

К ВОПРОСУ О СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

доц. Панасовский Ю.В., студент гр. Ммс-31/м Султанов Б.Т.

Рыночные условия функционирования производственного предприятия требуют тщательного пересмотра системы формирования оплаты труда. При централизованном планировании единственным принципом регулирования заработной платы служило положение об эквивалентности меры труда и меры потребления каждого члена общества. В рыночной системе оплата труда строится на принципе прямого обмена квалификации и времени наемного работника на заработную плату и доход от участия в прибыли. Причем это уже зависит от складывающейся и меняющейся обстановки на рынке труда, где на свободных рыночных конкурентных отношениях формируется спрос и предложение рабочей силы, устанавливаются тенденции и направленность потребности в ней.

В рыночных условиях основным требованием к организации заработной платы должен оставаться баланс интересов работника и работодателя. Для работника заработная плата является главным и основным источником его личного дохода, средством воспроизводства и повышения уровня благосостояния его самого и его семьи. В этом состоит стимулирующая роль заработной платы, заключающаяся в особой заинтересованности наемного работника в результатах своего труда как фактора увеличения размера получаемого вознаграждения. Для работодателя заработная плата работников – это расходуемые им средства на использование привлекаемой по найму рабочей силы, что составляет одну из основных статей себестоимости производимых товаров и услуг. Поэтому в процессе становления рыночных отношений главным требованием к организации заработной платы на предприятии, отвечающим как интересам работника, так и интересам работодателя, является обеспечение необходимого роста заработной платы при снижении ее затрат на единицу продукции и гарантии повышения оплаты труда каждого работника по мере роста эффективной деятельности предприятия в целом.

Соблюдение этих требований при разработке конкретного механизма оплаты труда должно побуждать руководителей и специалистов предприятия в максимальной степени использовать имеющиеся научные, технические, организационно-экономические и социальные резервы повышения эффективности производства. Цель реализации этих требований: создать для работодателей необходимые предпосылки для роста массы прибыли и уровня рентабельности, а для работников – обеспечить постоянный рост своего дохода в виде получаемой заработной платы.

В этой связи выработка соответствующих рекомендаций для предприятия в области выбора стратегии оплаты труда является весьма актуальной задачей. В странах с развитой рыночной экономикой накоплен достаточно большой опыт, в котором организация заработной платы является одной из приоритетных задач для успешного функционирования предприятий. Оплата труда на таких предприятиях тесно увязана с эффективностью производства, что в итоге оказывает влияние на всю национальную экономику.

Грамотная политика в области оплаты труда должна учитывать еще два важных аспекта. Прежде всего, это принцип сегментации уровня оплаты труда, предусматривающей разграничение его по отдельным сегментам, т.е. группам работников, различающимся приоритетностью сферы деятельности и уровнем материальной обеспеченности. Такое регулирование осуществляется на различных уровнях – в рамках генерального и отраслевых тарифных соглашений и в коллективных договорах предприятий.

Другим немаловажным аспектом при выборе долгосрочной политики оплаты труда наемным работникам является учет ее регулирующей функции, которая заключается в воздействии принимаемой системы оплаты труда на соотношение между спросом и предложением рабочей силы, на формирование персонала, численности работников и уровня их занятости.

Отраслевые тарифные соглашения могут служить основой при решении вопросов внутриотраслевой дифференциации зарплаты. Однако разница в уровне средней заработной платы между предприятиями даже внутри отрасли не должна быть непомерно высокой. Для сравнения можно сослаться на опыт Швеции, где соотношение оплаты труда между любыми категориями населения не превышает один к двум.

Оперативное регулирование оплаты труда на внутрихозяйственном уровне имеет целью создание условий, способствующих достижению соответствия между предложением труда, исходящим от работников, и спросом труда со стороны работодателя на взаимоприемлемой основе. Практика решения такой задачи может быть успешной лишь в том случае, если она опирается на изучение механизма ценообразования на рынке труда и связанного с ним поведения субъектов рыночных отношений. Соответственно и формирование фондов оплаты труда может считаться приемлемым, если его постоянный во времени рост в абсолютном значении не влечет за собой снижение производственной рентабельности.

Правильное понимание и полный учет особенностей, содержания, функций и принципов организации заработной платы могут способствовать построению научно обоснованных моделей и концепций оплаты труда, интересующих как работодателей, так и работников в максимальных конечных производственных результатах.

Панасовский, Ю.В. К вопросу о совершенствовании системы оплаты труда на предприятии [Текст] / Ю.В. Панасовский, Б.Т. Султанов // Економічні проблеми сталого розвитку : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої пам'яті проф. Балацького О.Ф., м. Суми, 6-8 травня 2014 р.: у 2-х т. / За заг. ред.: О.В. Прокопенко, О.В. Льюлова. - Суми : СумДУ, 2014. - Т.2. - С. 282-283.