

# ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕРСОНАЛА

Учебно-практическое пособие

Под редакцией  
доктора экономических наук,  
профессора кафедры управления персоналом  
Государственного университета управления,  
заслуженного деятеля науки РФ  
**А. Я. Кибанова**

**Коллектив авторов**  
**Управление персоналом:**  
**теория и практика.**  
**Организация оплаты**  
**труда персонала**

*[http://www.litres.ru/pages/biblio\\_book/?art=21538506](http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=21538506)*

*Издательство "Проспект"; 2014*

*ISBN 9785392151073*

**Аннотация**

Исследуется сущность заработной платы: раскрыто понятие "заработная плата", дана характеристика основных функций, а также факторов, влияющих на заработную плату. Раскрывается сущность и приводятся основные принципы организации оплаты труда, дана характеристика элементов внутрипроизводственной организации заработной платы. Представлена подробная характеристика таких видов дополнительной и поощрительной оплаты труда, как доплаты и надбавки, а также премирование персонала организации. Рассматриваются технологии формирования системы оплаты труда на практических примерах. Раскрывается сущность и приводятся составные элементы системы регулирования

оплаты труда, дается характеристика всех уровней договорного регулирования оплаты труда.

# Содержание

1. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА В СИСТЕМЕ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА	8
2. ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ	18
Конец ознакомительного фрагмента.	19



**И. А. Баткаева, Е.**

**А. Митрофанова**

**Управление персоналом:**

**теория и практика**

**Организация оплаты**

**труда персонала**

***Учебно-практическое пособие***

**Под редакцией доктора**

**экономических наук,**

**профессора кафедры**

**управления персоналом**

**Государственного**

**университета управления,**

**заслуженного деятеля**



**[ebooks@prospekt.org](mailto:ebooks@prospekt.org)**

# **1. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА В СИСТЕМЕ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА**

Заработная плата – это прежде всего плата работнику за труд, за использование его рабочей силы. Она является основным источником дохода работника, хотя и не единственным (в пользу работника могут осуществляться социальные выплаты (материальная помощь, могут оплачиваться путевки на лечение, отдых, экскурсии, медицинские услуги, может оказываться помощь в образовании), работник может получать дивиденды по акциям своего предприятия и другие доходы).

Понятие «заработная плата» используется применительно к лицам, работающим по найму и получающим за свой труд плату в соответствии с заранее оговоренными условиями. Одновременно с этим заработная плата наемных работников является одним из элементов издержек производства. Заработная плата, в соответствии с основным законом рыночной экономики, формируется под воздействием, прежде всего, спроса и предложения на рынке труда.

Рынок труда является составной частью рыночной эконо-



мики. Среди основных его компонентов (спрос и предложение на рабочую силу; конкуренция между работниками, работодателями) особое место занимает стоимость рабочей силы, с которой органически связана ее цена и экономическая природа заработной платы. При этом стоимость рабочей силы определяется стоимостью жизненных средств, необходимых для нормального воспроизводства работника. Это вполне естественная взаимосвязь, поскольку затраты человеческой энергии в процессе труда (мускулов, нервов, мозга и т. д.) должны быть возмещены, иначе человек не сможет при прежних физиологических условиях также активно участвовать в производственной деятельности. Однако объем и структура физиологических потребностей человека, а следовательно, и размеры средств для их удовлетворения, зависят не только от интенсивности труда, физических и умственных затрат работника, но и исторических условий формирования рабочей силы: уровня социально-экономического развития страны и ее отдельных регионов, природно-климатических особенностей, культурных и других традиций. Известно, например, что объем потребностей людей в развитых странах (США, Франции, Англии и т. д.) намного больше, чем в развивающихся (Вьетнаме, Лаосе, большинстве государств Африки и др.). Конечно, жизненные средства, необходимые для возобновления способности к труду и воспроизводства рабочей силы, не сводятся только к товарам и услугам, удовлетворяющим физиологические потребности человека в пище,

одежде, жилье. У работника есть и духовные запросы, которые также зависят от исторических условий. Расходы на их удовлетворение входят в стоимость рабочей силы. Таким образом, определение стоимости рабочей силы включает в себя исторический и моральный аспекты.

Сумма жизненных средств, необходимых для воспроизводства рабочей силы, включает в себя и затраты на содержание членов семьи работника, образование, медицинское обслуживание, повышение профессионального уровня. Чем выше квалификация работника, тем больше стоимость его рабочей силы. Нельзя не учитывать и объективный рост потребностей трудящихся и членов их семей в новых товарах и услугах, который также приводит к увеличению стоимости рабочей силы.

Итак, стоимость рабочей силы сводится к стоимости определенной суммы жизненных благ, которые работник приобретает на вознаграждение, полученное за результаты своего труда. *Конкретной формой стоимости, цены рабочей силы в денежном выражении и является заработная плата.*

Однако в социально ориентированной рыночной экономике, несмотря на действие закона спроса и предложения, уровень заработной платы должен обеспечивать удовлетворительное существование трудящихся и членов их семей. Если заработная плата обеспечивает лишь выживание работника и его семьи, то она не соответствует требованиям, которые содержатся в преамбуле устава Международной органи-

зации труда (МОТ): «Удовлетворительные условия жизни».

Уровень заработной платы, обеспечивающий удовлетворительные условия жизни, определяется фондом жизненных средств, необходимых работнику и дифференцированных в зависимости от того, какого рода затраты труда он осуществляет в своей деятельности. При этом должны быть реализованы потребности человека в питании, одежде, обуви, жилище, отдыхе, образовании, охране здоровья, поддержании общекультурного и профессионального уровня через общение и средства коммуникаций. Кроме того, заработная плата должна компенсировать иждивенческие расходы работника, обеспечивающие постоянное воспроизводство населения во времени.

Зарботную плату следует рассматривать не только как экономическую, но и как нравственную категорию, призванную обеспечивать человеку определенный социальный статус. Следовательно, если исходить из того, что уровень оплаты труда должен отражать стоимость (цену) рабочей силы, то необходимо добиваться такого положения, чтобы заработная плата большинства рабочих и служащих обеспечивала не только удовлетворение физиологических потребностей (как это весьма широко распространено в настоящее время), но и потребностей работника и его семьи, вызванных социальными и культурными условиями формирования и развития работников наемного труда.

Затраты на возмещение стоимости (цены) рабочей силы

не могут не предусматривать, кроме покрытия расходов на питание, одежду, предметы домашнего обихода, также затраты на содержание жилища, медицинское обслуживание, общее и профессиональное образование, социальные нужды работников как в период трудовой деятельности, так и после ее завершения.

Таким образом, **заработная плата – это:**

- **цена рабочей силы, соответствующая стоимости предметов потребления и услуг, которые обеспечивают воспроизводство рабочей силы, удовлетворяя материальные и духовные потребности работника и членов его семьи;**
- **часть дохода наемного работника, форма экономической реализации права собственности на принадлежащий ему ресурс труда;**
- **доля чистой продукции (дохода) предприятия, зависящая от конечных результатов работы предприятия и распределяемая между ними в соответствии с количеством и качеством затраченного труда, реальным трудовым вкладом.**

Различают номинальную (денежную) и реальную заработную плату.

*Номинальная заработная плата – это сумма денег, полученная работником за определенный период. Она подразделяется, в свою очередь, на:*

- **начисленную (до выплаты налогов);**

- выплаченную (за вычетом уплаченных налогов).

*Реальная заработная плата характеризуется количеством товаров и услуг, которое может быть приобретено работником при данном размере номинальной заработной платы и данном уровне цен на товары и услуги.*

Как социально-экономическая категория заработная плата требует рассмотрения с точки зрения ее роли и значения для работника и работодателя. Для работника зарплата – главная и основная статья его личного дохода, средство воспроизводства и повышения уровня благосостояния его самого и его семьи, а отсюда следует не только воспроизводственная, но и стимулирующая роль зарплаты в улучшении результатов труда для увеличения размера получаемого вознаграждения.

Для работодателя зарплата работников – это расходуемые им средства на использование привлекаемой по найму рабочей силы, что составляет одну из основных статей расходов в себестоимости производимых товаров и услуг. При этом работодатель, с одной стороны, естественно, заинтересован в возможном снижении удельных затрат на рабочую силу на единицу продукции, с другой стороны – в целях повышения качественного уровня рабочей силы, как средства повышения эффективности производства, он заинтересован в увеличении расходов на рабочую силу. Кроме того, уровень оплаты труда оказывает ощутимое регулирующее воздействие на поведение и работника, и работодателя, склады-

вающееся под воздействием соотношения спроса и предложения рабочей силы на рынке труда.

Исходя из этого, заработная плата призвана выполнять в рыночной экономике **три основные функции**<sup>1</sup>:

- *воспроизводственную функцию* – обеспечивать работнику объем потребления материальных благ и услуг, достаточный для расширенного воспроизводства рабочей силы, т. е. способности к физическому и интеллектуальному труду;
- *стимулирующую функцию* – формировать для работодателя определенный производственный результат от применения приобретенной им рабочей силы, позволяющий ему в конечном счете получить ожидаемую прибыль или валовой доход, для наемного работника – формировать заинтересованность в продуктивном труде;
- *регулирующую функцию* – выступать регулятором спроса и предложения на продукцию или услуги конечного потребления, а также на рабочую силу определенного качества на рынке труда.

В условиях рыночной экономики на уровень, функции и принципы организации заработной платы оказывают действие различные рыночные и нерыночные факторы. Все они тесно взаимосвязаны и в совокупности определяют уровень заработка работников, издержки производства, а также благосостояние всего общества.

Можно выделить группы организационно-производственных, социальных, специфических рыночных, а также инсти-

туциональных факторов, формирующих уровень заработной платы (рис. 1)<sup>2</sup>.

# ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА

## Организационно-производственные факторы

Уровень научно-технического прогресса

Сложность труда и квалификация работников

Условия труда

Результаты и качество труда

Конечные результаты деятельности предприятия

Кадровая

## Социальные факторы

Прожиточный минимум

Структура потребительской корзины

Минимальный размер оплаты труда

Социальные трансферты

Условия мобильности труда



## **Какие факторы влияют на уровень заработной платы: история вопроса<sup>3</sup>**

В 1776 г. Адам Смит выдвинул пять основных принципов, определяющих уровень оплаты труда.

1. Стоимость обучения делу.
2. Сложность заполнения данной вакансии – насколько трудным является подбор человека, который будет успешно справляться с данной работой.
3. Уровень ответственности.
4. Вероятность успеха, поскольку не все люди могут овладеть данной специальностью.
5. «Цена», которую приходится платить за выполнение работы, – нервы, вредные условия труда и т. п.

## **2. ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ**

Регулирование оплаты труда непосредственно на предприятии требует ее соответствующей организации, с одной стороны, обеспечивающей гарантированный заработок за выполнение нормы труда, независимо от результатов деятельности предприятия, а с другой стороны, увязывающей заработок с индивидуальными и коллективными результатами труда. **Под организацией оплаты труда на предприятии понимается построение системы ее дифференциации и регулирования по категориям персонала в зависимости от сложности выполняемых работ, а также индивидуальных и коллективных результатов труда при обеспечении гарантированного заработка за выполнение нормы труда.**

# Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.