

**Наука и образование в современном мире:  
методология, теория и практика**

**УДК 33**

**Адеишвили Владимир Давидович,**

магистрант,

ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет», Стерлитамакский филиал,  
Россия, 453103, Республика Башкортостан, г. Стерлитамак, пр. Ленина, 49;

**Алтынбаева Людмила Евгеньевна,**

кандидат экономических наук, доцент,

ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет», Стерлитамакский филиал,  
Россия, 453103, Республика Башкортостан, г. Стерлитамак, пр. Ленина, 49

### **ПОСТРОЕНИЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ**

**Аннотация.** Данная статья посвящена вопросам построения системы оплаты труда на современном предприятии. Представлен процесс установления системы оплаты труда на предприятии с участием сотрудников. Дано обобщение существующих форм и систем оплаты труда и обоснованы направления совершенствования системы оплаты труда для обеспечения конкурентоспособности предприятий.

**Ключевые слова:** вознаграждение за труд, оплата труда, система оплаты труда, формы оплаты труда, заработная плата, система мотивации, фонд оплаты труда, эффективность труда, доход работников, производительность труда, коллективный договор.

Зарботная плата является стоимостью рабочей силы. Зарботная плата необходима для обеспечения жизнедеятельности работников. В стоимость рабочей силы входят не только расходы на поддержание жизни, но и расходы на удовлетворение социальных, культурных, образовательных потребностей сотрудника и его семьи. В связи с этим важно построить такую систему оплаты труда, которая бы учитывала знания, умения, навыки сотрудника, а также его личный вклад в прибыльность предприятия. Для этого используется справедливая система оплаты труда и система мотивирования сотрудников.

## **Наука и образование в современном мире: методология, теория и практика**

Для построения эффективной системы оплаты труда и мотивации сотрудников нужно учитывать специфику деятельности предприятия, этап его развития, цели развития. Поэтому вопросы построения эффективной системы оплаты труда в настоящее время наиболее актуальны для отечественных предприятий.

Совершенствование системы оплаты труда производится посредством организации процесса формирования фонда оплаты труда для обеспечения роста вклада каждого сотрудника в результаты деятельности предприятия.

Работодатель заинтересован в построении эффективной системы оплаты труда с учетом таких факторов как, получение максимального эффекта от найма сотрудников; минимизации затрат на оплату труда; минимизации ущерба от потерь рабочего времени, выпуска бракованной продукции; минимизации ущерба от конфликтов; степени мобильности сотрудников; минимизации последствий от текучести кадров; найма наиболее конкурентных сотрудников; обеспечение возможностей карьерного роста и пр.

Интересы руководителей предприятия и сотрудников не всегда могут совпадать, поэтому необходимо достигать компромисс в сфере оплаты труда. Цель работодателей – получение максимальной прибыли при минимальных затратах, а цель сотрудников – получение денежных средств и удовлетворения от своей работы. Компромисс заключается в том, что работодатель готов платить больше при повышении вклада работника в общий результат деятельности предприятия и использует для этого различные инструменты мотивации [2, С. 30].

Современные предприятия, применяющие корпоративную культуру, совершенствуют действующую систему оплаты труда, привлекая к этим вопросам сотрудников путем оглашения планов стратегического развития предприятия. Сотрудники участвуют в оценке существующей системы оплаты труда, затем участвуют в разработке более эффективной системы оплаты труда. Это дает возможность легко ввести новую систему оплаты труда в коллектив и результативно управлять персоналом

## **Наука и образование в современном мире: методология, теория и практика**

на предприятии. Внедряемая система оплаты труда должна быть прозрачной, четкой и понятной.

При построении системы оплаты труда на предприятии необходимо учесть следующие моменты и вопросы:

1. Строится ли система оплаты труда по отношению к отдельным сотрудникам или к группе сотрудников?

2. Определение предприятий-конкурентов по производству продукции, работ, услуг и предприятий-конкурентов по привлечению персонала. Как найти эти предприятия и узнать их условия?

3. В каком размере будут оплачены достижения определенного уровня производительности и конкуренции? [1, С. 178]

При этом важно ориентироваться не только на рыночную заработную плату, но и на специфику деятельности предприятия. Важно не нарушать принцип внутрикорпоративной справедливости при формировании системы оплаты труда на предприятии, чтобы у сотрудников не возникало чувство несправедливости в отношении оплаты труда.

В настоящее время отечественные предприятия все больше применяют принципы механизма управления человеческими ресурсами. Используется система грейдов, активно используемая в зарубежных компаниях. Сущность данной системы оплаты труда заключается в том, что каждой должности (грейд) соответствует определенный уровень оплаты труда. Это позволяет сотрудникам предприятия горизонтально выстраивать свою карьеру.

Грейдерная система оплаты труда обеспечивает эффективное использование фонда оплаты труда, сокращает разницу между заработной платой сотрудников, позволяет выстраивать грамотную кадровую политику, обеспечивает конкурентоспособность предприятия.

Таким образом, построение эффективной системы оплаты труда и ее совершенствование позволяет обеспечить установление рыночной цены рабочей силы в

## **Наука и образование в современном мире: методология, теория и практика**

соответствии с затратами предприятия и для реализации основных функций заработной платы.

### **Список литературы**

1. Арешина, В. А. Принципы, методы и инструменты совершенствования организации нормирования и оплаты труда на предприятии / В. А. Арешина. – Текст: непосредственный // Молодой ученый. – 2018. – № 42 (228). – С. 177-179. – URL: <https://moluch.ru/archive/228/53078/> (дата обращения: 05.09.2022).
2. Валькович, О. Н. Современные подходы к построению системы оплаты труда персонала / О. Н. Валькович, Т. Э. Соколова. – Текст: электронный // Международный научный журнал «Символ науки». – 2017. – № 07. – С. 28-31. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-podhody-k-postroeniyu-sistemy-oplaty-truda-personala> (дата обращения: 05.09.2022).