорее локальный, чем глобальный характер. Это говорит о том, что рыночные механизмы, которые определяют соотношение в оплате труда разных профессий находятся в зачаточном состоянии. Понадобится не мало времени, чтобы эти рыночные механизмы заработали в полную силу.

1. Простота, логичность и доступность форм и систем оплаты труда, что обеспечивает широкую информированность об их сущности. Стимул становится таковым лишь в том случае, когда у работника есть о нем понятная и подробная информация. Исполнители должны четко представлять, в каком случае размер заработной платы, т. е. Уровень их материального состояния повысится.

Наиболее целесообразно классифицировать принципы организации заработной платы в соответствии с функциями, на реализацию которых они направлены. Каждый принцип связан не с одной, а с совокупностью функций. Тем не менее, можно выделить главную функцию, на выполнение которой в первую очередь и направлен конкретный принцип. Связь принципов с функциями заработной платы схематично представлена (см. рис.2.).

ПРИНЦИПЫ ФУНКЦИИ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Простота, логичность и доступность форм и систем оплаты труда |  |  |
|  |  |  |
| Повышение реальной заработной платы по мере роста эффективности производства и труда |  | Мотивационная |
|  |
|  |  |  |
| Обеспечение опережающих темпов роста объемов выпуска продукции над темпами роста фонда потребления |  | Формирование платежеспособного спроса населения |
|  |
|  |  |  |
| Дифференциация заработной платы в зависимости от трудового вклада работника в результаты деятельности предприятия, содержания и условий труда, района расположения предприятия, его отраслевой принадлежности |  |  |
| Измерительно-распределительная |
|  |
|  |  |  |
| Равная оплата за равный труд |  |  |
|  |  |  |
| Государственное регулирование оплаты труда |  | Воспроизводственная |
|  |  |  |
| Учет воздействия рынка труда |  | Ресурсно-разместительная |

Рис. 2. Связь организации и функций заработной платы.

Рассмотренные функции и принципы заработной платы направлены на создание единой системы организации оплаты труда как цельной совокупности элементов, отражающих вклад работника в трудовой процесс, учитывающий его затраты, оценивающий результаты деятельности и обеспечивающий соразмерное возмещение вложенных затрат.

## 2.Организации оплаты труда

**Организация оплаты труда** – отражает непосредственный механизм по возмещению затрат труда работников в соответствии с их качественными и количественными характеристиками. В ней следует рассматривать следующие элементы:

1. нормирование труда;
2. тарифную систему;
3. формы и системы заработной платы.

**Нормирование труда** служит количественной оценкой трудового вклада, отражая объем затрат непосредственного труда отдельного работника. Выделяются следующие виды норм:

1. норма времена;
2. норма выработки;
3. норма обслуживания;
4. норма численности;
5. норма управления.

Норма времени представляет собой количественную оценку времени, необходимого для совершения определенной работы или действия. Ее разновидностью считается норма выработки, которая определяет количество производимой в натуральном выражении продукции в единицу времени. Между нормой времени и нормой выработки существует обратная связь.

Рассмотренные подходы к оценке затрат находят применение при осуществлении оплаты труда рабочих основного и вспомогательных цехов.

Оценка труда обслуживающих рабочих (наладчиков, ремонтников) основывается на применении норм обслуживания, отражающих предельное количество единиц определенного оборудования, подлежащих осмотру, наладке и ремонту.

Нормой труда работников функциональных подразделений является норма численности, которая определяет количество работников каждого отдела в зависимости от масштабов предприятия.

Для установления затрат труда линейных руководителей применяют норму управления, определяющую предельное количество лиц, находящихся у них в подчинении.

### 2.1. Тарифная система заработной платы

Данная система получила широкое распространение в организациях различных организационно-правовых форм. Ее особенностью является механизм распределения основной заработной платы, которая вместе с дополнительной образует фонд заработной платы. Он, в свою очередь, наряду с фондом материального поощрения составляет совокупный фонд оплаты труда.

Учитывая, что для регулирования заработной платы большое значение имеют экономически обоснованные размеры ФОТ в организациях, целесообразно рекомендовать следующие методы формирования ФОТ , разработку и внедрение которых осуществляли бы отраслевые и региональные органы управления:

а) установить нормативы образования ФОТ в процентах от конечных экономических показателей предприятий – общего (валового) дохода, выручки от реализации продукции и т. д.;

б) устанавливать предельно допустимые размеры ФОТ, учитывающие динамику конечных экономических показателей предприятий: рентабельность, объемы производства и реализации продукции, производительность труда, уровень средней заработной платы и др.

Тарифная система является основой оплаты труда рабочих. Она представляет собой совокупность нормативов, определяющих дифференциацию и регулирование оплаты труда различных групп работников в зависимости от его сложности (квалификации). Тарифная система состоит из следующих элементов:

1. тарифно – квалификационных справочников;
2. тарифных сеток;
3. тарифных ставок;
4. системы должностных окладов;
5. районных коэффициентов.

**Тарифно-квалификационные справочники.** ТКС работ и прогрессий, как элемент тарифной системы, представляют собой сборники нормативных документов, содержащие квалификационные характеристики работ и профессий, сгруппированные в разделы по видам работ. В справочниках для каждой работы выделяются 3 раздела:

1. «Характеристика работ». В ней дается информация о том, что рабочий должен уметь делать.

2. «Должен знать». Здесь излагаются квалификационные требования к работам и рабочим.

3. «Примеры работ». Рассматриваются виды работ, предназначенные к выполнению работником данной квалификации.

Согласно ТКС все работы относятся к определенному разряду от 1 до 6 (7 – в электроэнергетике, 8 – в черной металлургии и машиностроении). Далее с помощью аттестационной комиссии проводят тарификацию рабочих на основе наличия определенных профессиональных знаний и трудовых навыков.

**Тарифные сетки.** Тарифные сетки являются инструментом дифференциации оплаты труда в зависимости от его сложности (квалификации), они представляют собой шкалу соотношений в оплате труда различных групп работников, состоящую из разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов.

Любая сетка имеет следующие характеристики:

– разряд рабочих – характерный уровень квалификации рабочих либо необходимый уровень квалификации для выполнения определенной работы;

– тарифная ставка первого разряда. Это сумма средств в денежном выражении, направляемая работнику низшей категории (квалификации) за полностью отработанное рабочее время (месяц, день).

Организация самостоятельно определяет тарифную ставку первого разряда. Чаще всего используется величина минимальной заработной платы, но, как уже отмечалось, она не обеспечивает реального удовлетворения материальных благ. Поэтому кажется целесообразным в качестве этого элемента тарифной сетки использовать иную величину, реально отражающую минимальную величину средств, необходимых работнику для воспроизводства и жизнедеятельности. Ею может выступать стоимость минимальной потребительской корзины (539 руб. для Воронежа и области), либо величина прожиточного минимума (754 руб. на человека в среднем по Воронежу и области) /4/.

– тарифные коэффициенты – величины, показывающие во сколько раз тарифная ставка определенного разряда, превышает ставку первого разряда. Соответственно тарифный коэффициент первого разряда равен единице. Применение тарифных коэффициентов облегчает расчет заработной платы в случае изменения тарифной ставки первого разряда, при повышении минимального размера оплаты труда или прожиточного минимума. В подобных случаях новые тарифные ставки каждого разряда будут равных произведению тарифного коэффициента соответствующего разряд на измененную ставку первого разряда.

– относительное и абсолютное возрастание тарифных сеток. Эти показатели отражают во сколько раз и на сколько процентов тарифный коэффициент последующего разряда больше предыдущего. Они имеют особую важность, так как являются элементом мотивации работника к повышению квалификации и эффективности труда. Величина относительного и абсолютного возрастания должна быть достаточно ощутимой, чтобы вызывать у работника желание приобретения более высокой квалификации. Кажется целесообразным установление величины относительного возрастания равной 1,15 – 1,2, что обеспечивает необходимую степень различия тарифных ставок.

– диапазон тарифной сетки. Характеризует степень превышения тарифного коэффициента максимального разряда над минимальным разрядом. (1)



**Тарифные ставки.** Тарифная ставка – это номинальный размер оплаты труда за единицу рабочего времени. Она образуется путем умножения тарифной ставки первого разряда на соответствующий тарифный коэффициент. В качестве базовой тарифной ставки принимают тарифную ставку повременщика, занятого на холодных работах. Все другие тарифные ставки будут выше базовой.

Все виды доплат к тарифным ставкам подразделяются на носящие стимулирующий характер, на связанные с условиями труда и особым характером работы. Например, на Казанском заводе им. Серго установлены следующие доплаты к тарифным ставкам рабочих:

* за совмещение специальностей, расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ до 30%;
* за вредность 4, 8, 12%;
* за особую вредность 16, 20, 24%;
* за работу в вечерней смене 20%, а в ночной смене за каждый час ночной работы 40% от часовой тарифной ставки;
* за интенсивность труда 4, 12%.

При сдельной оплате труда все доплаты в сумме увеличиваются пропорционально росту выработки, так как они входят в состав сдельных расценок

**Система должностных окладов.** Основная заработная плата руководителей, специалистов и служащих основана на разработке и использовании схемы должностных окладов. Для каждой должности, как служебного положения работника, обусловленного кругом обязанностей, прав и ответственности, составляется описание на основе Квалификационного справочника руководителей, специалистов и служащих. Описание состоит из следующих разделов:

Первый – «Должностные обязанности» – совокупность функций работника, занимающего определенную должность.

Второй – «Должен знать» – требования к работнику в отношении специальных знаний, характерных для занимаемой должности.

Третий – «Квалификационные требования» – уровень специальной подготовки работника, необходимый для выполнения возложенных обязанностей.

Характеристика каждой должности заканчивается списком основных работ ей соответствующих. На основании описания должностей составляется штатное расписание (схема должностных окладов) с перечислением всех должностей, количеством работающих на данной должности и их утвержденных месячных окладов.

**Районные коэффициенты к заработной плате** являются наиболее значимым элементом в системе территориального регулирования оплаты труда. Они устанавливаются в зависимости от степени дискомфортности, местоположения предприятия, которое оценивается набором следующих факторов: природно-климатических, экономико-географических, социально-психологических, риска проживания. По степени дискомфортности выделяют пять зон с соответствующими коэффициентами надбавок:

1. абсолютно дискомфортная (I зона) — 1,8–2,0;
2. экстремально дискомфортная (II) — 1,6–1,8;
3. дискомфортная (III) — 1,4–1,6;
4. относительно дискомфортная (IV) — 1,15–1,4;
5. комфортная (V) ― 1,0

Районные коэффициенты начисляются на весь заработок, за исключением вознаграждения за выслугу лет и северных надбавок.

**Единая тарифная система оплаты труда.** Данная система оплаты труда является разновидностью тарифной системы (см. Приложение, рис. 3.), но отличается от неё механизмом организации основной заработной платы руководителей, специалистов и служащих. Действительно, как и в предыдущей системе, оплата труда рабочих проводится на основе разработанной тарифной сетки (см. Приложение, табл.). Иначе строится оплата труда работников других категорий:

1. специалистов;
2. служащих;
3. руководителей.

Для специалистов и служащих характерно распределение их по тарифной сетке, разработанной в продолжение сетки по оплате труда рабочих. Основой такого распределения является определение тарифного разряда с использованием ТКС специалистов и служащих, отражающего необходимый уровень знаний и навыков работающих, их квалификацию и качественные характеристики. Так, к примеру:

1. экономисту предприятия соответствует 7, 8, 9 разрад в зависимости от уровня квалификации;
2. секретарю-машинистке – 2, 3 разряд;
3. технику-технологу – 7, 8 разряд и т.д.

По каждому элементу из всей совокупности рассматриваемых категорий составляются должностные инструкции, задачи и функции трудовой деятельности. В состав должностной характеристики включают следующие составляющие:

1. общие положения – краткое описание профессии, место и роль на предприятии;
2. должностные обязанности – определение совокупности задач и функций, решаемых на рабочем месте;
3. права – закрепление перечня возможных действий по обеспечению должностных обязанностей;
4. ответственность – установление мер принудительного воздействия при ненадлежащем исполнении обязанностей;
5. должен знать – перечисление необходимых для занимаемой должности знаний и навыков;
6. квалификационные действия – определение качественных характеристик (образования, стажа и др.), необходимых для исполнения обязанностей.

Оплата труда руководителей (мастеров, начальников, высшего управленческого персонала) не подлежит тарификации, а зачастую, зависит от показателей деятельности руководимой ими хозяйственной единицы (участка, цеха, предприятия в целом).

Основными такими показателями являются:

1. объем работ (услуг), их технологическая сложность;
2. величина прибыли;
3. численность работающих;
4. соотношение размера оплаты труда (среднего заработка) руководителя организации к среднему размеру оплаты труда по предприятию.

Принято разделять цеха на 3 группы, а предприятие на 6 групп в зависимости от степени соответствия рассматриваемых показателей. Критерии такого деления разрабатывались отдельно по отраслям и оказывали влияние на осуществление оплаты труда руководителей. Механизм организации оплаты труда был достаточно прост. Так, заработная плата мастера цеха III группы (наименьшего) была на один разряд выше, чем рабочего наивысшей категории. Например ему устанавливался VII разряд по тарифной сетке. Соответственно мастер цеха II группы получал VIII разряд, а I группы – IX разряд. Далее, разряд начальника цеха IV группы соответствовал наивысшему разряду мастера, увеличенному на единицу. Таким образом, начальника цеха III группы соответствовал X разряд, II группы – XI разряд, I группы – XII разряд. Подобная система использовалась и для оплаты труда руководителей высшего звена (директор предприятия). Так, директору предприятия V группы соответствует XIII разряд (наивысший разряд начальника цеха, увеличенный на единицу). Далее, по мере увеличения масштаба предприятия возрастал и разряд директора:

1. для предприятий V группы до XIV разряда;
2. IV группы — до XV разряда;
3. III группы — до XVI разряда;
4. II группы — до XVII разряда;
5. I группы — до XVIII разряда.

Положительным моментом подобной организации оплаты труда является:

1. достаточная наглядность, простота и ясность;
2. более жесткая привязка оплаты труда к конечным результатам;
3. большая степень маневренности;
4. меньшая трудоемкость работ по реализации и лучшее управление системой оплаты труда.

**2.2 Формы и системы заработной платы**

Формы и системы заработной платы являются необходимым элементом организации оплаты труда. Они определяют порядок начисления заработков отдельным работникам или их группам в зависимости от количества, качества и результатов труда.

В пределах заработанных сумм, предназначенных для оплаты труда, формы и системы заработной платы должны обеспечивать соответствие заработка каждого трудящегося и его личного трудового вклада в общие результаты работы коллектива.

Применяемые на предприятиях формы и системы заработной платы должны отвечать следующим основным требованиям:

– использовать обоснованные нормы трудовых затрат (трудовых обязанностей работников);

– применять тарифные ставки (оклады), обеспечивающие воспроизводство рабочей силы соответствующей квалификации;

– создавать высокую материальную заинтересованность в результатах труда.

В практике организации оплаты труда используются две основные формы заработной платы – повременная и сдельная.

**Повременной** называется такая форма оплаты труда, при которой заработная плата работнику или группе работников начисляется по установленной тарифной ставке или окладу за фактически отработанное время. При **сдельной** оплате труда заработная плата работнику (или их группе) начисляется по заранее установленной расценке за каждую единицу выполненной работы или изготовленной продукции, выраженной количественно, в штуках, килограммах, кубических или погонных метрах и т. п.

Применение сдельной и повременной форм заработной платы требует соблюдения ряда условий, определяющих эффективность и целесообразность их практического использования независимо от сферы приложения труда.

Так, организация сдельной оплаты труда предусматривает обязательное соблюдение следующих четырех условий;

* во-первых, наличие научно обоснованных норм затрат труда и правильную тарификацию работ в строгом соответствии с требованиями тарифно-квалификационных справочников;
* во-вторых, выработка продукции должна быть решающим показателем работы сдельщика, а ее уровень должен непосредственно зависеть от самого работника. Иначе говоря, отдельный работник или их группа должны сами реально обеспечивать соответствующий уровень производительности своего труда;
* в-третьих, на рабочих местах не должно быть помех производительному труду (перебои в работе, простои, несвоевременное оснащение рабочих мест всем необходимым для работы и др.);
* в-четвертых, без надлежащего учета результатов работы (количества и качества труда) и фактически отработанного времени не может быть эффективной сдельной оплаты потому, что любые отклонения в правильности учета приведут к искусственному завышению объема выполненной работы или уровня выполнения норм.

Организация повременной оплаты труда требует соблюдения следующих условий:

* во-первых, без надлежащего табельного учета фактически отработанного времени нельзя правильно организовать повременную оплату труда;
* во-вторых, необходима тарификация рабочих-повременщиков, руководителей, специалистов и служащих на основании соответствующих нормативных документов (тарифно-квалификационные справочники, должностные характеристики, номенклатура должностей руководителей, специалистов и служащих). При этом важно учитывать личные способности каждого работника при установлении ему категории, классности и пр., а также другие условия и требования, предусмотренные окладной системой заработной платы;
* в-третьих, организация повременной оплаты труда требует установления и правильного применения норм и нормативов, регламентирующих организацию труда повременщиков (нормы нагрузки, нормированные задания, нормативы численности по каждой функциональной группе работающих и др.);
* в-четвертых, правильное применение повременной оплаты труда предусматривает создание на рабочих местах всех необходимых условий для эффективной работы.

Чтобы повысить стимулирующую роль отдельных форм оплаты труда, используют их разновидности, называемые системами заработной платы. Различия между ними заключается в способах исчисления заработка и в степени зависимости от количественных и качественных результатов труда не только самого работника, но и фирмы в целом (или ее структурных подразделений). Среди множества систем заработной платы можно выделить традиционные (издавна применяющиеся, закрепившиеся в определенных условиях – премиальные, индивидуальные и коллективные) и новые (современные) системы /12/. Деление это условно, ибо традиционные системы также модифицируются, совершенствуются.

Сдельная и повременная формы заработной платы имеют свои разновидности, которые принято называть системами.

Сдельная форма заработной платы подразделяется на системы по трем признакам:

– по способу определения сдельной расценки;

– по способу расчетов с трудящимися (с индивидуаль­ным или ассоциированным исполнителем работ);

* по способу материального поощрения.

По способу определения сдельной расценки системы подразделяются на **прямые, косвенные, прогрессивные, аккордные (подрядные).**

По способу расчетов с трудящимися они бывают **индивидуальными и бригадными** (коллективными), а по способу материального поощрения они делятся на **простые и премиальные (поощрительные).**

В зависимости от указанных трех признаков каждая система получает свое название. Например, "Косвенная сдельная бригадная премиальная система оплаты труда рабочих". В этой системе предусматривается применение косвенных бригадных сдельных расценок в сочетании с премированием бригады за количественные и качественные показатели работы. Или "Бригадная подрядная сдельная система оплаты труда рабочих". Такая система предусматривает установление общего объема заработной платы бригаде рабочих по комплексной сдельной расценке за весь объем качественно выполненных работ (без премий). По этой системе, например, оплачивается труд рабочих на ремонте подвижного состава.

Таким образом, для оплаты труда применяются (см. Приложение рис. 3.):

– прямая сдельная (индивидуальная или бригадная) система;

– сдельно-премиальная система (индивидуальная или бригадная);

– сдельно-прогрессивная система (индивидуальная или бригадная);

– прямая повременная система;

* повременно-премиальная система;
* и другие виды систем.

Каждая из указанных систем заработной платы требует для своего эффективного применения ряд условий, которые могут быть общими и специфическими. Так, применение любой из систем сдельной формы заработной платы требует соблюдения следующих общих условий:

а) точный учет количества фактически произведенной продукции или выполненного объема работ и качества продукции;

б) возможность рабочих увеличивать выпуск продукции (объем выполненных работ) за счет повышения квалификации, спорости и интенсивности труда;

в) учет фактически отработанного времени;

г) наличие обоснованных норм затрат труда. Сдельную оплату труда целесообразно применять только на тех участках производства, где преобладает ручной или машинно-ручной труд.

Применение указанных систем повременной оплаты целесообразно:

а) на участках и рабочих местах, где обеспечение высокого качества продукции является главным показателем работы;

б) при выполнении работ по обслуживанию аппаратов, а также на конвейерных линиях с регламентированным ритмом;

в) на работах, на которых учет и нормирование труда требуют больших затрат времени и экономически нецелесообразны;

г) на работах, которые можно формально пронормировать и учесть их результаты, но выработка при выполнении этих работ не является основным показателем.

Таким образом, выбор применяемых форм и систем заработной платы не может быть случайным, требует учета всех условий, существующих на рабочих местах и производственных участках.

В современных условиях выбор механизма стимулирования зависит от предприятия: стимулировать количество или качество, индивидуальные или коллективные результаты, по труду или по собственности, какие группы работников, каким образом и т. д. Здесь возможны любые комбинации. Система заработной платы в отличие от ее форм позволяет дополнительно за определенные результаты (заслуги) увеличить размер заработков, что повышает их стимулирующую роль.

Механизм стимулирования действует не только через системы заработной платы, но и через систему доплат (надбавок);

1. за условия (интенсивность) труда;
2. за совмещение профессий (функций, работ);
3. за руководство бригадой (звеном), без освобождения от работы;
4. за работу в ночное время, в праздничные и выходные дни;
5. за работу в сверхурочное время, простой не по вине рабочего;
6. за высокое профессиональное мастерство, достижения в труде, выполнение особо важных производственных заданий, выслугу лет.

Первую и четвертую группы доплат можно отнести к компенсирующим доплатам, способствующим привлечению работников на работу в неблагоприятных условиях (режимах). Вторая, третья и шестая группы – это доплаты, надбавки поощрительного характера. Пятая группа доплат – это непроизводственные затраты заработной платы, они, как правило, связаны с низким уровнем организации производства и труда и ведут к увеличению себестоимости, что не лучшим образом сказывается на конкурентоспособности продукции. Они нежелательны, и фирма должна предупреждать их появление.

Управляя системами заработной платы и доплат, предприятие регулирует дифференциацию заработной платы и ее зависимость от личных, коллективных факторов. Таким образом. От принятой модели заработной платы и способов ее исчисления зависит выполнение зарплатой основных ее функций.

**2.3. Современные системы заработной платы**

Основными особенностями современной мотивации труда являются: обогащение содержания труда, стремление сделать его более содержательным и творческим, оптимальное вовлечение работников во все этапы производственного процесса (от планирования до контроля качества и расходов), создание широких возможностей для повышения квалификации (служебного продвижения), расширение производственной автономии работников, участие их в акционировании капитала (прибылях), укрепление социальных взаимосвязей в трудовых коллективах. Все это находит отражение в развитии систем заработной платы: в повышении роли повременной оплаты труда, в широком распространении поощрительных и гибких систем оплаты труда, систем вознаграждения за квалификацию и личных заслуг, по труду и собственности, учитывающих финансовые результаты деятельности фирм. Наряду с тарифными ставками (должностными окладами) используется система дополнительных доходов, источниками которых могут быть себестоимость (фонд заработной платы), прибыль, внутрифирменное социальное страхование и др.

Отечественные и зарубежные руководители предприятий понимают, что стимулы высокопроизводительного труда надо искать внутри фирмы, им приходится идти путем проб и ошибок, самостоятельно определяя наиболее подходящие и действенные методы организации поощрения. Но на зарубежных предприятиях*процесс перехода от жесткой модели управления трудом* (концепция Тэйлора)*к модели соучастия* (основанной на современной мотивации качества трудовой жизни и гуманизации труда) начался намного раньше. Разумное использование их опыта в отечественной практике позволит избежать ряда нежелательных явлений, соответствующих реалиям рыночной экономики, и сократить время разработки.

**Отечественный опыт.** Современный этап (90-е годы) характеризуется активизацией разработки новых (усовершенствованных) систем оплаты труда. Это связано не только с пониманием необратимости рыночных преобразований в России, но и с необходимостью усиления стимулирующей функции зара­ботной платы: повышения ее гибкости, объективности оценки достижений работников и соотношений в оплате труда разных групп. По этим причинам все большее распространение приобретают гибкие, контрактные, доле-паевые системы, ставки трудового вознаграждения, системы участия в прибылях и т.п.

*Гибкие системы оплаты труда.* Под гибкой системой оплаты труда понимается такая система, которая определенную часть заработка ставит в зависимость от личных заслуг и от общей эффективности работы предприятия, обеспечивает возможность избежать разовых сокращений базовой зарплаты. Гибкая оплата позволяет своевременно и адекватно реагировать на изменение результативности труда работника через индивидуализацию его заработка. Здесь при определении размера оплаты труда учитываются не только стаж, квалификация, профессиональное мастерство, но и значимость работника для предприятия, его способность достичь определенных целей, внося свой вклад в процветание фирмы.

Все многообразие гибких систем можно разделить на гибкие тарифные и бестарифные.

*Гибкие тарифные системы.* В этих системах основой формирования заработка работника является тариф, который дополняется различными премиями, доплатами, надбавками (отражающими результативность труда работника по итогам работы, как правило, за месяц, но может быть и квартальная премия, премия по итогам года). От привычных систем гибкая тарифная система отличается тем, что:

• разрабатывается для нужд конкретного предприятия с учетом его специфики;

• основой ее формирования является не единый тарифно-квалификационный справочник (ЕТКС), а перечень (картотека) тех работ, которые выполняются на данном предприятии и классифицируются по уровню сложности и значимости именно для данного предприятия;

• заработок работника индивидуализирован и привязан к фактическим результатам труда. Это достигается увеличением удельного веса дополнительных выплат (премий, доплат, надбавок) в общей сумме заработка. Подобная тарифная система используется в АО «КамАЗ» и на многих других предприятиях.

Распространение*бестарифной системы* диктуется условиями рыночной экономики. В этих моделях отражается тенденция отказа от гарантированных тарифных ставок (окладов), делается попытка увязать заработную плату со спросом на товары (услуги) предприятия и их конкурентоспособность. Появление бестарифной системы связано со стремлением, преодолеть уравнительность в оплате труда и преодолеть противоречия между интересами отдельного работника и коллектива (предприятия) в целом. Для устранения деформации квалификационной структуры персонала используются*коэффициенты квалификационного уровня* (КК) – обязательный элемент любой бестарифной системы. Квалификационные коэффициенты по сравнению с системой тарифных разрядов располагают значительно большими возможностями для оценки роста квалификации.

Гибкая бестарифная система основывается на системе коэффициентов, которые чаще всего делятся надве группы. В первую группу входят коэффициенты, оценивающие стаж, квалификацию, профессиональное мастерство, значимость работника. Эти оценочные характеристики обобщает коэффициент квалификационного уровня (КК), ему соответствует основная часть заработка (60–70%). Вторая группа коэффициентов включает оценочные характеристики результативности труда работника и степени решения стоящих перед ним задач. Удельный вес заработка, определяемого этой группой коэффициентов, составляет соответственно 30–40% заработка.

Бестарифные системы в большинстве случаев являются*доле-паевыми**системами***,** т.е. уровень оплаты каждого работника зависит от фонда оплаты труда (фонда заработной платы) предприятия в целом. Таким образом, каждый работник получает свой пай в зависимости от конечного результата деятельности фирмы и ее положения на рынке товаров, что способствует повышению его заинтересованности в делах фирмы.

Наиболее простой и самый распространенный способ в начале появления бестарифной системы - распределение работников с учетом квалификационных требований по определенным квалификационным группам. Для каждой из них установлен свой квалификационный уровень (для неквалифицированных рабочих – 1,0; рабочих различной квалификации и специалистов - от 1,8 до 3,1; руководителей ведущих подразделений - 3,5 – 4,0 и т.д.). Вопрос о включении каждого работника в ту или иную квалификационную группу решается с учетом его индивидуальных характеристик. Самый распространенный расчет – частное отделения фактической зарплаты работника за прошлый период на сложившийся на предприятии минимальный уровень зарплаты. Индивидуальный заработок за расчетный период определяется следующим образом:

ЗПi= (2)



где ККi – квалификационный уровень 1-го работника;

ФОТ – фонд оплаты труда предприятия в целом за расчетный период.

С течением времени квалификационный уровень работника может меняться по решению совета трудового коллектива (квалификационной комиссии). Бестарифная система меняет пропорции фонда оплаты труда: заработок одних работников увеличивается, других - уменьшается. Гораздо большая справедливость в распределении заработка достигается, когда наравне с квалификационным уровнем учитываются отработанное время и коэффициент трудового участия (КТУ):

ЗПi = (3)



где Вi – величина отработанного времени 1-го работника;

КТУ – коэффициент трудового участия 1-го работника.

Новая система оплаты труда в ОАО «ЛОМО» направлена на увяз­ку размера зарплаты с реальными поступлениями за реализованную продукцию и своевременность ее выплаты /4/. Это достигается с помощью*нормативного метода**формирования заработной платы.* В «ЛОМО» установлен общин норматив фонда заработной платы (в % от объема реализации). Действовавший ранее принцип оплаты по труду был трансформирован в принцип оплаты по результатам деятельности предприятия. Отменили сдельщину,*пришли к системе**плавающей зарплаты* для всех работников. Была проведена перетарификация рабочих. Сейчас каждый рабочий помимо квалификационного разряда имеет*разряд оплаты труда****,*** соответствующий выполняемой им работе. Разряды оплаты труда стали базой для составления новой тарифной сетки. Оклады утверждались на уровне среднего заработка предыдущего периода. Пересмотрев нормы, стали реально рассчитывать численность и загрузку оборудования. Нормы превратились в действенный инструмент управления (прежде выполнение норм составляло 200-220%, после пересмотра - 100-105%).

Новая система построена на том, что каждое структурное подразделение имеет базовый фонд оплаты труда (ФОТ), который определяется по индивидуальному нормативу от объема реализации предыдущего периода; базовый ФОТ производственных подразделений может быть увеличен также за повышение рентабельности, а отделов и служб - за оплаченные работы и услуги.

Распределение выделенного ФОТ внутри подразделения производится на основании нормативных документов, разработанных для каждого подразделения. При этом используются*коэффициенты интенсивности труда* (КИТ), учитывающие качество, напряженность и творческий характер труда.

Новизна состоит и в том, что предусмотрен*механизм внутрифирменного**кредитования.* Отдельные подразделения (их 17 в составе «ЛОМО») могут получить кредиты (процентные и беспроцентные) в пределах фонда зарплаты, если имеются на то основания. Фактически при утверждении на следующий месяц фонда оплаты труда подразделения-дебитора происходит автоматическое списание величины использованного кредита с его активов. ФОТ связан не только с реализацией, но и с рентабельностью производства.

В результате сложилась действенная система реального управления заработной платой в зависимости от финансового положения предприятия, заработал механизм, позволяющий решать вопросы занятости персонала в зависимости от загрузки производства, существенно улучшились показатели ( отмечается рост реализации продукции и заработной платы), и своевременная выплата заработной платы перестала быть проблемой.

**Зарубежный опыт.** В зарубежных странах накоплен большой опыт применения самых разнообразных систем заработной платы. Системы отдельных стран характеризуются отличительными чертами: Швеции – солидарной заработной платой, Японии - оплатой за стаж и рационализаторство, Германии – стимулированием роста производительности, США – оплатой за квалификацию, Великобритании – оплатой по индивидуальным контрактам, во Франции - индивидуализацией зарплаты, Италии - выплатой коллективных и индивидуальных надбавок к отраслевой тарифной ставке и надбавками в связи с ростом стоимости жизни. Одновременно наблюдается общая нацеленность систем заработной платы на повышение эффективности производства.

В странах с развитой рыночной экономикой выделяются два направления в системах стимулирования работников предприятий:

стимулирование роста производственных показателей;

стимулирование повышения качества рабочей силы.

Среди систем, направленных на стимулирование роста эффективности производств а, одно из первых мест принадлежит системам, стимулирующим*повышение производительности труда.* Например, в Германии при заключении коллективных договоров о повышении тарифных ставок руководствуются разрабатываемыми авторитетными экспертами прогнозами роста производительности труда и цен. Во всех РКС широко используются различные системы премирования за рост производительности труда, экономию сырья и материалов, полноценное использование рабочего времени и т.п. Принцип действия систем премирования основан на сопоставлении норм активного (заранее обусловленного) уровня повышения производительности труда, расходов сырья, материалов и т.п. с практическими результатами труда работников. Размеры премий по этим показателям составляют 5-10% месячного заработка.

Капиталистические страны постепенно отказываются от традиционных форм оплаты труда в зависимости от индивидуальной выработки. Это объясняется тем, что в условиях НТП все труднее измерить личный вклад отдельного рабочего в общий производительный процесс, с одной стороны, а с другой - на первый план выдвигаются задачи стимулирования сотрудничества внутри трудового коллектива, способностей их членов к перестройке и восприятию новшеств, чувства ответственности за надежность и качество продукции. Отсюда ориентация на повременные формы оплаты труда, в основе которых лежит учет в первую очередь степени использования машин, экономии сырья и энергии, старательности в работе и т.п., т.е. показателей успехов на уровне группы (бригады) и коллектива фирмы в целом. Однако чистая повременная оплата не применяется. Все системы повременной формы оплаты труда базируются на нормативной основе, что повышает ее действенность. Там же, где сохраняется сдельная форма, наблюдается общее сокращение переменной части заработной платы.

В Швеции переменная часть зарплаты, связанная с общими результатами деятельности, увеличилась, традиционные формы сдельщины утратили свое значение, упор делается на премиальные системы и поощрение успехов в производственной отдаче на уровне групп.

В ФРГ помимо гибких форм организации труда большое внимание уделяется вознаграждению за совмещение профессий и взятие на себя дополнительной ответственности. Соответственно в структуре зарплаты учитываются такие факторы, как психологическое напряжение и ответственность за организацию работы, за ее качество, за обеспечение функционирования оборудования.

В политике заработной платы используют и систему заслуг***.*** *Система**«оценки заслуг»* предназначена для установления заработной платы работникам одинаковой квалификации, но имеющим разные показатели качества работы. Факторы, по которым оцениваются работники, могут быть производственными (выполнение норм, уровень брака, использование рабочего времени и т.д.) и личностными (инициативность, трудовая и творческая активность, принятие на себя ответственности за решения на производстве, умение работать в коллективе и т.п.). Методы оценки заслуг работников различны - балльная оценка, анкетирование, экспертная оценка, группировка работников по результатам оценки их работы. «Оценка заслуг» нашла большое распространение в различных странах.

*Оценка работ* широко используется для управления персоналом компании в целях планирования и формирования ее основного кадрового состава. Наибольшее распространение она получила в США, Канаде, Великобритании, Нидерландах; в ФРГ, Финляндии, Швеции ее использование ограничивается несколькими отраслями; в Японии и Австралии практически отсутствует. Оценка работ - это инструмент для систематического определения места работника в иерархии заработной платы внутри фирмы /6/. Она опирается на сравнение и анализ требований достижения Нормальной производительности, которые диктует работа ее исполнителю. Но при этом не учитываются индивидуальные способности и усилия конкретных работников.

Различные формы финансового участия работников способствуют углублению заинтересованности работников в делах фирмы, побуждают персонал к высокоэффективной работе, что в конечном счете выражается в росте прибыли, производительности труда. Но определить прямую зависимость весьма трудно. Ведь размер премиального фонда, распределяемый среди работников, зависит не столько от эффективности производства, сколько от коммерческого положения фирмы (уровень конкуренции, доля на рынке сбыта, изменение цен на сырье, топливо, материалы и т.д.), т.е. от тех факторов, которые практически не зависят от рядового персонала.

Основные виды участия в финансовой деятельности предприятий США (крупных и средних фирм): участие в прибыли — 22%, льготная продажа акций - 30%, сберегательные вклады работников - 28% ко всем занятым на фирме /7/.

Стимулирование повышения качества рабочей силы (развития персонала) направлено на:

1) привлечение и отбор кадров при найме;

2) систематическую аттестацию кадров;

3) закрепление кадров на предприятиях;

4) создание на предприятиях соответствующих организационно-технических и социально-экономических условий труда;

5) материальное стимулирование непрерывного роста профессионально-квалификационного уровня работников.

Механизм развития персонала реализуется в конкретных системах оплаты труда, доплат и надбавок. Особенно большую роль играют дополнительные ставки доходов, которые работник получает от предприятия.

1) Система привлечения работников на предприятие может предусматривать, например, для молодежи достаточно высокие первоначальные ставки заработной платы, которые не требуют материальных стимулов. В Японии для молодежи предусмотрена специальная семейная надбавка, размеры которой сокращаются с возрастом и стажем одновременно с ростом базовой заработной платы, отражающей повышение профессионально – квалификационного уровня работника.

2) В зарубежных странах широко используются различные методы аттестации. Наиболее известный метод - оценка заслуг работника. Суть этой оценки заключается в том, что работники, имеющие одинаковую квалификацию и занимающие одинаковые должности, благодаря своим способностям, опыту, целевым установкам могут добиваться разных результатов. Оценка заслуг на предприятиях может использоваться для принятия решения о продвижении на службе, повышении (снижении) заработной платы, профессиональной подготовке (переподготовке), возобновлении (прекращении) срока контракта, об увольнении с работы.

Оценка деловых, личностных качеств работников является важным инструментом повышения их конкурентоспособности на внутрифирменном рынке труда.

3) Закрепление кадров на предприятии происходит через действующие системы заработной платы, социальных выплат, дивидендов на акции фирмы и т.д. Наиболее интересный опыт закрепления кадров с помощью системы зарплаты имеет Япония, где ставки заработной платы впервые нанимаемых в 3,5—4 раза ниже ставок тех, кто уже заканчивает трудовую деятельность в данной фирме. Система*«пожизненного найма»* предусматривает автоматическое повышение зарплаты в соответствии с возрастом работника. Но в последнее время эта система стала дополняться поощрением за достижения. В составе самой заработной платы имеются также*«надбавки на жизнь»,* которые включают жилищные, транспортные и тому подобные виды надбавок для обеспечения различных жизненных потребностей /5/. Совокупный размер этих надбавок составляет 9-10% тарифного заработка работника, а в общей сумме заработка это незначительная величина. Тем не менее, создается впечатление, что ни одно из насущных жизненных притязаний работника не ускользает от внимания работодателя. Развитию у персонала чувства общности с фирмой служат дополнительные социально-бытовые выплаты, льготы и услуги, предоставляемые персоналу на «добровольных» началах в добавление к обязательным, установленным государственной системой социального обеспечения. В их числе*внутрифирменное обеспечение по старости,* в которое были преобразованы прежние резервные фонды выходных пособий. Около 10% компаний в Японии имеют пенсионные фонды. Этим фондам предоставлены налоговые льготы, что дает фирмам дополнительный стимул для закрепления кадров.

4) Создание на предприятиях должного уровня организационно-технических условий проявляется в систематическом обновлении техники и технологии, улучшении условий труда, что при прочих равных условиях способствует привлечению и закреплению кадров. Высокий организационно-технический уровень производства вызывает рост производительности труда, ведет к повышению качества продукции, сокращению потерь рабочего времени. Эти условия включают также организацию и нормирование труда - последнее является элементом организации заработной платы и, следовательно, влияет на ее размеры и дифференциацию. Социально-экономические условия труда - это методы его материального и морального вознаграждения. В их числе важную роль играют методы установления и регулирования ставок и окладов: единые ставки заработной платы, автоматическое повышение ставок заработной платы, изменение ставок по результатам оценок заслуг. Это позволяет учесть специфику отдельных производств и групп работников.

5) Стимулирование непрерывного повышения квалификационного уровня обеспечивается применением систем оплаты знаний, квалификации, совмещения профессий и т.д. Сущность оплаты знаний состоит в том, что работнику платят не только за то, что он делает на рабочем месте, но и за то, что он потенциально может выполнить, обладая для этого суммой знаний. Эта система эффективна в условиях быстрой модернизации производства, перехода к выпуску новой продукции и т.д.

Таким образом, между стимулированием роста производительности труда и стимулированием качества рабочей силы имеется тесная взаимосвязь. Переход России к рыночной экономике предполагает неизбежную корректировку систем стимулирования в соответствии с рыночными законами. Для отечественных предприятий положительное влияние может оказать опыт РКС в части дифференцированного учета показателей производительности труда, разных систем стимулирования по категориям работников, методов оценки результативности труда, договорного регулирования трудовых отношений.

3. ОРГАНИЗАЦИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ в практике отдельного предприятия: анализ, оценка и рекомендации по совершенствованию

3.1. Исследование зависимости оплаты труда от производственных и финансовых показателей

Организация оплаты труда на любом предприятии должна обеспечивать выполнение основных функций и принципов ее организации. По отношению к работнику – это проявляется в необходимости создания механизма по учету трудовых затрат, оценке вложенных сил и энергии, возмещении их с учетом качественных характеристик работника и количественных показателей его трудовой деятельности. При этом встает необходимость в оценке такогомеханизма осуществления оплаты труда, степени его соответствия требованиям общества и условиями окружающей среды.

Чаще всего используют простой динамический анализ, заключающийся в отслеживании степени изменения средней заработной платы в течение нескольких промежутков времени и ее сравнении с определенной базой (минимальной заработной платой, прожиточным минимумом) для установления тенденций изменения (роста и падения). На основе такого анализа дается оценка качества организации оплаты труда (положительная - при росте величины заработной платы отрицательная - при ее снижении). Кажется, что такой подход к анализу организации оплаты труда не всегда способен дать ее точную оценку. К примеру, если сумма заработной платы будет расти по отношению к базе сравнения менее быстрыми темпами; чем рост производительности труда, то, согласно обычной оценке, устанавливается достаточная эффективность существующего механизма (так как абсолютная сумма заработной платы и ее отношение к базе увеличиваются). Однако, в реальности такая ситуация характеризуется снижением уровня оплаты труда в расчете на единицу проекции, что противоречит принципам соразмерного возмещения затрат труда и говорит о недостаточной эффективности организации оплаты труда.

Таким образом, использование обычного динамического подхода отслеживания изменения средней величины заработной платы является недостаточным для установления точной оценки эффективности организации оплаты труда-

Исходя из этого, в настоящей работе рассматривается иной подход к оценке эффективности организации оплаты труда. Он состоит в отслеживании степени соответствия изменений величины производительности труда, удельной заработной платы и прибыли в расчете на одного работающего. Действительно, если эффективная организация оплаты труда направлена на установление определенного механизма учета и отслеживания взаимосвязан между количественными показателями деятельности, финансовыми результатами и величиной средств на оплату труда, то при росте производительности труда есть смысл говорить о повышении интенсивности использования рабочей силы, а значит о необходимости возмещения дополнительных трудовых затрат. И наоборот, снижение производительности труда ведет к недоиспользованию имеющегося потенциала работников» уменьшению напряженности а, следовательно; к сокращению оплаты труда. Подобная ситуация наблюдается и вотношениях удельных показателей заработной платы и прибыли. Так, если прибыль от реализации продукции увеличивается, то это означает рост эффективности хозяйственной деятельности, а значит» необходимости поощрения работников (выплаты им премий, увеличения заработной платы). Механизм практического осуществления такого подхода в странах с развитой рыночной экономикой получил название "системы участия в прибылях". Рассмотрение отношения показателей производительности труда и прибыли на одного работника дает возможность осуществить оценку организации хозяйственной деятельности вообще, но не позволяет делать вывод об эффективности оплаты труда. Поэтому при проведении анализа целесообразно рассмотреть отношение только первых двух пар показателей:

1) производительности труда и заработной платы на одною работника;

2) удельной прибыли и заработной платы.

Рассмотрим порядок проведения такого анализа.

Сначала из отчетов о деятельности предприятия (отчет о прибылях и убытках, бухгалтерский баланс т. д.) отбирается следующая информация за интересующий период:

1) объем продукции в сопоставимых ценах (Оп)

2) фонд оплаты труда в сопоставимых ценах (ФОТ),

3) численность персонала (Ч),

Далее на их основе рассчитываются удельные показатели:

1) производительность труда

Пт = Оп/Ч, (4)

2) прибыль в расчете на одного работающего

Прi = Пр/Ч, (5)

3) фонд оплаты труда в расчете на одного работающего

ФОТi= ФОТ/Ч. (6)

за весь рассматриваемый промежуток времени. Они и являются основанием проведения анализа эффективности организации оплаты труда, путем установления соответствия тенденций их изменений. Он заключается в расчете коэффициентов корреляции (зависимости) показателей в рассматриваемых парах. Коэффициент корреляции показывает тесноту связи между изменениями заработной платы и производительности труда в первом случае, и заработной платы и прибыли - во втором. Его значение располагается в диапазоне от -1 до 1, причем крайние точки отражают наличие максимально возможных пропорциональных связей; при 1 - прямой зависимости, при -1 - обратной зависимости. Значения коэффициентов от 0,8 до 1 по модулю свидетельствует о наличии тесной связи, а менее 0,8 - об отсутствии связи, либо ее слабой выраженности. Расчет коэффициентов корреляции можно проводить вручную на основе определенных формул, но существование электронно-вычислительной техники позволяет проводить эту работу более быстро и безошибочно. При расчете коэффициента корреляции для получения более точных данных лучше всего использовать выборку объемом от 10 до 20 ед. Например, изменение рассматриваемых показателей поквартально в течение последних 5 лет.

Для получения общей оценки можно использовать выборку и меньшего объема, но тогда расчетные коэффициенты корреляции не будут достаточно точными, хотя и будут отражать общую картину рассматриваемой проблемы.

Для целей работы кажется целесообразным провести анализ эффективности организации оплаты труда через выявление зависимостей между удельными показателями на основании полученных данных, отражающих уровень состояния хозяйствования на предприятии ОАО "ГМЗ".

Для проведения корреляционного анализа по данному предприятию были собраны и рассчитаны данные об основных технико-экономических показателях (см. табл. 1.).

Таблица 1.

Основные технико-экономические показатели деятельности   
ОАО "ГМЗ" за 1995-1999 годы

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | | Годы | | | | |
| 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 |
| 1. | Объем продукции в сопоставимых ценах (на 1999 г.) (в тыс. руб.) (ОП) | 9421 | 7590 | 6930 | 6359 | 8557 |
| 2. | Прибыль в сопоставимых ценах (тыс. руб.) (Пр) | 1096 | 1006 | 987 | 851 | 1495 |
| 3. | Фонд оплаты труда в сопоставимых ценах (тыс. руб.) (ФОТ) | 3384,3 | 2577,2 | 1649,6 | 1530,1 | 2100,7 |
| 4. | Численность персонала (чел.) (Ч) | 570 | 493 | 455 | 336 | 282 |
| 5. | Производительность труда (ПТ) (в тыс. руб.) | 16,53 | 15,4 | 15,23 | 18,93 | 30,34 |
| 6. | Прибыль в расчете на 1 работающего (Прi) (тыс. руб.) | 1,92 | 2,06 | 2,17 | 2,53 | 5,3 |
| 7. | Фонд оплаты труда в расчете на 1 работающего (ФОТi) (тыс. руб.) | 5,94 | 5,23 | 3,63 | 4,55 | 7,45 |

На их основе с использованием специального инструментария электронно-вычислительной машины рассчитаны коэффициенты корреляции между:

1) производительностью труда и заработной платой на одного работающего;

2) прибылью и заработной платой в расчете на одного работающего по каждому из рассматриваемых предприятий (см. табл.2.).

##### Таблица 2

Коэффициенты корреляции между некоторыми показателями   
деятельности рассмотренных предприятий

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Организация | Коэффициенты корреляции | |
| Между производительностью труда и заработной платой на 1 работающего | Между прибылью на 1 работающего и заработной платой на 1 работающего |
| ОАО "ГМЗ" | 0,797396 | 0,745867 |

Рассчитанные коэффициенты позволяют сделать вывод о наличии слабовыраженной связи между рассматриваемыми показателями.

Кажется, недостаточным установление оценки эффективности организации оплаты труда только на основе использования расчетных коэффициентов корреляции, так как они отражают, лишь динамику направленности определенных показателей и устанавливают, степень их соответствия отвлекаясь от их реальных величин. Поэтому его необходимо дополнить динамическим анализом изменения основных показателей. Для рассматриваемого предприятия анализ тенденций изменения основных технико-экономических показателей рассмотрен в таблице 3. Он позволяют сделать вывод об имеющихся тенденциях рассматриваемых показателей: постоянного роста прибыли за весь рассматриваемый период; снижении производительности труда за 1996 и 1997 год и ее увеличение за 1998, 1999 год по сравнению с базовым годом.; снижение ФОТ за 1996, 1997, 1998 год и его увеличении за 1999 год. Поэтому можно сделать вывод о низкой эффективности организации оплаты труда по причине не столько несостоятельности механизма ее осуществления, о чем утверждают коэффициенты корреляции, сколько на основе ухудшения общей экономической ситуации (спада объемов производства, роста уровня безработицы и др.).

Таблица 3.

Тенденции изменения удельных показателей деятельности ОАО "ГМЗ" за 1995 – 1999 годы в % (1995 год – 100 %).

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | | Годы | | | | |
| 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 |
| 1. | Производительность труда. | 100 | 93,16 | 92,14 | 114,52 | 183,55 |
| 2. | Прибыль в расчете на 1 человека. | 100 | 107,29 | 113,02 | 137,77 | 276,04 |
| 3. | Фонд оплаты труда в расчете на 1 человека. | 100 | 88,05 | 61,11 | 76,6 | 125,42 |

Таким образом, проведение анализа на основе расчета коэффициентов корреляционной зависимости между удельными показателями производительности труда, прибыли и заработной платы позволяет сделать вывод об эффективности механизма возмещения затрат труда, а никак не всей организации оплаты труда.

Грибановский машиностроительный завод – это акционерное общество открытого типа.

Переход к рыночной экономике вызвал к жизни новые источники получения денежных доходов в виде сумм, начисленных к выплате по акциям и вкладам членов трудового коллектива в имущество предприятия (дивиденды, проценты).

Таким образоа, трудовые доходы каждого работника определяются с учетом конечных результатов работы предприятия. Уставной юридической формой регулирования трудовых отношений становится коллективный договор предприятия, в котором фиксируются все условия оплаты труда, входящие в компетенцию предприятия.

Предприятие самостоятельно разрабатывает и утверждает формы и системы оплаты труда – тарифные ставки и оклады. Основой построения системы тарифных ставок и окладов для дифференциации оплаты по основным тарифообразующим факторам является минимальная заработная плата, установленная правительством Российской Федерации.

Так называемый "заводской" уровень минимальной ставки фиксируется в коллективном договоре и является основой для разработки тарифных ставок (окладов) с учетом различных признаков и факторов (квалификаций рабочих, видов работ, сложности труда и др.).

Так, при минимальной заработной плате, принятой в организации 272руб. и среднемесячном фонде рабочего времени в 166,75 часов (при 40–часовой рабочей неделе) минимальный размер часовой тарифной ставки первого разряда составляет 1,96 руб.(272/166,75).

Коллективным договором на предприятии установлены 3 группы ставок по профессиональным группам и видам работ для рабочих–сдельщиков, рабочих повременщиков. Высшая по размерам группа ставок на 21% превышает 3–ю группу ставок и на 17% вторую, а дифференциация ставок между рабочим–сдельщиками и рабочим–повременщиками для 1–ой и 2–ой групп составляет 7%. Во 2–ой группе дифференциация ставок отсутствует. В этом случае часовые тарифные ставки составят суммы, указанные в приложении.

На заводе применяется следующие доплаты и надбавки к тарифным ставкам:

– за вредность 8, 12%;

– за особую вредность 20, 24%;

– за работу в вечерней смене 20%, а в ночной смене за каждый час ночной работы 40% от часовой тарифной ставки;

– за качество 25% (сдельщикам);

– за выполнение норм выработки 15% (сдельщикам);

– за своевременное и качественное выполнение своих обязанностей от 7 до 60% от тарифа (повременщикам);

– и другие виды доплат и надбавок.

Минимальная тарифная ставка рабочего повременщика первого разряда составляет 272 рубля. Необходимо провести анализ установления такой ставки. Для этого используется среднемесячная заработная плата рабочих предприятия на конец года, которая составляет 584 рубля и средний тарифный коэффициент. Средний тарифный коэффициент находится по формуле :

, ( )



где Кс – среднетарифный коэффициент группы рабочих;

∑ЧР

Отсюда находим среднемесячную заработную плату рабочего первого разряда:

584 : 1,29 = 453 руб.

При этом важно отметить, что удельный вес тарифа в заработке составляет 65%. Это около 294,5 руб. Цифры позволяют сделать вывод, что принятая на заводе фактическая минимальная тарифная ставка первого разряда занижена по сравнению с расчетной средней заработной платой первого разряда на 22,5 руб.

Проведенный расчет и обоснование минимальной заработной платы первого разряда позволяет сделать вывод о необходимости ее корректировки. Возможны два пути:

1) повышение фактической тарифной ставки первого разряда до расчетной, т.е. до 294,5 руб. Этот путь дает возможность привести в соответствие фактическую и расчетную величину минимальной заработной платы, что в конечном счете закрепляет более высокий уровень организации на предприятии;

2) снижение расчетной величины до фактической тарифной ставки первого разряда. При этом уменьшается удельный вес тарифа до 60%, что способствует снижению уровня организации заработной платы.

Из проведенного анализа следует необходимость проведения мероприятий по корректировке минимальной заработной платы первого разряда, что позволит повысить удельный вес тарифной части оплаты труда всех рабочих и уровень организации заработной платы.

Отношение тарифной ставки первого разряда и оклада директора предприятия равно 1/10,7. Данный диапазон соответствует 18–ти разрядной единой тарифной сетке.

В современных условиях встает вопрос о снижении этого диапазона до отношения 1/7. Это связано с тем, что надтарифная часть руководителей предприятия и некоторых других категорий работников намного превышает тарифную часть, что способствует еще большей дифференциации в оплате труда работников.

На предприятии существуют следующие часовые тарифные сетки оплаты труда рабочих:

1) тарифная сетка оплаты труда рабочих–повременщиков 1 – 3 группы в нормальных условиях труда – № 1 (см. прил. )

2) тарифная сетка оплаты труда рабочих–сдельщиков 1 – 3 группы в нормальных условиях труда – №2 (см. прил.)

3)тарифные сетки оплаты труда водителей: 1 – 2 группы грузовых автомобилей – № 3, легковых автомобилей – №4, автобусов – №5, трактористов, экскаваторщиков, механизаторов, водителей погрузчиков (кроме автомобильных) – № 6.

# Список используемых источников

1. Абакумова Н. Н. Политика доходов и заработной платы: Учебник. – М.: ИНФРА – М, 1999. – 222 с.
2. Адамчук В. В. Экономика и социология труда: Учебник. – М.: ЮНИТИ, 1999. с. 137–139.
3. Восколович Н. Формирование цены рабочей силы на рынке труда переходного периода.// Человек и труд – 2000. – №1 – с. 71.
4. Дидых В. Как на «ЛОМО» управляют зарплатой. // Человек и труд. – 1997. – №3. – с. 93–94.
5. Матрусова Т. Н. Социальная деятельность японских фирм.// Труд за рубежом. – 1996. – №3. – с. 80.
6. Методы учета качественных различий в труде работников на капиталистических предприятиях.// Труд за рубежом. – 1989. – №1. –с.74.
7. Никифорова А. А. Влияние заработной платы на эффективность производства.// Труд за рубежом. – 1995. – №4. – с. 49.
8. Показатели уровня минимального потребления населения области.// Коммуна. – 2000. – 6 мая.
9. Справочник директора предприятия./ Под ред. М. Г. Лапусты. – М.: ИНФРА – М, 1996. – 704 с.
10. Управление персоналом организации: Учебник. / Под ред. А. Я. Кибанова. – М.: ИНФРА – М, 1999. – 512 с.
11. Федченко А. А.. Глубокий анализ – исходные условия позитивных изменений.// Человек и труд. – 1999. – №4. – с. 79.
12. Экономика и социология труда./ Под ред. Н. Н. Абакумовой. 2-е изд., перераб. – Новосибирск.: НГАЭиУ, 1997. – 228 с.