

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

**ОРГАНИЗАЦИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В ЧАСТНОМ  
СЕКТОРЕ ЭКОНОМИКИ**

Полное наименование темы бакалаврской работы

**АВТОРЕФЕРАТ БАКАЛАВРСКОЙ ДИПЛОМНОЙ РАБОТЫ**

Студента (ки) 4 курса 412 группы

Направления 38.03.01 «Экономика»  
профиль Экономика предпринимательства

Экономического факультета

**Нуралиевой Альбины Самигулловны**

(ФИО студента)

Научный руководитель

к.э.н., доцент

должность, уч. степень, уч. звание

**О.Ю.Челнокова**

инициалы, фамилия

Зав. кафедрой

к.э.н., доцент

должность, уч. степень, уч. звание

**Е.В.Огурцова**

инициалы, фамилия

Саратов, 2017

**Введение.** Проблема оплаты труда – одна из ключевых в российской экономике. От ее успешного решения во многом зависят как повышение эффективности производства, так и рост благосостояния людей, благоприятный социально-психологический климат в обществе.

Одним из основных принципов организации заработной платы в современной экономике является принцип материальной заинтересованности работника в результатах своего труда.

При переходе к рыночной экономике произошли кардинальные изменения во многих сферах экономической деятельности, в том числе и в системе оплаты труда. Складываются новые отношения между государством, организацией и работником по поводу организации труда. Переход на рыночные отношения внес изменения и в формы регулирования трудовых отношений. Теперь непосредственной юридической формой регулирования трудовых отношений являются тарифные соглашения и коллективный договор. Организации вправе выбирать системы и формы оплаты труда самостоятельно, исходя из специфики и задач, стоящих перед организацией.

В новых условиях решение проблем в области оплаты труда невозможно без развитых механизмов социального партнерства. В плоскости реформирования заработной платы находится и проблема государственных социальных стандартов, представляющих нормативные показатели уровня жизни и социального развития и используемых в качестве целевых ориентиров в практике государственного управления процессами экономического и социального развития.

Новые системы организации труда и заработной платы должны обеспечить сотрудникам материальные стимулы. Эти стимулы могут быть задействованы наиболее эффективно при жесткой индивидуализации заработной платы каждого работника, т.е. при внедрении бестарифной, гибкой модели оплаты труда, при которой заработок работника находится в прямой зависимости от спроса на производимую им продукцию и выполняемые информационные услуги, от качества и

конкурентоспособности выполняемых работ и, конечно, от финансового положения организации, в которой он работает.

Необходимо учитывать также, что формирование и величина прибыли зависят от выбранной системы оплаты труда.

Актуальность исследуемой темы заключается в том, что, в последнее время, в связи с заметным улучшением социально-экономической ситуации и стабилизацией индустриально-производственной сферы материальная составляющая мотивации труда понизилась, так как оплата труда более не зависит от объемов производства, а рассчитывается на основе принятых в организации норм и положений. В составе заработной платы, одного из важнейших инструментов стимулирования трудовой деятельности, все более преобладают надбавки и премии, не зависящие напрямую от результатов труда.

В настоящее время в российских организациях интерес к исследованию вопросов совершенствования систем трудового вознаграждения проявляется с новой силой. Это объясняется развитием и расширением форм трудового стимулирования на фоне изучения зарубежного опыта, а также тем, что заработная плата в России не перестает оставаться одним из основных факторов социально - экономической жизни населения, поскольку оплата труда по оценкам Росстата, составляет около 63% всех доходов семей.

В рыночной экономике оплата труда выражает главный и непосредственный интерес наёмных работников, работодателей и государства в целом. Нахождение взаимовыгодного механизма реализации и соблюдения интересов указанного трёхстороннего партнёрства является одним из главных условий развития производства.

Для нынешней ситуации в области оплаты труда характерна возросшая дифференциация в уровне заработной платы между отраслями, регионами и организациями.

Так значительно выше средней по стране уровень заработной платы в топливо – энергетических отраслях, цветной металлургии, на транспорте, в

финансовых и кредитных учреждениях. Сильны различия в оплате труда между Уральским, Центральным и Приволжским регионом и Дальним Востоком.

Кроме того, выделяется и проблема разбалансированности структуры оплаты труда: надтарифная часть во многих организациях в несколько раз превышает базовую, тарифную долю заработка работника. Это говорит о необходимости коренного пересмотра тарифных систем в организациях с тем, чтобы тариф более адекватно выполнял функцию базовой оценки результатов труда.

Теоретической базой данной работы послужили монографии, статьи периодической печати, научные труды ведущих отечественных и зарубежных специалистов в области организации заработной платы, таких как Алимарина Е.А., Бабынина Л., Волгин Н.А., Гимпельсон В., Горбачева Т., Капелюшников Р., Горелова Н.А., Евдокимов С.А., Жуков А., Журавлев П.В, С.А. Карташов, Н.К. Маусов, Ю.Г. Одегов. , Хрипача В.Я. и других. Информационной базой исследования являются научные сборники трудов отечественных учёных, фактические данные в периодической печати и ряд других источников.

В этой связи целью данной работы является анализ системы оплаты труда в современных условиях.

Задачи проводимого исследования следующие:

- рассмотреть понятие и факторы формирования заработной платы в частном секторе экономики;
- выявить формы и методы формирования заработной платы в частном секторе экономики;
- провести анализ проблем организации заработной платы в частном секторе экономики в РФ и мире;
- провести анализ хозяйственно-экономической деятельности предприятия ООО «УК Эникей»;
- проанализировать системы оплаты труда в ООО «УК Эникей»

– предложить направления совершенствования организации заработной платы в ООО «УК Эникей»

Объектом исследования выступает система оплаты труда в ООО «УК Эникей».

Предметом исследования выступает система оплаты труда, на предмет выработки рекомендаций по ее совершенствованию.

При проведении дипломного исследования активно использовались такие методы как абстрактно-логический, монографический, метод экспертных оценок, в практической части применялся анализ коэффициентов, сравнительный анализ.

В ходе проведенного нами исследования рассмотрены теоретические подходы к определению сущности и основных характеристик оплаты труда, путей и методов оценки количества и качества труда, а также анализ возможных путей ее совершенствования.

В качестве источника информации рассматриваются научные труды зарубежных и отечественных специалистов по вопросам организации оплаты труда, основные нормативные акты, регулирующие вопросы организации труда, а также практические данные, отражающие систему оплаты труда, применяемую ООО «УК Эникей».

Использованные в работе принципы и подходы обусловили выбор структуры дипломной работы, которая состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованных источников.

**Основное содержание работы.** В параграфе 1.1 — первой главы, представлено понятие и факторы организации заработной платы в частном секторе экономики.

Заработная плата – это некое вознаграждение за труд человека в зависимости от его квалификации, сложности, качества и количества выполняемой работы, условий выполнения, а также различные

компенсационные и стимулирующие выплаты. Такое определение данного термина дает нам 128 статья трудового кодекса Российской Федерации.<sup>1</sup>

На рисунке 1 показаны различные факторы, имеющие первостепенное значение в оценке требований к работе. Следует принять во внимание, что определит с предельной степенью достоверности, в какой именно мере данные факторы могут влиять на оплату труда, не представляется возможным. Однако здесь можно только отметить, что вопросы о системе оплаты труда рабочих очень сложены и обширны.



Рисунок 1 – Факторы, имеющие первостепенное значение в оценке требований к работе<sup>2</sup>

Если же рассматривать исключительно частный сектор экономики, то Вопрос оплаты труда в частном секторе регулируются «коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций, трудовыми договорами» (ст. 135 Трудового кодекса).

Фактически, это означает полное отсутствие реального регулирования оплаты труда для подавляющей части работников, так как коллективные договоры в значительной части организаций отсутствуют, а нормативные акты есть нормотворчество самих организаций и их руководства.

<sup>1</sup> Алимарина Е.А. Оплата труда в экономике России // Вестник Московского университета. – 2015. - № 5. – С. 48.

<sup>2</sup> Мазин А.Л. Экономика труда. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2016. – С. 42.

В этой же главе, в параграфе 1.2 рассматриваются формы организации заработной платы в частном секторе экономики.

Порядок исчисления заработной платы работникам всех категорий регламентируют различные формы и системы заработной платы. Формы и системы заработной платы - это способ установления зависимости между количеством и качеством труда, то есть между мерой труда и его оплатой.

Для этого используются различные показатели, отражающие результаты труда и фактически отработанное время. Иными словами, форма оплаты труда устанавливает, как оценивается труд при его оплате: по конкретной продукции, по затраченному времени или по индивидуальным или коллективным результатам деятельности. От того, как форма труда используется на предприятии, зависит структура заработной платы: преобладает ли в ней условно-постоянная часть (тариф, оклад) или переменная (сдельный приработок, премия). Соответственно разным будет и влияние материального поощрения на показатели деятельности отдельного работника или коллектива бригады, участка, цеха.

К тому же в первой главе, параграфе 1.3 особое внимание уделяется особенностям организации заработной платы в частном секторе экономики .

Заработная плата имеет значение по экономическим и политическим причинам. На уровне частных предприятий, заработная плата наемных работников представляют собой стоимость. Но на макроэкономическом уровне, устойчивый рост доходов населения занимает центральное место в максимизации совокупного спроса. В то время как чрезмерный рост заработной платы может привести к инфляции и сокращению экспорта или инвестиций, слабый её рост может представлять собой угрозу снижения потребления и спроса на внутреннем рынке.

в Российской Федерации 1% наиболее оплачиваемых работников в частных организациях зарабатывают в 63 раза больше, чем 1% наименее оплачиваемых. Несмотря на то, что в нашей стране с 2000 года наблюдается сокращение неравенства в оплате труда, оно по-прежнему больше, чем в

Европе (где в среднем отмечается 22-кратная разница). Если в Китае это соотношение можно считать сопоставимым (70-кратная разница), в других странах с переходной экономикой оно еще больше.

Тем самым на долю 10% наиболее оплачиваемых работников в Российской Федерации в среднем приходится 24,8% всего фонда оплаты труда, что практически эквивалентно доле, приходящейся на 50% наименее оплачиваемых (27,6%). Если в Европе на 10% наиболее оплачиваемых работников приходится аналогичная доля (в среднем 25,5%), то в отдельных странах с переходной экономикой – например, в Бразилии, Индии и ЮАР – она значительно больше (35,0%, 42,7% и 49,2% соответственно).

В параграфе 2.1. и 2.2 представлена хозяйственно-экономическая деятельность предприятия и анализ современной системы оплаты труда в ООО «УК Эникей»

Система оплаты труда – один из наиболее важных и ранних вопросов с которым сталкивается организация, что и делает систему оплаты труда важным элементом системы управления человеческими ресурсами. Эволюция систем оплаты труда прошла долгий путь. От отсутствия концепции системы оплаты труда как таковой, заканчивая пониманием неразрывной связи системы оплаты труда и остальных элементов предприятия, таких как технологические, бизнес процессы и прочие.

Изучение требований, которые предъявляются к работе необходим с целью выявления требований к сотрудникам, чей труд может быть рассмотрен как с точки зрения одинаковых запросов, так и с точки зрения иерархии различных субфакторов требований. Сведения о нужной квалификации работника для определенной работы могут использоваться как основа для определения величины заработной платы и улучшения организации труда работников, распределения их обязанностей, подготовки и обучения сотрудников.

Основанием для изучения требований к работе стали принципы одинаковых возможностей и одинаковой оплаты труда работников. Равная



плата за одинаковый или подобный труд – есть принцип одинаковой оплаты – обширно и обоснованно оценивается как цель. С точки зрения работодателя данный принцип оправдывается прежде всего чувством справедливости заработной платы и имеет ключевое влияние на трудовую мотивацию и ответственность наемных рабочих.

В общем случае главными факторами для определения ставки заработной платы и рамок регулирования оплаты труда, основанных на требованиях к работе, являются ликвидность компании и общий уровень заработной платы в рамках профессии.

Проблемы оплаты труда в организациях связаны с устойчивостью самого предприятия на рынке товаров и услуг, с его конкурентоспособностью, с оперативным внутренним управлением организацией, а также в целом с экономической и политической ситуацией в стране. Даже в те периоды, когда уровень благосостояния и состоятельности предприятия является достаточно высоким, проблемы создания эффективной и целесообразной системы оплаты труда становятся рано или поздно актуальными для них. Для организаций любых форм собственности насущной проблемой является повышение экономической заинтересованности работников в повышении качества конечных результатов финансово-хозяйственной деятельности предприятия.

Анализ был произведен на примере предприятия, представляющих жилищно-коммунальные услуги ООО «УК Эникей».

Основные системы оплаты труда, действующие на предприятии следующие:

Сдельно-премиальная.

Сдельно-премиальная с распределением премии по КТУ.

Повременно-премиальная.

По окладу.

По контрактам.

По трудовым соглашениям.

Кроме того, на предприятии распространены различные виды надбавок к тарифной ставке: совмещение профессий, за разрыв рабочего времени (у водителей), за дежурство, особо важное задание, вознаграждение за содействие внедрению инновации, премия за услуги населению, праздничные, переработка, сверхурочные, профессиональное мастерство. Некоторые из них выплачиваются в виде разовых сумм, на другие устанавливается определенная сумма или % от тарифной ставки (оклада). Приказ на такие доплаты, как за профессиональное мастерство, за совмещение профессий, устанавливается, как правило, приказом по организации на весь год.

В параграфе 2.3. приведены направления совершенствования организации заработной платы в ООО «УК Эникей» на основании разработки бестарифной модели оплаты труда.

В основе предлагаемой бестарифной модели организации заработной платы – соотношения в оплате труда разного качества в зависимости от квалификационных групп работников, разрядов, профессии, должностей и т.д.

Итак, внедрение бестарифной оплаты труда начинается с издания приказа по организации о подготовке к переходу на новую модель оплаты труда, где излагаются основные причины перехода на бестарифную систему оплаты труда, главные мероприятия, которые необходимо провести, с указанием сроков и ответственных за их выполнение, утверждается состав комиссии по проведению подготовительной работы. На втором этапе необходимо определить квалификационный коэффициент для каждого работника. За основу была взята Единая тарифная сетка применяемая на предприятии. Так как в ООО «УК Эникей» на данный момент существует развитая система доплат и поощрений, то все они должны учитываться при определении качества труда.

**Заключение.** В современных условиях рыночной конкуренции наличие высококвалифицированных специалистов становится основным фактором

успешной деятельности любой организации. Однако, как показывает практика, присутствие в организации высококвалифицированных и опытных специалистов не до конца обеспечивает эффективное выполнение целей и задач организации, при условии, что у работников отсутствует мотивация к трудовой деятельности.

Оплата труда была и остается одним из сложных вопросов рассмотрения трудовых отношений, в особенности, когда дело касается проблемы справедливой системы оплаты труда. Так же остается серьезной проблема поиска системы оплаты труда, которая могла бы создать условия для трудовой мотивации и сделать осуществимой политику одинакового отношения к женскому и мужскому труду.

В качестве предложения по совершенствованию организации оплаты труда следует предложить внедрить разработки бестарифной модели оплаты труда. За основу была взята Единая тарифная сетка применяемая на предприятии. Так как в ООО «УК Эникей» на данный момент существует развитая система доплат и поощрений, то все они должны учитываться при определении качества труда.