

ИССЛЕДОВАНИЕ СОВРЕМЕННЫХ ПРОБЛЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА И ВОЗМОЖНОСТИ ИХ РЕШЕНИЯ

Абдрахманов Роман Русланович

магистрант ФГБОУ ВО Уральский государственный экономический университет, РФ, г. Екатеринбург

Ялунина Екатерина Николаевна,

научный руководитель, д-р. экон. наук, профессор, ФГБОУ ВО Уральский государственный экономический университет, РФ, г. Екатеринбург

Аннотация. работа посвящена исследованию современных проблем оплаты труда и возможностей их решения. Рассматриваются пять немаловажных проблем оплаты труда, с которыми может столкнуться руководство организации в современных условиях. Обозначены новейшие рекомендации к системе оплаты труда на предприятии, способствующие увеличению реального объема заработной платы.

Ключевые слова: система оплаты труда, заработная плата, эффективность работы персонала, трудовая деятельность, ориентация на результат, система мотивации.

В настоящее время проблемам оплаты труда уделяется особое внимание, поскольку от уровня дохода зависит качество жизни. Правильно выбранная и налаженная система оплаты труда способствует не только результативной работе персонала, но и эффективности предприятия в целом. Одним из важнейших условий развития производства является повышение стимулирующей роли заработной платы – основного источника доходов трудящихся. От правильной организации заработной платы зависит материальная заинтересованность работников в достижении более высоких результатов труда. В ходе исследования получены следующие выводы. Во-первых, отсутствие системы мотивации, ориентированной на результат. Зачастую руководители организаций придерживаются принципа – «мы и так достаточно платим» [3, с.79], при этом персонал чувствует недооцененность своего труда. Как ни странно, большинство сотрудников даже понятия не имеют за что получают поощрения в денежной форме. А это неправильно, ведь поощрение за труд должно быть соразмерным вкладу сотрудника, ему нужно иметь понимание о его величине и видеть связь между его доходом и ключевыми целями предприятия, ведь именно это способствует достижению нужного результата.

Во-вторых, зарплата гарантирует сотруднику необходимый уровень существования. Поэтому директору фирмы нужно ввести такой минимальный размер оплаты труда, чтобы для большей части персонала работа являлась не только средством удовлетворения их первичных потребностей, но и местом для реализации творческого и профессионального потенциала. При утверждении МРОТ необходимо учитывать минимум, установленный государством. Если работодатель игнорирует закон РФ «О минимальном размере оплаты труда» [1, с.3], существует риск возникновения проблемы дополнительного заработка (работа на два фронта) сотрудниками вне предприятия, что имеет ряд негативных последствий. Обычно это ведет к снижению профессионализма, ухудшению трудовой дисциплины, ослаблению трудового потенциала и др. Также предприятию нужно будет компенсировать появляющуюся разницу

своим работникам, что является показателем нерационального отношения к делу. К тому же важным моментом являются финансовые возможности фирмы. Этот аспект позволяет работодателю производить выплату заработной платы в полном объеме и в установленные законом сроки.

В-третьих, конфиденциальность сведений о зарплате работников. В основном, руководители фирм полагают, что их работникам нет необходимости владеть информацией о доходах своих начальников и подчинённых. Несмотря на это Трудовое законодательство не содержит никаких ограничений по этому поводу, и работнику не запрещено разглашать её по своему желанию. Как считают эксперты, данный подход в системе оплаты труда неверный. Опираясь на опыт прошлых лет, данная ситуация приводит к плачевным результатам, которые портят репутацию работодателю и снижают эффективность работы персонала. По мнению Колосовой О.Г. «система оплаты труда должна быть по возможности открытой, чтобы каждый работник мог сравнить свой доход с доходом другого» [4, с. 20].

В-четвертых, связь дохода и производительности труда.

В-пятых, недостаточное внимание к нормированию труда работников. На большинстве предприятий руководство перестало практиковать пересмотр устаревших норм труда и уделяет недостаточное внимание снижению трудоемкости продукции. Снижается количество инженеров в области нормирования труда в организации, ликвидируются отделы по организации труда и заработной плате.

Возможные пути решения современных проблем систем оплаты труда [2, с.87]:

- определить мотивацию работников и скоординировать её в сопоставлении с системой оплаты труда;
- провести проверку действующих систем оплаты и исключить из них показатели, на которые не влияет работник;
- разработать нормативный акт о премировании работников с наиболее понятными показателями для начисления премий;
- постоянно вносить изменения в систему оплаты труда;
- составить образ предприятия в будущем, определить цели по системе «SMART» и наиболее точно идентифицировать ключевые показатели эффективности (KPI).

Список литературы:

1. Федеральный закон О минимальном размере оплаты труда: от 20.04.2007 № 54-ФЗ // Трудовой Кодекс РФ. – 2007. – № 197. – Ст.133.1.
2. Бухалков М.И. Организация и нормирование труда: Учебник для вузов / Бухалков М.И., 4-е изд., испр.и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. 380 с.
3. Киселев С.В., Утенин В.В. Распространенные системы оплаты труда в российских компаниях и типичные ошибки при их разработке и внедрении /Менеджмент сегодня. 2012. Т. 68. № 2. С. 78-82.
4. Колосова О.Г. Формирование системы оплаты труда на современном предприятии // Оплата труда. 2015. № 1. С. 16-20.