

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ФОРМ И СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ В КОНТЕКСТЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Д. С. Филиппчик¹⁾, М. П. Стефанович²⁾, Е. В. Бухгоровский³⁾

¹⁾ студент, Гродненский государственный университет имени Янки Купалы,
г. Гродно, Беларусь, darafilipchik0@gmail.com

²⁾ студент, Гродненский государственный университет имени Янки Купалы,
г. Гродно, Беларусь, milana.stefanovich@gmail.com

³⁾ студент, Гродненский государственный университет имени Янки Купалы,
г. Гродно, Беларусь, mr.bukhgorovskiy@mail.ru

Научный руководитель: М. В. Солодуха

*магистр экономических наук, Гродненский государственный университет
имени Янки Купалы, г. Гродно, Беларусь, marina_2586@mail.ru*

В работе рассматриваются проблемы по совершенствованию системы оплаты труда на предприятии. Исследованы теоретические и методологические вопросы по организации системы оплаты труда, разработаны пути их совершенствования.

Ключевые слова: система оплаты труда; заработная плата; предприятие; тарифная система.

IMPROVING FORMS AND SYSTEMS OF REMUNERATION AT THE ENTERPRISE IN THE CONTEXT OF ENSURING ECONOMIC SECURITY

D. S. Filipchik¹⁾, M. P. Stefanovich²⁾, E. V. Bukhgorovskiy³⁾

¹⁾ student, Yanka Kupala State University of Grodno, Grodno, Belarus,
darafilipchik0@gmail.com

²⁾ student, Yanka Kupala State University of Grodno, Grodno, Belarus,
milana.stefanovich@gmail.com

³⁾ student, Yanka Kupala State University of Grodno, Grodno, Belarus,
mr.bukhgorovskiy@mail.ru

Supervisor: M. V. Solodukha

*master of economic sciences, Yanka Kupala State University of Grodno, Grodno, Belarus,
soloduha_mv@grsu.by*

The article examines the problems of improving the remuneration system at the enterprise. Theoretical and methodological issues regarding the organization of the remuneration system have been studied, and ways to improve them have been developed.

Keywords: wage payment system; wages; enterprise; tariff system; tariff system.

Совершенствование форм и систем оплаты труда в контексте обеспечения экономической безопасности предприятия является важным аспектом управления человеческими ресурсами. Эффективная система оплаты труда способствует мотивации персонала к достижению поставленных стратегических и оперативных целей организации, повышает его производительность, обеспечивает рост эффективности организации в целом.

В современной деловой среде необходимо учитывать разнообразие факторов, влияющих на оплату труда, таких как рыночная конкуренция, законодательство, потребности и ожидания сотрудников. Труд является составной частью процесса производства, потребления и распределения созданного продукта. Участие трудящихся в доле вновь созданного продукта (материальных и духовных благ) выражается в виде заработной платы, которая должна соответствовать количеству и качеству затраченного ими труда. Заработная плата – это вознаграждение, выплачиваемое работникам за выполненную ими работу в организации или предприятии. Она представляет собой денежную сумму, которая выплачивается работнику за определенный период времени и зависит от уровня квалификации, производительности труда, стажа работы, условий труда, а также других факторов, установленных законодательством и внутренними правилами предприятия.

Субъекты хозяйствования вправе самостоятельно выбирать формы, системы и размеры оплаты труда, способы и методы материальной мотивации труда. Определение заработной платы и ее размеры часто регулируются законодательством государства, коллективными договорами между работодателями и профсоюзами, а также внутренними положениями и правилами организаций. В целом, заработная плата является одним из ключевых элементов мотивации работников и обеспечения их экономического роста.

Проблемы оплаты труда в современных условиях хозяйствования становятся весьма острыми и актуальными, и проблема экономической заинтересованности работников в улучшении конечных результатов деятельности хозяйствующего субъекта остается одной из основных.

Неэффективная система оплаты труда на предприятии может привести к неудовлетворенности работников, как размером заработной платы, так и способом распределения средств, что, в конечном счете, может повлечь за собой снижение производительности труда и привести к высокой текучести кадров.

Эффективная организация оплаты труда не только создает стимулы к труду, повышает его качество, производительность и повышает на этой основе эффективность производства, но и влияет на социально-экономическое развитие страны и во многом определяет уровень жизни ее населения [1].

Различают основную и дополнительную оплату труда. К основной относится оплата, которая начислена за фактически отработанное время, количество и качество выполненных работ: оплата по сдельным расценкам, окладам, премии сдельщикам и повременщикам, тарифным ставкам, доплаты в связи с отклонениями от нормальных условий работы, за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за бригадирство.

К дополнительной заработной плате можно отнести выплаты за неотработанное время, которые предусмотрены законодательством по труду: оплата очередных и учебных отпусков, льготные часы подростков, перерывов в работе кормящих матерей, за время выполнения государственных и общественных обязанностей, выходного пособия при увольнении и др.

Труд работников оплачивается сдельно, повременно или по иным системам оплаты труда. Оплата производится за коллективные и индивидуальные результаты работы. В настоящее время традиционными формами оплаты труда являются повременная и сдельная, которые довольно широко используются в практике предприятий [2].

Повременной можно назвать такую форму платы, когда основная заработная плата работника начисляется по установленной тарифной ставке или окладу за фактически отработанное время, другими словами, основной заработок будет зависеть от квалификационного уровня работника и отработанного времени.

Сдельная форма оплаты труда по методу начисления заработной платы может быть прямой сдельной, косвенной, сдельной аккордной, сдельно-прогрессивной. По объекту начисления она можно подразделить на индивидуальную и коллективную [3].

Для улучшения уровня мотивации персонала можно применять, так называемый, компенсационный пакет, состоящий из собственной заработной платы и предоставляемых сотрудникам социальных льгот (питания, оплата страховки, транспортных и других расходов). При этом как первая, так и вторая составляющие вознаграждения должны каждый год пересматриваться, сравниваться с льготами, которые могут предложить другие предприятия.

Для того, чтобы мотивированное поведение было успешным, поощрения должны основываться на результатах труда. Идентичные вознаграждения всех сотрудников будут мотивировать средних или плохих сотрудников и снижать производительность лучших сотрудников.

Действенным фактором, что тоже оказывает влияние на эффективность труда, является реализация и введение социального пакета. Социальный пакет – это предоставление работодателем определенных благ в виде льгот, компенсаций личных расходов, связанных с работой (к примеру, расходы на транспорт, мобильную связь, приобретение или аренду жилья в другом городе), социальных гарантий и привилегий, которые выше размера основной заработной платы.

Грамотный учет оплаты труда, распределение ее по сферам производства, а также своевременный анализ позволяют обнаружить новые резервы увеличения оплаты каждого сотрудника.

Можно выделить три основных варианта совершенствования оплаты труда работников:

- на основе существенного повышения стимулирующего воздействия тарифной оплаты;
- на основе усиления стимулирующей роли механизма образования и распределения фонда оплаты труда по подразделениям предприятия;
- на основе повышения стимулирующего воздействия надтарифных выплат (надбавок, премий, оплаты за перевыполнение норм, распределения надтарифной части коллективного фонда оплаты) [4].

Формы оплаты труда: преимущества, недостатки и направления совершенствования

Формы оплаты труда	Преимущества	Недостатки	Направления усовершенствования
Повременная	- простая система для регулирования эффективности - незначительные трудовые разногласия	ограниченные возможности для поощрения улучшений результатов работы	Внедрение гибких форм оплаты труда, таких как годовая премия, премии за выполнение конкретных проектов или целей.
Повременно-премиальная	система премирования поощряет сотрудников к более эффективной и результативной работе	сотрудники могут начать конкурировать между собой за премии	Разработка четких критериев для премирования, которые могут быть измерены и оценены объективно
Сдельная	- более высокий заработок для производственного персонала - низкая потребность в контроле	- стремление работников к изменению расценок - проблема с оплатой труда непроизводительного персонала - потеря качества	Введение системы бонусов за дополнительные достижения или превышение целей, может стимулировать сотрудников к более высокой производительности и качеству работы
Сдельно - премиальная	сдельная оплата труда обычно основана на четких критериях и общепринятых стандартах	может стимулировать конкуренцию между сотрудниками	Инвестиции в обучение и развитие сотрудников могут повысить их производительность

Составлено по: [1].

На основании информации, представленной в таблице, можно сделать вывод, что каждая форма оплаты труда имеет свои преимущества и недостатки. Для совершенствования систем оплаты труда с целью обеспечения экономической безопасности предприятия следует осуществлять ряд мероприятий:

Анализ и оценка текущей системы оплаты труда. Данный этап заключается в тщательном изучении текущей системы оплаты труда с целью выявления ее преимуществ и недостатков. Необходимо оценить, насколько она соответствует стратегии и целям предприятия.

Учет рыночных тенденций и конкурентоспособности. Необходимо проводить регулярные исследования рынка труда, чтобы определить актуальные требования к оплате труда в отрасли, что позволит предприятию быть конкурентоспособным на рынке труда и привлекать квалифицированных специалистов.

Внедрение гибких форм оплаты труда. Разнообразные формы оплаты труда, такие как премии за достижение целей, бонусы за производительность, участие в прибыли и акциях компании, могут стимулировать сотрудников к более эффективной работе и достижению лучших результатов.

Установление прозрачности и справедливости. Важно, чтобы система оплаты труда была прозрачной и справедливой для всех сотрудников. Это может быть достигнуто путем установления четких критериев оценки работы и объективных механизмов распределения вознаграждения.

Развитие системы оценки производительности. Эффективная система оценки производительности позволяет связать оплату труда с достижением конкретных результатов и целей предприятия. Она способствует выявлению высококвалифицированных и высокоэффективных сотрудников, что в свою очередь способствует экономической безопасности предприятия.

Обучение и развитие персонала. Инвестирование в обучение и развитие персонала помогает повысить их квалификацию и профессиональные навыки, что в свою очередь может отразиться на результативности их работы и, следовательно, на системе оплаты труда.

Адаптация к изменяющимся условиям. В условиях быстро меняющейся экономической среды важно иметь гибкую систему оплаты труда, способную быстро адаптироваться к новым условиям и требованиям рынка.

Таким образом, использование систем оплаты труда, которые направлены на стимулирование роста производственных показателей и повышение качества рабочей силы, позволит повысить эффективность деятельности предприятия.

Библиографические ссылки

1. *Мазманова Б. Г.* Управление оплатой труда : Учебное пособие. М. : Финансы и статистика, 2013. 368 с.
2. *Кондраков Н. П.* Бухгалтерский учет . учебник. М. : ИНФРА-М, 2007. 592 с.
3. *Павловская А.* О формировании системы оплаты труда // Труд и заработная плата. 2009. № 9. С. 19–23.
4. *Федорова М. С.* Совершенствование системы оплаты труда на предприятии // Молодой ученый. 2011. Т. 1, № 7. С. 119–121.