

Министерство образования и науки Российской Федерации  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г.ЧЕРНЫШЕВСКОГО

Кафедра Экономической теории и национальной экономики  
наименование кафедры

**Специфика формирования заработной платы в частном  
секторе страны**  
АВТОРЕФЕРАТ

студента 4 курса 463 группы

направления 38.03.01 Экономика  
профиль Экономика предпринимательства  
код и наименование направления


экономического факультета  
наименование факультета

Сергеевой Анастасии Николаевны  
фамилия, имя, отчество



Научный руководитель

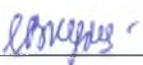
Доцент, к.э.наук  
должность, уч.степень, уч.звание

 19.02.2016  
подпись, дата

О.В.Сенокосова  
инициалы, фамилия

Зав. кафедрой

Доцент, к.э.наук  
должность, уч.степень, уч.звание

 19.02.2016  
подпись, дата

Е. В. Огурцова  
инициалы, фамилия

Саратов 2016

## ВВЕДЕНИЕ

Совершенствование оплаты труда на предприятиях в данный момент являются наиболее актуальными вопросами при экономической и политической обстановке в стране. Переход к рыночной экономике привел к снижению реальной заработной платы почти во всех отраслях. Заработная плата перестает быть стимулирующим фактором за счет устаревших форм оплаты труда, что затрудняет проведение мотивирующей политики.

Перед предприятиями, получившими широкую самостоятельность в новых условиях, стоит задача обеспечить обоснованную дифференциацию заработной платы в зависимости от сложности выполняемой работы, заинтересованность работников в максимальном использовании своего потенциала и достижении высоких результатов деятельности. При этом система оплаты и стимулирования труда должна быть гибкой и постоянно приспособляемой к динамично меняющейся рыночной конъюнктуре, которая ставит перед предприятиями все новые и более сложные задачи.

Актуальность анализа специфики оплаты труда на предприятиях частного сектора заключается в исключительно важной проблеме стимулирования трудовой деятельности персонала современного предприятия в формирующейся рыночной экономике.

Оплата труда или заработная плата это часть фонда индивидуального потребления населения. Она распределяется между наемными работниками, участвующими в общественно полезном труде и управлении, по количеству и качеству их труда. При этом говорят о стоимости труда и её денежное выражение называют необходимой или естественной ценой труда. С другой стороны, говорят о рыночных ценах труда, т.е. о ценах, колеблющихся выше или ниже его необходимой цены

Большое внимание вопросам оплаты труда уделяется в работах российских ученых. Им посвящены труды многих авторов (А.Г.Аганбегян, Л.А.

Белоусова, А.В.Вихляев, Е.И.Гендлер, Г.И.Гуляев, Г.А.Егиазарян, Е.И.Капустин, Д.Н.Карпухин, Л.Э.Кунельский, Э.А.Лутохина, В.Ф.Майер, Р.К.Мазитова, Р.А.Нугаев, Б.П.Ракитский, Л.С.Ржаницина, Н.М.Римашевская, В.Т.Рязанов, Г.М. Сорокин, Р.И.Хабиби).

В последнее время проблемам эффективности труда, его стимулирования и оплаты в различных отраслях национального хозяйства при переходе на рыночные отношения большое внимание уделяется в работах П.Г. Бунича, Ф.С.Веселкова, Н.А. Волгина, Р.А. Яковлева, Л.Э. Кунельского, С.В. Брагинского, Я. А. Певзнер, А.Н. Лопырев, С.К. Пенкин, Г.И.Шепеленко, М.Г. Завельский и др.

**Целью исследования является** процесс формирования оплаты труда на частных предприятиях (на примере ООО «Торговый центр»)и разработка предложений по совершенствованию системы формирования заработной платы в организации.

**Для достижения поставленной цели поставлены следующие задачи:**

- рассмотреть виды, формы, типы и методику начисления заработной платы на частных предприятиях;
- определить взаимосвязь заработной платы в частном и государственном секторах страны;
- исследовать проблемы формирования заработной платы работников в современной экономике;
- проанализировать систему формирования оплаты труда на примере предприятия ООО «Торговый центр»;
- разработать предложения по совершенствованию системы формирования заработной платы в организации.

Информационной базой исследования явилась отечественная и зарубежная литература, методические и справочные материалы и данные статистической отчетности ООО «Торговый центр». В процессе написания работы были использованы следующие методы: обобщения и систематизации, формально-логический, вторичный анализ статистических данных.

**Структура работы.** Работа состоит из введения, заключения, двух глав, списка использованных источников и литературы, приложений.

## КРАТКОЕ СОДЕРЖАНИЕ

1. Рассмотрены виды, формы, типы и методика начисления заработной платы на частных предприятиях; в частности выделены выплаты как основной зарплаты, так и премии, которые более тесно увязаны с результатами труда. Различия в трудовых отношениях между новыми частными и традиционными государственными предприятиями, заключается в том, что на первых существуют более неформализованные трудовые отношения. По нашему мнению укрепление законности способствовало бы защите прав наиболее уязвимых категорий работников, не влияя существенным образом на их экономическую деятельность, т.к. у работника практически нет другого выхода, кроме как соглашаться на любые условия, диктуемые работодателем

2. Определена взаимосвязь заработной платы в частном и государственном секторах страны.. Необходим опережающий рост зарплат государственного сектора. Он должен помочь решить две проблемы. Первая – обеспечить более эффективное использование кадрового потенциала с точки зрения оптимизации его численности, а вторая и главная – создать условия для повышения зарплаты в бюджетной сфере более высокими темпами и увязать доход с вкладом в конечный результат деятельности бюджетного учреждения.

Таблица - Динамика МРОТ в Российской Федерации

Срок, с которого установлен минимальный размер оплаты труда	Сумма минимального размера оплаты труда (руб., в месяц)
С 1 января 2016	6204
С 1 января 2015	5965
С 1 января 2014	5554

С 1 января 2013	5205
С 1 июня 2011	4611
С 1 января 2009	4330
С 1 сентября 2007	2300
С 1 мая 2006	1100

3. Исследованы проблемы формирования заработной платы работников в современной экономике:

- Низкие доходы работников, в связи с этим и их низкая мотивация в улучшении своей трудовой деятельности;
- Низкая эффективность экономики страны в целом и эффективность работы предприятий
- Не заинтересованность работодателя увеличивать доходы работников.
- Не уверенность работников в перспективах существования предприятий и будущего в целом

Без позитивного восприятия нововведения работниками ни одна система не принесет стимулирующего эффекта, а, соответственно, и результата. С нашей точки зрения, грейдовая система будет способствовать созданию адекватной методики вознаграждения и большим достоинством этой системы является прозрачность, сотрудник понимает, за что и когда он получит повышение заработной платы.

4. Проанализирована система формирования оплаты труда на примере предприятия ООО «Торговый центр. Для повышения уровня экономического стимулирования существующая на сегодня система оплаты труда должна быть дополнена активным участием работников в прибыли организации и построением управления персоналом по целям, на основании

достижения которых будет оцениваться эффективность труда каждого работника.

5. Разработаны предложения по совершенствованию системы формирования заработной платы в организации.

Для того, чтобы один из важнейших элементов организации оплаты труда – нормирования труда, был развит на должном уровне были введены нормы численности

Таблица 8 - Фактическая и нормативная численность (чел.)

Категории работников	Нормативная численность	Фактическая численность	Возникающая экономия численности
Из них рабочий персонал	13	15	2
Из них руководителей	7	12	5
Итого	20	27	7

Факторы формирования оплаты труда в компании ООО «Торговый центр», можно разделить на рыночные и нерыночные. К рыночным факторам влияющих на ставку заработной платы, можно отнести следующие:

- 1) изменение спроса и предложения на рынке товаров и услуг, при продаже которых используется труд;
- 2) полезность ресурса для компании (соотношение величины предельного дохода от использования фактора труда и предельных издержек на этот

фактор);

3) изменение цен на потребительские товары и услуги.

К нерыночным факторам формирования заработной платы можно отнести:

- 1) меры государственного регулирования заработной платы;
- 2) конечные результаты деятельности предприятия и личный трудовой вклад работника.

В настоящее время все большее распространение получают гибкие формы оплаты труда. В современных российских условиях переход предприятий на гибкие системы оплаты труда возможен лишь при устойчивом финансовом положении организации и достаточно высоком уровне рентабельности ее деятельности, а также развитой системе работы с персоналом.

Должностные оклады отражают не фактическую, а запланированную эффективность, из-за чего данный показатель является необходимым, но не достаточным условием для стимулирования труда работников. Для оценки фактической эффективности используется коэффициент трудового участия. Однако, недостатком данного показателя является то, что он зависит от субъективного мнения отдельных членов коллектива и не всегда может соответствовать реальной действительности.

Таким образом, используемые в настоящее время показатели эффективности труда работников малоэффективны для стимулирования труда работников, т.к. в них не отражена в явном виде связь между фактическим объемом выполненной работы и зарплатой каждого исполнителя в соответствии с его фактическим долевым участием.

Согласно проведенному анализу ООО «Торговый центр» является прибыльным, стабильно развивающимся предприятием.

Анализ существующей на предприятии тарифно-премиальной системы оплаты труда показал, что в целом наибольшую долю в фонде заработной



платы занимает постоянная часть, определяемая отработанным временем, при этом отмечается тенденция к росту непроизводственных затрат рабочего времени и неэффективность использования средств на оплату труда.

В целом используемая ООО «Торговый центр» тарифная сетка имеет смешанный характер, при котором сочетается прогрессивный, регрессивный и равномерный относительный рост тарифных коэффициентов. В компании наблюдается нехватка работников рабочих профессий, чья постоянная часть оплаты труда определяется наименьшими разрядами и значительная текучесть кадров. Стимулирование труда работников в общем производится лишь за счет системы премирования, составляющей не более 23% ФОТ.

В соответствии с выявленными проблемами было предложено внедрение новой системы оплаты труда на основе разрешения проблем соответствия эффективности деятельности сотрудника и размера получаемой им зарплаты:

Система окладов на основе метода балльной оценки, учитывающая потенциал работника выполнять работу на определенном рабочем месте за определенное время
Проведение семинаров с менеджерами организации
Реорганизация отдела оплаты труда
Провести оценку важности позиций всех должностей организации
Определить продолжительность работы для каждого рабочего места
Разработать механизм перемещения по позициям согласно системе грейдов
Оптимизация премиальных выплат на основании математической модели, описывающей правильное поведение сотрудника компании с

точки зрения достижения целей компании
Разработать математическую модель поведения сотрудника с точки зрения достижения целей подразделения и компании
Соотнесение повышения заработной платы работников в соответствии с объективным ростом прибыли и производительности предприятия
Внедрение опционной схемы

Указанные мероприятия позволят достичь следующих результатов:

1. Снижение непроизводительных потерь рабочего времени.
2. Повышение мотивации труда работников в связи с более эффективной системой оплаты труда и последующее повышение производительности труда
3. Подобный пересмотр и повышение мотивации дадут возможность снизить текучесть кадров.

Таким образом, при внедрении в компании новых норм численности годовая экономия ФЗП составит 2728658,766 руб., и прирост производительности труда составит 35%.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

При подходе к формам оплаты труда, работодатель должен учитывать интересы предприятия и работника, и вносить изменения в данные формы оплаты труда, а при невозможности последнего отказываться от них. Бестарифные модели оплаты, а так же плавающие и комиссионные формы оплаты труда частично восполняют недостатки традиционных моделей, поэтому постоянно возникает необходимость в разработке новых систем оплаты труда выгодных обеим сторонам, работодателю и работнику.

В каждой организации с учётом его специфики, следует разрабатывать собственную систему поощрений для каждой категории работников. Примером грамотной и эффективной зарплатой системы может служить показатели роста производительности труда, что не возможно без материальной заинтересованности всего коллектива в результатах своего труда.

В настоящее время все большее распространение получают гибкие формы оплаты труда. В современных российских условиях переход предприятий на гибкие системы оплаты труда возможен лишь при устойчивом финансовом положении организации и достаточно высоком уровне рентабельности ее деятельности, а также развитой системе работы с персоналом.

Должностные оклады отражают не фактическую, а запланированную эффективность, из-за чего данный показатель является необходимым, но не достаточным условием для стимулирования труда работников. Для оценки фактической эффективности используется коэффициент трудового участия. Однако, недостатком данного показателя является то, что он зависит от субъективного мнения отдельных членов коллектива и не всегда может соответствовать реальной действительности.

Наглядный пример того как в ООО "Торговый центр" разработана система заработной платы. Данная система имеет не очень хорошую гибкость. Особенно будет интересен и эффективен, на мой взгляд, иметь анализ и применение системы оплаты труда для каждой категории работников, в зависимости от того, какую роль они играют в увеличении прибыли предприятия, а не то, как они работают. Потому что, в данном конкретном случае гибкость системы позволяет работнику быть заинтересованным в своём эффективном труде.

Согласно проведенному анализу ООО «Торговый центр» является прибыльным, стабильно развивающимся предприятием.

Анализ существующей на предприятии тарифно-премиальной системы оплаты труда показал, что в целом наибольшую долю в фонде заработной платы занимает постоянная часть, определяемая отработанным временем, при этом отмечается тенденция к росту непроизводительных затрат рабочего времени и неэффективность использования средств на оплату труда.

В целом используемая ООО «Торговый центр» тарифная сетка имеет смешанный характер, при котором сочетается прогрессивный, регрессивный и равномерный относительный рост тарифных коэффициентов. В компании наблюдается нехватка работников рабочих профессий, чья постоянная часть оплаты труда определяется наименьшими разрядами и значительная текучесть кадров. Стимулирование труда работников в общем производится лишь за счет системы премирования, составляющей не более 23% ФОТ.

В соответствии с выявленными проблемами было предложено внедрение новой системы оплаты труда на основе разрешения проблем соответствия эффективности деятельности сотрудника и размера получаемой им зарплаты. Таким образом, при внедрении в компании новых норм численности годовая экономия ФЗП составит 2728658,766 руб., и прирост производительности труда составит 35%.

**СПИСОК ИСТОЧНИКОВ**

1. Александров, И.А. Заработная плата: сложные вопросы начисления и выплаты // Налоговый вестник, 2009
2. Алехина, О.М. Стимулирующий эффект систем заработной платы / О.М. Алехина // Человек и труд. 2011. №1.
3. Аванесова, Т.И. Анализ трудовых показателей: Методические указания по самостоятельной работе для студентов экономических специальностей очной и заочной формы обучения. Петропавловск-Камчатский: Камчат ГТУ, 2011. – 85с.
4. Агафонова, М.Н. Бухучет в розничной торговле: образцы заполнения документов: практическое пособие. М: "ГроссМедиа", "РОСБУХ", 2013
5. Адамчук, В. В. Экономика труда: Учебник/В.В. Адамчук, Ю. П. Кокин, Р. А, Яковлев; Под. ред. В. В. Адамчук.-М.: ЗАО «Финстатинформ», 2002- 69с.
6. Андреев, И.Н. Экономика и социология труда современного предприятия. М.: ИНФРА-М, 2013. -123с.
7. Бехтерева, Е.В. Торговые организации: бухгалтерский учет, налогообложение, отчетность // Горячая линия бухгалтера. 2007. N 15
8. Богородская, Н.А. Экономика и социология труда: Программа, методические указания и контрольные задания. СПб.: ГУАП, 2012.
9. Волков, О.И., Скляренко, В.К. Экономика предприятия. Москва: ИНФРА-М, 2014. -34с.
10. Владимирова, Л. П. Экономика труда: Учеб. пособие.- 2-е изд., перераб. и доп.-М.: Издательский Дом «Дашков и К», 2008-78с.
11. Гимпельсон, В.Е., Лукьянова, А.Л. «О бедном бюджетнике замолвите слово...: межсекторные различия в заработной плате», Препринт WP3/2006/05. М.: ГУ ВШЭ, 2006. -87с.
12. Горфинкель, Д. В. Экономика предприятия: Учебник.. – М.: ИНФРА – М, 1999.-245с.

13. Грачев, М.В. Суперкадры: Управление персоналом и международные корпорации. – М.: Дело, 2009. – 642 с.
14. Горнов, А.А. Доходы, уровень жизни / А.А. Гарнов // Экономист. 2013. №5
15. Десслер Гари. Управление персоналом: Пер. с англ. – М.: БИНОМ, 2008. – 520 с.
16. Дряхлов, Н.И., Куприянов, Е.А. Системы мотивации персонала в Западной Европе и США // Проблемы теории и практики управления. 2013. № 2.
17. Дмитриев, Ю., Краев, А. Управление персоналом в современных условиях.–Владимир, Собор, 2008. – 272 с.
18. Дуракова, И.Б. Управление персоналом на МСБ: отбор и найм. – Воронеж: Изд-во Воронежского гос. ун-та, 2008. – 687 с.
19. Дятлов, В.А., Кибанов, А.Я., Пихало В.Т. Управление персоналом: Учеб. пособие / Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ПРИОР, 2008. – 468 с.
20. Егоршин, А. П. Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие.- Н.Новгород:НИМБ,2003-54с.
21. Егоршин, А. П. Управление персоналом. – Н. Новгород: НИМБ, 1997. – 378 с.
22. Журавлев, П.В., Карташов С.А., Маусов, Н.К., Одегов, Ю.Г. Технология управления персоналом. Настольная книга менеджера. – М.: Экзамен, 2008. – 410 с.
23. Завельский, М. Г. Экономика и социология труда: Курс лекций. - М.: Издательство «Логос», 2009.-134с.
24. Зайцев, Г.Г. Управление персоналом: Учеб. пособие. – СПб.: Северо – Запад, 2008. – 345 с.
25. Капелюк, З. А. Организация, нормирование и оплата труда.-М.:Изд-во Омега-Л, 2006-147с.
26. Коростелкин, М.М. Практические аспекты бухгалтерского и налогового учета, наиболее часто возникающие на предприятиях

- торговли при осуществлении внутрихозяйственных расчетов с персоналом // Бухгалтерский учет и налоги в торговле и общественном питании. 2008. N 5
27. Кожевников, Н.Н. Экономика и управление энергетическими предприятиями. Москва: Академия, 2014. -198с.
28. Лопырев, А.Н. Теория организации и социология труда. М.: ИНФРА-М, 2011. -147с.
29. Махорт, Н. Проблема мотивации в трудовой деятельности // Управление персоналом. 2011. № 7.
30. Малюкин, И.Г. Управленческий учет издержек обращения на предприятиях оптовой торговли // Налоги (журнал). 2009. N 4
31. Моряк, Е.Н. Считаю зарплату при суммированном учете рабочего времени // Торговля: бухгалтерский учет и налогообложение. 2008. N 4; 2008. N
32. Озерникова, Т. Мотивационное значение заработной платы // Служба кадров. 2012. № 3.
33. Пенкин, С.К. Экономика, социология и методология труда. М.: Норма, 2012.-156с.
34. Сафронов, Н.А. Экономика организации. М.: ЭКОНОМИСТЪ, 2014.-69с.
35. Саакян, А. К. Экономика и социология труда. Учебное пособие. - СПб: Питер, 2011-113с.
36. Смирнов, С.В. Совмещаем опт и розницу // Торговля: бухгалтерский учет и налогообложение. 2008.N 4
37. Сусллова, Ю. Распределение заработной платы и налогов с нее при совмещении специальных режимов налогообложения // Финансовая газета. 2008. N 37

38. Трудовой кодекс Российской Федерации. - М.: Изд-во ОМЕГА-Л, 2008.
39. Уткин, Э.А. Курс менеджмента: Учебник для вузов. / Э.А. Уткин.-М.: Изд-во «Зерцало», 2005-71с.
40. Феоктистов, И.А. Все о расчете, начислении и налогообложении заработной платы / И.А. Феоктистов, Ф.Н. Филина. М., 2008. С. 250 - 251
41. Филина, Ф.Н. Раздельный учет: бухгалтерские и налоговые аспекты. М.: ГроссМедиа, 2008-149с.
42. Фридланд, А.Я., Ханамирова, Л.С. Учетная политика предприятия. – М.: ПРИОР, 2010. – 96 с
43. Шепеленко, Г.И. Экономика, организация и планирование производства на предприятии. Ростов-на-Дону: «Март», 2012.-163с.
44. Черненко, Н.Ю. Учет затрат на оплату труда и расчетов с персоналом: Учеб. пособие /РАП. Челябинск, 2008. – 207с.

### **Электронные ресурсы**

1. Интернет ресурс [http://abc.vvsu.ru/Books/u\\_e\\_sots\\_t/page0029.asp](http://abc.vvsu.ru/Books/u_e_sots_t/page0029.asp)
2. Интернет ресурс <http://www.snezhana.ru>