

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Пушкарева В. М. История финансовой мысли и политики налогов. М.: ИНФРА-М, 1996. 190 с.
2. www.cbr.ru
3. www.rosinvest.com

Наталья Степановна ЗОТКИНА —
доцент кафедры менеджмента Тюменского
государственного архитектурно-
строительного университета, к. э. н.

УДК 331.21. (075.8)

КЛАССИФИКАЦИЯ СИСТЕМ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ КАК НЕОБХОДИМЫЙ ЭЛЕМЕНТ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ОПЛАТОЙ ТРУДА

АННОТАЦИЯ. В статье раскрывается содержание понятия «система управления оплатой труда», обосновывается необходимость классификации систем заработной платы по признаку «степень управляемости» для формирования эффективного механизма управления предприятием.

The author discloses the content of the notion «the system of labour payment management» and explains the necessity of such systems classification according to the indication of «the grade of management» for to form the effective mechanism of enterprise management.

Теория современного менеджмента рассматривает управленческую деятельность с различных позиций, но все же наибольшее признание получили две точки зрения. Согласно одной из них, эта деятельность есть не что иное, как процесс, заключающийся в реализации следующих взаимосвязанных общепризнанных функций руководителя — планирования, организации, мотивации и контроля — для определения и достижения целей организации (предприятия). Вторая базируется на теории систем и моделирует предприятие в виде открытой системы, состоящей из нескольких взаимосвязанных подсистем, получающей ресурсы из внешней среды, обрабатывающей их и выдающей товары и услуги обратно во внешнюю среду. Системный подход позволяет руководителю понять взаимосвязь между отдельными частями предприятия и между предприятием и его внешней средой.

Любая система управления должна состоять из механизмов, структуры и процесса управления, т. е. это более емкое и широкое понятие, чем непосредственно процесс управления. Именно поэтому представляется целесообразным использование системного подхода для управления оплатой труда на предприятии, поскольку заработная плата, несмотря на кажущуюся простоту, представляет собой чрезвычайно сложное экономическое явление, отражающее взаимодействие многих экономических процессов. Она одновременно является производственными издержками работодателя, которые он стремится минимизировать, и основным элементом дохода наемных работников, который они хотели бы максимально увеличить. Заработная плата связана с ценами на потребительские товары, формирует

покупательную способность населения, поэтому работодатель и работники, договариваясь о величине оплаты, должны ориентироваться на уровень и динамику цен на потребительские товары и услуги. Необходимо также отметить, что заработная плата непосредственно связана с различиями в сложности выполняемых работ и должна определяться на основе соизмерения различных видов работ, как по их сложности, так и уровню квалификации работника.

Таким образом, очевидным становится вывод о том, что такое многомерное, многофакторное экономическое явление, как заработная плата, требует адекватного уровня управления, в противном случае ни предприятие, ни общество в целом не смогут нормально функционировать. Требуемый уровень управления, по обоснованному убеждению автора, может обеспечить использование системного подхода к управлению оплатой труда (рис. 1).

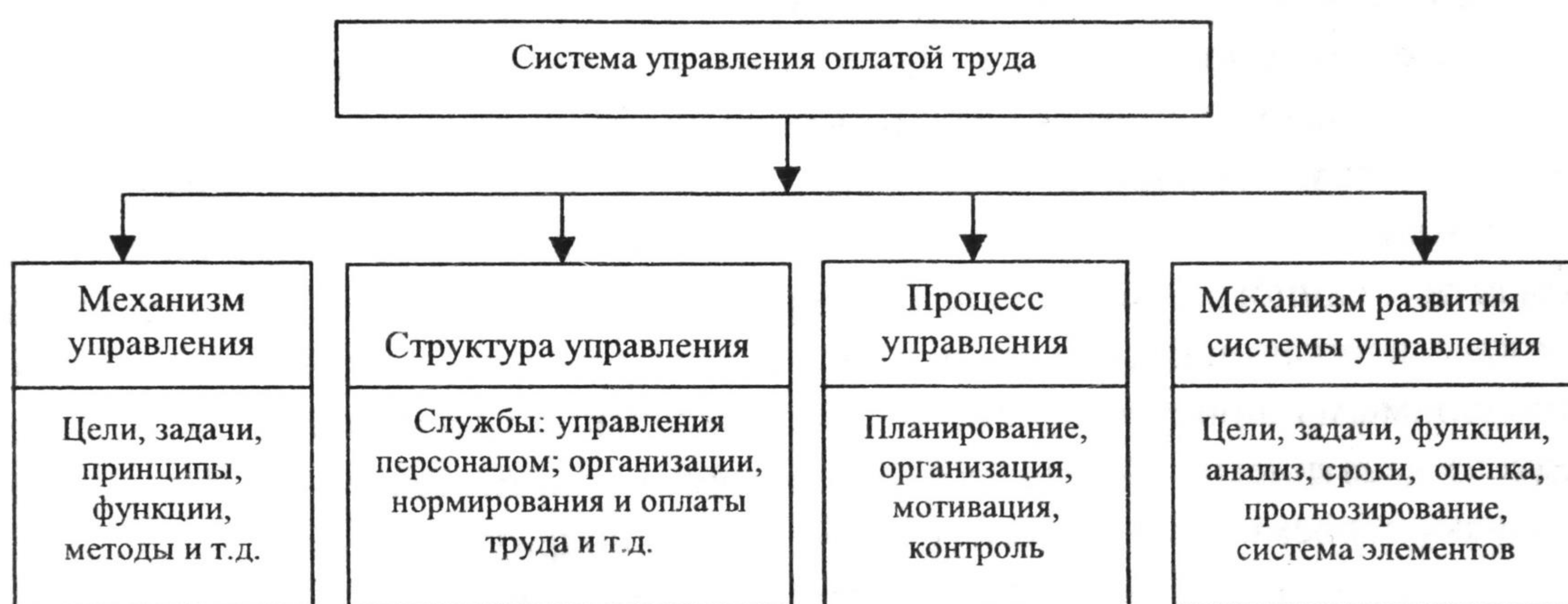


Рис. 1. Системный подход к управлению оплатой труда

Одним из наиболее значимых элементов в системе управления оплатой труда является организация. Организовать оплату труда работников — это означает разработать, задействовать и постоянно поддерживать в работоспособном состоянии инструментарий, обеспечивающий денежную оценку выполненных работ, начисление и выплату заработной платы в соответствии с этой оценкой [1]. Системный подход к управлению оплатой труда позволяет учесть и использовать управленческие возможности организации, как элементов структуры, так и процесса в управлении оплатой труда.

Организация оплаты труда на предприятии традиционно включает в себя определение условий, норм и систем оплаты. И если условия и нормы оплаты во многом регулируются положениями общероссийского трудового законодательства, тарифными соглашениями различных уровней и т. п., то такой элемент организации оплаты труда, как системы заработной платы предприятия, разрабатывают самостоятельно согласно положениям Трудового кодекса Российской Федерации. Администрация предприятия самостоятельно выбирает или разрабатывает те или иные системы оплаты труда на основе конкретных производственных задач по выпуску продукции, выполнению работ, оказанию услуг, срокам их выполнения, качеству, возможности влияния на мотивацию работников, половозрастной и профессионально-квалификационной структуре персонала и т. д. Принятая к использованию на предприятии система оплаты труда должна быть доведена до сведения работников и может быть составной частью (или приложением) коллективного договора.

Столь важная роль систем оплаты труда в организации заработной платы на предприятии требует тщательного всестороннего изучения, анализа и оценки этих систем, в том числе и с точки зрения их классификации.

В настоящее время в учебно-методической литературе и научных изданиях и публикациях можно встретить различные определения понятия «система оплаты труда (заработной платы)». Авторы [1] трактуют систему оплаты труда как способ учета при оплате индивидуальных и коллективных результатов труда; Б. Г. Мазманова рассматривает систему оплаты как способ соизмерения размера оплаты за труд с его результатами (затратами) [2]; Б. М. Генкин считает, что система заработной платы характеризует взаимосвязи элементов заработной платы: тарифной части, доплат, надбавок, премий [3]; Р. А. Яковлев утверждает, что система заработной платы представляет собой способ увязки ставок заработной платы с результатами труда работника [4] и т. д.

Такой разброс мнений, с одной стороны, понятен, поскольку дискуссия о том, что же такое заработная плата в рыночных условиях хозяйствования — «цена труда», «стоимость рабочей силы», «цена услуги труда», «плата за аренду трудового потенциала» и т. д. — продолжается и по сей день. Но с другой стороны, отсутствие единого мнения по данной проблеме не могло не сказаться на признаках классификации систем оплаты труда. И все же один из признаков является неоспоримым и присутствует во всех классификациях систем оплаты труда последнего десятилетия — *это способ измерения количества труда*. По данному признаку современные системы оплаты можно подразделить на:

— *сдельные*, в которых количество труда измеряется объемом произведенной продукции или выполненных работ (оказанных услуг) в натуральных (условно-натуральных) единицах измерения;

— *повременные*, в которых количество труда измеряется фактически отработанным работником временем в часах или других единицах измерения рабочего времени.

В качестве следующего признака классификации чаще других называют *характер воздействия на результат труда*, при этом системы оплаты подразделяют на прямые и косвенные.

Такой признак классификации, как *формы выражения и оценки результатов труда* делит системы оплаты на:

— *коллективные*, базирующиеся на оценке коллективного труда;

— *индивидуальные*, основанные на оценке результата труда каждого отдельного работника.

По *количеству показателей*, на основе которых осуществляется оценка трудового вклада отдельных работников в общий результат деятельности предприятия, системы оплаты классифицируются как:

— *однофакторные*, или простые, например, прямая повременная;

— *малофакторные*, учитывающие не более двух факторов (прямая сдельная, косвенно-сдельная, сдельно-прогрессивная);

— *многофакторные*, учитывающие три и более фактора (повременно- и сдельно-премиальные, коллективная сдельная, распределительные).

Кроме уже названных классификационных признаков систем оплаты труда можно выделить группу других, встречающихся не так часто, но все же

имеющих определенную значимость, а следовательно, и право на существование [5]:

— по характеру учитываемых факторов можно подразделить системы на объективные и объективно-субъективные;

— по характеру зависимости величины оплаты от значений факторов системы могут быть жесткими и гибкими;

— по объекту оценки их делят на оценивающие: а) только людей; б) только продукт труда; в) и людей, и продукт труда; г) людей, процесс труда, продукт труда, оборудование и т. д.;

— по форме представления системы заработной платы разделяют на вербальные и формальные;

— по целенаправленности выделяют системы одноцелевые и многоцелевые.

Этот перечень классификационных признаков можно было бы продолжить, поскольку на предприятиях постоянно идет процесс совершенствования и развития социально-трудовых отношений, в том числе и на основе разработки и внедрения новых прогрессивных систем оплаты и стимулирования труда, причем многие из них рассматриваются как «ноу-хау» предприятий и редко становятся всеобщим достоянием.

Но все же еще на одном из возможных признаков классификации необходимо остановиться подробнее, поскольку он является ключевым при формировании системы управления оплатой труда на предприятии — это *оценка степени управляемости* систем оплаты труда. По данному признаку системы оплаты следует разграничить таким образом:

— неуправляемые;

— слабоуправляемые;

— хорошо управляемые.

К неуправляемым системам автор предлагает относить простые однофакторные, одноцелевые системы оплаты труда, например, прямая повременная (или аналогичные ей, разработанные на предприятиях самостоятельно), при которой величина заработка определяется двумя жестко нормируемыми параметрами - тарифной ставкой (должностным окладом) и фактически отработанным временем. Система неуправляема, поскольку субъект управления не может использовать никакие стимулы или мотиваторы для формирования у работника мотивации нужной направленности.

Слабоуправляемыми можно признать такие системы, в которых в качестве зарплатоформирующих факторов используются условно-постоянные (условно-переменные) параметры, полностью или частично меняющиеся в зависимости от необходимой направленности мотивации работников. Это такие системы, как сдельно-прогрессивная, практически все премиальные системы оплаты, и ряд других.

И, наконец, как хорошо управляемые можно классифицировать системы, при которых размер заработка гибко зависит от многих факторов, как объективных, так и субъективных, при этом чем больше задействовано субъективных факторов, тем выше степень управляемости системы. К системам такого рода отнесем коллективные распределительные системы оплаты, основанные на использовании коэффициентов трудового участия (вклада) или других аналогичных многофакторных интегральных показателей.

Классификация систем оплаты труда по признаку управляемости дает возможность субъектам управления моделировать и реализовывать в практической деятельности системы оплаты труда с заранее прогнозируемой мотивацией персонала предприятия, что, несомненно, позитивно отразится на конечных результатах хозяйствования.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г. Г. Меликьяна, Р. П. Колосовой. М.: Изд-во МГУ, 1996. 623 с.
2. Мазманова Б. Г. Управление оплатой труда: Учеб. пособие. М.: Финансы и статистика, 2001. 368 с.
3. Генкин Б. М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: Учебник для вузов. М.: НОРМА, 2003. 400 с.
4. Яковлев Р. А. Оплата труда в организации. М.: МЦФЭР, 2003. 448 с.
5. Каз М. С. Многофакторные системы оплаты труда. Томск: Изд-во Томского ун-та, 1991. 140 с.

*Мирослава Сергеевна ГУСАРОВА —
доцент кафедры менеджмента
Тюменского государственного
архитектурно-строительного
университета, к. э. н.*

*Екатерина Юрьевна ДЕРЯБИНА —
студентка 5 курса Тюменского
государственного архитектурно-
строительного университета*

УДК 338.45

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ АНАЛИТИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА ПРЕДПРИЯТИИ НА ОСНОВЕ ПРИМЕНЕНИЯ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

АННОТАЦИЯ. Данная статья описывает процесс совершенствования аналитической деятельности на предприятии при помощи программы «SSA», которая позволяет анализировать и рассчитывать прогноз временных рядов количественных показателей, таких как заработная плата, выручка, прибыль, себестоимость продукции и т. д.

The present article describes the improvement of analytical activity at any enterprise by means of computer programme «SSA» that helps to analyze and to calculate prognosis temporary quantitative figures such as wages and salaries, profit, income, expenses, etc.

Система управления, по мнению некоторых ученых, состоит из следующих взаимосвязанных функций: планирования, учета, анализа и принятия управленческих решений. Реализация данных функций обеспечивает успешное функционирование организации в современных условиях.

С помощью планирования определяются направление и содержание деятельности предприятия, его структурных подразделений и отдельных работни-