

*Рынгацкая Татьяна Олеговна, студентка магистратуры  
Образовательное учреждение профсоюзов высшего образования  
«Академия труда и социальных отношений», Москва, Россия*

## **АСПЕКТЫ ВЛИЯНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА НА УРОВЕНЬ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕРСОНАЛА**

**Аннотация:** В настоящее время оплата труда и ее размер становятся главным насущным вопросом практически для всего населения, которое осуществляет трудовую деятельность. Размер заработной платы работника, в большинстве компаний, зависит от многих факторов, одним из которых является уровень квалификации. Система оплаты труда, которая зависит от уровня квалификации, может повысить эффективность и результативность деятельности компании. В статье анализируется влияние оплаты труда на уровень квалификации, выявляются аспекты взаимосвязи между данными категориями. Автор приходит к выводу о том, что в данной системе оплаты труда решающее значение имеют мотивационные механизмы, способные стимулировать работника к повышению уровня квалификации, для того, чтобы размер заработной платы стал выше. Однако в этой системе можно выявить, не только преимущества, но и недостатки, возникающие при ее использовании.

**Ключевые слова:** квалификация персонала, оплата труда, принципы оплаты труда, повышение квалификации работника, уровень квалификации работника.

**Abstract:** Currently, remuneration and its size are becoming the main pressing issue for almost the entire population that performs labor activity. In most companies, the employee's salary depends on many factors, one of which is the level of qualification. A system of remuneration that depends on the level of qualification can

increase the efficiency and effectiveness of the company's activities. The article analyzes the impact of remuneration on the level of qualification, identifies aspects of the relationship between these categories. The author comes to the conclusion that in this system of remuneration, motivational mechanisms that can encourage employees to improve their skills are crucial in order for the salary to become higher. However, in this system, you can identify not only the advantages, but also the problems that arise when using it.

**Keywords:** personnel qualification, remuneration, principles of remuneration, employee professional development, employee qualification level.

В научных исследованиях и законодательных актах Российской Федерации понятия «оплата труда» и «заработная плата» определяются как равнозначные. В большинстве нормативно-правовых актах РФ по оплате труда дается описание лишь сущности понятия «заработная плата» [5, с. 456].

В экономической литературе нет единого подхода к значению термина «оплата труда» и «заработная плата» [5, с. 457]. Данный вопрос находится во внимании ученых и исследователей до сих пор.

Рассмотрим различные определения понятия «заработная плата», основываясь на том, что это понятие тождественно с понятием «оплата труда»

В. В. Кулешов дает следующее определение: «Заработная плата — цена использования труда наемного работника».

А. В. Михайленко уверен, что «заработная плата — это элемент рынка труда, цена, по которой работник продает услуги рабочей силы, то есть выражает рыночную стоимость использования наемной рабочей силы» [3, с. 47], а М. В. Панкова считает, что «заработная плата — денежное выражение стоимости и цены рабочей силы» [4, с. 30].

Исходя из вышеперечисленных точек зрения на понятие «заработная плата», можно определить оплату труда как вознаграждение за труд, объем которого выявляется квалификацией рабочего, количеством и качеством

трудовой деятельности, а также компенсационными и стимулирующими выплатами.

Представим структуру оплаты труда ниже.

Структура оплаты труда может иметь следующий вид (рисунок 1).

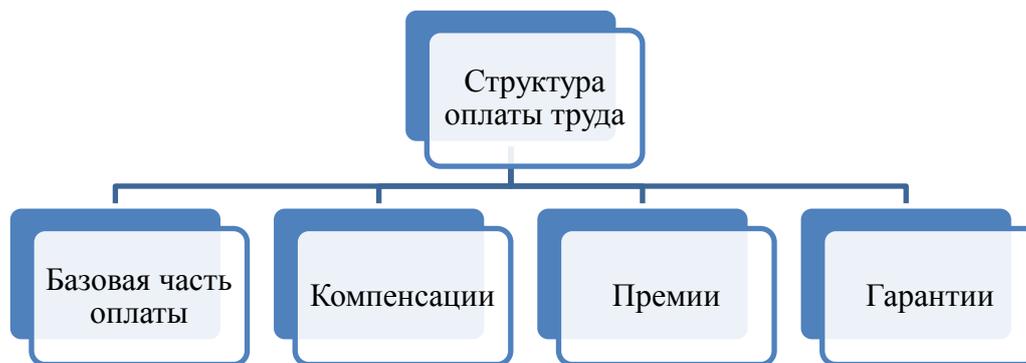


Рисунок 1 – Структура оплаты труда

1. Основная заработная плата — это выплаты заработной платы выполненную работу по факту.

2. Премии — это выплаты стимулирующего характера. Основания для премирования могут быть различные, к примеру, по результатам работы за месяц, по результатам работы за год, за введение новой техники и технологии и т.д.

3. Компенсации - это выплаты по таким основаниям, как за работу в ночное время, за работу во вторую и третью смены, за сверхурочные работы и т. д.

4. Гарантии — это выплаты за фактически неотработанное, не явочное время: выслуга лет, оплата учебных отпусков.

Вышеизложенные надбавки и доплаты к окладу формируют условия для индивидуальных и персональных размеров оплаты трудовой деятельности, они включает в себя отражение таких факторов, как профессиональный уровень работника, стаж и опыт работы, уровень квалификации и т.д.

Причисление персонала к определенному квалификационному уровню, а также тарификация работ и присвоение тарифного разряда сотруднику в соответствии со ст.143 ТК РФ реализуется, учитывая единый тарифно-квалификационный справочник должностей, специалистов и служащих [1].

Принцип оплаты трудовой деятельности работников в соответствии с их квалификацией выявляет взаимосвязь между возможностями индивида (а возможности определяют уровень квалификации) и уровнем заработной платы.

Представим аспекты влияния оплаты труда на уровень квалификации работника, исходя из того, что данные аспекты несут в себя и преимущества и недостатки (рисунок 2).



Рисунок 2 - Аспекты влияния оплаты труда на уровень квалификации работника

Рассмотрим выявленные аспекты более подробно.

Система оплаты трудовой деятельности, которая ориентируется на уровень квалификации, при переводе работника с одной должности на другую и в ситуации введения инноваций несет в себе необходимую гибкость политики управления человеческими ресурсами. Руководитель при этих условиях не стремится сдерживать продвижение сотрудника по службе, а концентрирует собственные усилия на результативном применении возможностей своих работников. Также еще одним преимуществом данной системы оплаты трудовой деятельности является тот факт, что «ценные» работники (имеющие необходимым ресурсы) остаются на своих должностях, делая акцент на повышении личных компетенции, а не пытаются занять должность управленца или найти иное место работы. Это дает возможность удержать нужных сильных специалистов.

Данная система, помимо положительного воздействия имеет и отрицательное. Через некоторый отрезок времени (несколько лет) большинство сотрудников, достигнув высшего уровня квалификации, могут выявить, что их возможности больше не могут усовершенствоваться.

Еще один негативные аспект связан с тем, что при такой системе оплаты труда довольно трудно достичь баланса и согласованности в оплате. Может случиться, что работник придет к заключению о том, что его уровень квалификации должен оплачиваться намного выше, чем предполагает система, и если не будет эффективной возможности сопоставления уровней квалификации и заработной платы, то желания работников будет бесконтрольно расти [2, с. 120].

Зависимость системы оплаты трудовой деятельности от квалификации представляет собой структуру, состоящую из уровней – от уровня квалификации более низкого к более высокому. Это значит, что работник принимается на низший уровень, а по мере того, как мастерство растет, происходит «движение вверх». Это стимулирует приобретение более высокой квалификации [2, с. 119].

Подводя итог, можно прийти к заключению о том, что взаимосвязь и взаимозависимость оплаты труда и уровня квалификации влияет на мотивацию работника, которая несет в себе решающее значение в трудовой деятельности. Выявленные отрицательные и положительные аспекты влияния оплаты труда на повышение уровня квалификации должны учитываться системой управления персоналом при выборе механизма оплаты.

### **Библиографический список:**

1. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 31.07.2020) (с изм. и доп., вступ. в силу с 13.08.2020).
2. Мезенцев А.М. Система оплаты труда и квалификация работника: теоретический аспект Международный научный журнал «ВЕСТНИК НАУКИ» № 2 (11) Т.1,- С115-120.
3. Михайленко А. В. Экономическая сущность и анализ заработной платы / В. Михайленко // Агромир. — 2016. — № 2. — С. 46–49.
4. Панкова М. В. Актуальные вопросы оплаты труда в условиях финансового кризиса / М. В. Панкова, Г. Е. Соловьева // Восток. — 2016. — № 1. — С. 29–32.
5. Федотов, М. С. Понятие и функции оплаты труда / М. С. Федотов. — Текст: непосредственный // Молодой ученый. — 2020. — № 20 (310). — С. 456-460. — URL: <https://moluch.ru/archive/310/70234/>.