

Кочиев Давид Георгиевич, студент ОСУН

ФГБОУ ВО «Национальный исследовательский московский государственный строительный университет», Москва, Россия

АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

Аннотация: Рассматриваются вопросы повышения оплаты труда на предприятии, проблемы повышения эффективности системы оплаты труда персонала. Оплата труда представляет собой денежную оценку затрат труда сотрудника, которые способствовали созданию стоимости произведенной предприятием продукции. Фонд оплаты труда (ФОТ) представляет собой всю совокупность средств предприятия, затраченных на выплаты трудовому коллективу за конкретный период времени.

Ключевые слова: оплата труда, производительность труда, фонд заработной платы, анализ, эффективность, трудовые ресурсы.

Annotation: The issues of raising wages at the enterprise, the problems of improving the efficiency of the staff remuneration system are considered. Labor remuneration is a monetary estimate of the labor costs of an employee, which contributed to the creation of the value of products manufactured by an enterprise. The wage Fund (FOT) represents the entire set of funds of the enterprise spent on payments to the labor collective for a specific period of time.

Keywords: wages, labor productivity, payroll, analysis, efficiency, labor resources.

К ФОТ относят, прежде всего, заработную плату и премии, кроме этого, в него включают разнообразные доплаты (стимулирующие, компенсирующие) и

прочие выплаты (к примеру, начисленные за время, которое не отработано, но по закону подлежит оплате).

Основным источником выплат заработной платы всем категориям работающих является фонд оплаты труда. По своей структуре фонд оплаты труда является довольно сложной составляющей издержек на содержание труда [3].

В фонд оплаты труда включаются любые начисления работникам в денежной и натуральной формах, стимулирующие начисления и надбавки, компенсационные начисления, связанные с режимом работы или условиями труда, премии и единовременные поощрительные начисления, расходы, связанные с содержанием этих работников, предусмотренные нормами законодательства Российской Федерации, трудовыми коллективными договорами.

Актуальность темы обусловлена тем, что в наше время система оплаты труда является главной проблемой на любом предприятии, и является не эффективной.

На сегодняшний день большинство сотрудников недовольны:

- несправедливостью распределения заработной платы;
- отсутствием её несогласованности с итогами работы;
- большой разницей в оплате труда специалистов на предприятиях

этого же района.

Из-за этого происходит текучесть кадров, нестабильность общества, потери предприятия, связанные с обучением постоянно меняющихся специалистов.

Разработчики современных систем оплаты труда, при всем разнообразии подходов, соглашаются с тем, что:

- тарифно-окладная система устарела и не отвечает реалиям сегодняшнего дня;

- направленность системы стимулирования должна соответствовать тактике и стратегии управления предприятием, его подразделениями и персоналом;
- стимулирующие выплаты должны быть более тесно увязаны с индивидуальными и коллективными результатами;
- система стимулирования должна восприниматься работниками как понятная и справедливая [1].

Поиск и внедрение успешных систем оплаты труда в первую очередь зависят от компетенции, которой обладает руководитель.

Незнание основополагающих принципов оплаты труда проявляется довольно часто. Кто-то ставки назначает исходя из возможностей его предприятия, другие платят в зависимости от рыночной цены производимой продукции. Руководители малого и среднего бизнеса в оплате труда стараются придерживаться тарифных сеток, рекомендованных для бюджетных организаций [2; 4].

Одним из основных принципов рациональной организации заработной платы является принцип опережающего темпа роста производительности труда по сравнению с темпами роста средней заработной платы. Соблюдение данного принципа является важнейшим требованием рационального ведения хозяйства на всех уровнях общественного производства. Высокая значимость этого принципа обусловлена следующими условиями.

Во-первых, повышение средней заработной платы рабочих и служащих должно быть обеспечено соответствующей массой произведенных товаров. Рост номинальной заработной платы, не подтвержденный необходимым количеством произведенного продукта, стимулирует возникновение инфляционных процессов, приводит к снижению величины реальной заработной платы.

Во-вторых, опережающий темп роста производительности труда по сравнению с заработной платой является обязательным условием расширенного производства. Сокращение затрат на оплату труда по сравнению с доходами за

счет увеличения объемов выпуска продукции не позволяет все большее количество заработанных предприятием средств направлять на накопление.

В-третьих, соблюдение данного принципа обеспечивает снижение удельной зарплатоемкости продукции, что способствует как росту конкурентоспособности произведенных товаров, так и повышению финансовой устойчивости самого предприятия.

Принцип зависимости заработной платы от результатов производственной деятельности состоит в установлении взаимосвязи величины заработной платы с результатами труда. Решению этой проблемы посвящено немало работ. Однако единого мнения по данному вопросу до настоящего времени нет. Принцип распределения по количеству и качеству труда в отечественной литературе трактовался различным образом:

- 1) с позиций распределения по затратам труда;
- 2) с позиций распределения по результатам труда.

С принципом оплаты труда в соответствии с конечными результатами работы предприятия тесно связан принцип гибкости заработной платы. Необходимость соблюдения данного принципа обусловлена влиянием различных изменяющихся факторов на мотивацию труда участников производства. Реализация принципа призвана обеспечить действие, прежде всего стимулирующей функции заработной платы.

На предприятии соблюдение принципа гибкости проявляется в оперативном учете влияния изменений различных показателей и факторов, установленных для увязки определенной доли заработной платы с общей эффективностью работы предприятия в зависимости от целей, поставленных перед трудовым коллективом. Кроме того, данный принцип затрагивает проблему увязки величины заработной платы с изменяющейся величиной стоимости рабочей силы.

Это означает, что в определенные периоды времени изменяться должны не только показатели, влияющие на величину премий и доплат, но и на основную часть заработной платы. Для этого необходимо проводить пересмотр

установленных размеров тарифов, должностных окладов в соответствии с объективными требованиями воспроизводства рабочей силы соответствующей квалификации.

Принцип дифференциации заработной платы в зависимости от квалификации работников, условий труда, отраслевой значимости, а также региональной принадлежности заключается в установлении различного уровня оплаты труда, учитывающего объективные различия в труде. Реализация данного принципа осуществляется на основе дифференциации тарифной системы независимо от форм собственности.

Среди принципов организации оплаты труда одним из важнейших является рациональное сочетание централизованного регулирования оплаты труда с децентрализованным. Организация оплаты труда в условиях административно-командной системы основывалась на жестком централизованном подчинении предприятий вышестоящим органам власти в вопросах организации заработной платы.

Наряду с положительными моментами, такими как стабильность в оплате труда, возможность долгосрочного установления дифференциации заработной платы на общегосударственном уровне, данная система имела ряд недостатков. В частности, заработная плата была не достаточно гибкой, что снижало ее стимулирующее воздействие на работников [5]. Переходный этап в развитии экономики нашей страны был сопряжен со снижением роли централизованного управления заработной платой, что привело к разрушению существовавшей ранее системы оплаты труда.

Принцип регулирования заработной платы в соответствии с изменением стоимости воспроизводства рабочей силы представляет собой важный инструмент сохранения соответствующего уровня заработной платы путем увязки номинальной заработной платы с движением цен на потребительские товары и услуги.

Одним из основных инструментов, реализующих данный принцип, является индексация заработной платы. В условиях плановой экономики в

индексации заработной платы не было необходимости, что объяснялось стабильностью экономической системы того периода и устойчивым уровнем цен.

Переход от административно-командной системы к рыночным отношениям сопровождался резким повышением стоимости продукции. Это потребовало разработки нового механизма увязки заработной платы с уровнем цен на потребительские товары и услуги, не связанным с трудовым вкладом работников [6].

Подводя итог сказанному, можно с уверенностью утверждать, что гибкость взаимосвязи систем оплаты труда полностью соответствует самым современным требованиям эффективного материального стимулирования персонала и значительно повышает технологичность компании.

Совершенствовать любую существующую на предприятии систему заработной платы на более современную и эффективную можно быстро и безболезненно.

Библиографический список:

1. Алексеева Н. Г., Ганюта О. Н., Брежнева О. В., Зубайдуллина Д. В., Кагарманова А. И., Шнайдерман А. В. Методика планирования и анализа финансово-хозяйственной деятельности организаций в различных отраслях экономики. Учебное пособие. – М.: НИИ ИЭП, 2016. 206 с.
2. Алексеева Н. Г., Ганюта О. Н., Кагарманова А. И. Актуальные проблемы финансового анализа. Учебное пособие для магистрантов направления 38.04.01 «Экономика». – Стерлитамак: РИО Стерлитамакский филиал БашГУ, 2016. , 111 с.
3. Костинец И. А. Экономика предприятий железнодорожного транспорта. – Том I -ОАО «РЖД», Москва 2016 г. – С 35-37.
4. Вайсбурд В. А. Организация оплаты труда – важный элемент кадровой политики и стратегии // Вестник Самарского экономического университета. – 2015 г. – № 6 (128). – С 93-97.

5. Адаскин И. Оплата труда работников просвещения. – М.: Профиздат, 2016 г. – 289 с.

6. Рахимова А. А., Халиуллина Л. Анализ формирования и использования фонда оплаты труда // Международный студенческий научный вестник. – 2016. – № 4-5. – С. 81-84.