

УДК 338.5

Дмитриев Александр Олегович, магистрант 1 курса факультета экономики и менеджмента КГУ, направление подготовки «Экономика», программа «Экономика и анализ отраслевых рынков»

e-mail: pegevil@gmail.com

Водомеров Николай Кириллович, доктор экономических наук, профессор кафедры экономики КГУ

e-mail: nk_vodomerov@yandex.ru

СОВРЕМЕННАЯ ПРОБЛЕМАТИКА ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ

Аннотация: в статье затрагиваются актуальные вопросы оценки эффективности оплаты труда на предприятиях. Исследуются основные направления подобной оценки в современной экономике. В статье используются материалы публикаций в периодической печати по данной проблематике.

Ключевые слова: оплата труда, эффективность, экономика, стратегия, отрасль.

Dmitriyev Alexander Olegovich, undergraduate of 1 course of faculty of economy and management KGU, direction of preparation "Economy", "Economy and Analysis of the Branch Markets" program

e-mail: pegevil@gmail.com

Vodomerov Nikolay Kirillovich, Doctor of Economic Sciences, professor of economy of KGU

e-mail: nk_vodomerov@yandex.ru

MODERN PERSPECTIVE OF ASSESSMENT OF EFFICIENCY OF COMPENSATION AT THE ENTERPRISES

Summary: in article topical issues of assessment of efficiency of compensation at the enterprises are raised. The main directions of similar assessment in modern economy are investigated. In article materials of publications in periodicals on this perspective are used.

Keywords: compensation, efficiency, economy, strategy, industry.

Современные практико-ориентированные технологии повышения эффективности оплаты труда заключаются в разработке и реализации эффективной кадровой политики в организации, направленной на формирование востребованного в организации человеческого капитала, представленного в совокупности специальных умений и знаний сотрудников данной компании. Необходимы повышенные инвестиции в разработку современных кадровых технологий, связанных с проведением исследований и разработкой способов повышения эффективности оплаты труда. При условии дополнительного образования и профессиональной подготовки, персонал выступает одним из ключевых факторов для дальнейшего экономического развития организации.

Эффективность оплаты труда по своей сути представляет собой такую организацию политики оплаты труда персонала, при которой обеспечивается максимально эффективная деятельность сотрудников с использованием их компетенций и опыта профессиональной деятельности максимально грамотно.

Детерминирующими условиями повышения эффективности оплаты труда выступают эффективность сбора, анализа и применения информации о происходящих деловых взаимодействиях внутри организации и за ее пределами. В системе международного опыта применения указанных технологий существуют различия между государственными, частными и общественными организациями в реализации инноваций в системе управления персоналом [1, с.150].

В восстановлении и дальнейшем развитии компаний важнейшая роль принадлежит совершенствованию организации оплаты труда персонала на основе полного учета мотивационных факторов.

На современном этапе развития экономики некоторое ухудшение общеэкономической ситуации в России может быть опасно как вероятностью материальных проблем фирмы, в том числе потерей своего положения на рынке, так и уходом наиболее профессиональных сотрудников, которые особенно необходимы предприятию в условиях кризиса, именно поэтому стимулирование персонала так необходимо в современных условиях развития бизнеса. В целях сохранения своих сотрудников, на активности которых и держится весь комплекс деятельности организации, следует направить основные усилия руководства фирмы [2, с.16].

В то же время, в России повышению эффективности оплаты труда уделяется недостаточно внимания, при этом в особенности во время нестабильной экономической ситуации. Руководство думает в первую очередь о том, как сохранить материальные ресурсы, а также реорганизовать основную деятельность, опередить своих конкурентов на рынке. В свою очередь, неэффективное стимулирование сотрудников не позволяет достичь высокого качества их работы и не обеспечивает качественного использования кадрового потенциала конкретной организации.

Эффективная организация оплаты труда персонала, с одной стороны, направлена на побуждение работников действовать эффективнее, а также обеспечивать взаимосвязь между результатами труда и непосредственно вознаграждением. С другой стороны, организация оплаты труда персонала позволяет наилучшим образом удовлетворить потребности сотрудников в рамках своей жизнедеятельности за счет последующего приобретения различных материальных благ и морального удовлетворения.

Следует отметить, что в рамках эффективной системы оплаты труда персонала достаточно часто возникают проблемы, связанные с установлением нереальных планов, выполнение которых практически невозможно для

сотрудника. Также имеет место проблема, согласно которой формирование эффективной системы оплаты труда персонала не позволяет в полной мере удовлетворить все потребности работников, даже при выполнении ими работ на высоком уровне.

Следует признать, что оплата труда отражает по своей сути возмездно-обменные отношения, то есть работки предоставляет к продаже своей основной ресурс – трудовой, в то время как работодатель оплачивает использование данного ресурса при помощи ресурса финансового.

Сама оплата труда является основным признаком отношений трудового характера, она сопутствует только им, в результате чего данные правоотношения получают отличие от иных типов правоотношений в области хозяйственной деятельности организации [3, с.164].

Заработная плата, по своей сути, в итоге представляет собой такую форму экономических отношений, в рамках которой любой работник должен сформировать взаимодействие с работодателем по поводу предоставления своих ресурсов для последующего рационального воспроизводства рабочей силы [2, с.23].

Важным макроэкономическим фактором выступает конкуренция (монополия на рынке труда). Конкуренция ведёт к пропорциональности производительности труда соответствующих работников. Тем самым в национальном масштабе устанавливается примерно равная заработная плата за труд равной производительности [1, с.152].

Следовательно, на макроуровне различия в оплате труда зависят от научно-технического уровня производительных сил и эффективности общественного труда, степени развитости рабочей силы, достигнутого общественно нормального качества жизни и законодательное увеличение размера социальных гарантий.

Главными макроэкономическими факторами, непосредственно определяющими уровень денежной заработной платы, в экономике в Российской Федерации за последние десять лет, наряду с уровнем цен,

являются социальные гарантии в области оплаты труда, методика расчета минимального размера оплаты труда, ставки налогов и количество налогов, уровень цен на товары и услуги, уровень рост тарифных ставок в условиях применения тарифной системы оплаты труда [3, с. 145].

В соответствии с действующим законодательством, организация оплаты труда на предприятии производится на основе договорных отношений работодателя и работника, в то же время, законодательство накладывает ряд ограничений на данные типы взаимодействия, в частности, путем установления минимального размера оплаты труда как гарантированного государством минимума, ниже которого работодатель не вправе устанавливать сумму оплаты труда при организации договорных отношений с сотрудником [2, с.35].

Список источников:

1. Кречетников, К.Г., Смолякова Ю.А. Управление кадровым потенциалом в интересах развития организации [Текст]: журнал / К.Г.Кречетников, Ю.А.Смолякова // Экономика и управление: анализ тенденций и перспективы развития. – 2017. – №8. – С.147-152.
2. Минченко, Л.В. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях отрасли: Учеб.-метод. пособие. [Текст] / Минченко Л.В.– СПб.: НИУ ИТМО; ИХиБТ, 2017. - 42 с.
3. Пошерстник, Н.В. Заработная плата в современных условиях: учебное пособие [Текст] / Пошерстник Н.В. – Москва: Герда, 2017. – 730с.
4. Потенциал повышения производительности труда персонала в организации / С.Н. Волкова, Е.Е. Сивак, А.В. Шлеенко, М.Б. Пикалова, Е.В. Овчинникова // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. 2019. № 8. С. 213-217.
5. Тиньков С.А., Еременко О.В., Самсоненко Ю.А. Оценка динамики и движения персонала предприятия // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. 2017. № 3. С. 75-77.

6. Ильина И.В., Иванов А.С. Комплексная оценка производительности труда как необходимое условие повышения эффективности ее управления // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. 2016. № 4. С. 29-33.
7. Калинина Ю.Ю. Пути повышения производительности труда в организации // Наука и практика регионов. 2018. № 1 (10). С. 36-42.
8. Наджафова М.Н. Оплата труда как способ решения кадровых проблем в сфере образования // Наука и практика регионов. 2019. № 2 (15). С. 122-126.