

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

ПОНЯТИЕ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ПЕРСОНАЛА КАК БАЗОВОГО ЭЛЕМЕНТА ЭКОНОМИЧЕСКОГО АНАЛИЗА

*Цугленок О.М., старший преподаватель,
Ачинский филиал Красноярского государственного аграрного университета*

Аннотация: «вознаграждение персонала» – ключевой элемент трудовой деятельности. Временные, количественные и качественные характеристики рассматриваемой экономической категории представлены системой текущих и отложенных выплат, призванных стимулировать активность работника для выполнения поставленных задач.

Основная функция вознаграждения как социально-экономической категории состоит в гармонизации противоречивых взаимоотношений работодателя и работника. Система систематических выплат обеспечивает частичное удовлетворение интересов работника, компенсируя полученный работодателем экономический эффект от привлечения наемной рабочей силы.

Ключевые слова: персонал, квалификационные работники, оплата труда, вознаграждение, трудовое законодательство

Финансовая стабильность коммерческой организации напрямую зависит от существующей организации вознаграждения персонала. Это регулирование системы выплат наемным работникам с учетом норм действующего законодательства, анализа рыночных ставок заработной платы, а также принятой на предприятии кадровой политике.

В связи с этим особое значение приобретает процесс планирования, организации, учета заработной платы (вознаграждения), что, в целом, формирует понятие оплаты труда на предприятии. Финансовые отношения между работодателем и работником основаны на поиске компромисса: стремление к максимизации прибыли при наименьших финансовых затратах – это ключевой элемент политики формирования дифференцированной системы материального обеспечения работников.

Она включает в себя понятие базовой заработной платы. Это сумма фактического дохода, полученного работником за конкретный промежуток времени (отчетный период). Расчет базовой заработной платы осуществляется без учета налоговых или иных финансовых удержаний. В основе рассматриваемого подхода – использование тарифно-окладной системы.

Финансовый коэффициент формируется с учетом ряда индивидуальных (личностных) параметров: уровня образования, профессиональной квалификации, стажа работы по специальности. Все это отражается в трудовом соглашении, что позволяет производить расчет, основываясь на фактических профессиональных достижениях работника. При установлении размера базовой заработной платы учитывается установленный госу-

дарством размером МРОТ с учетом анализа рынка труда в конкретном сегменте экономики.

Основная проблема формирования эффективной системы оплаты труда состоит в поиске компромисса между существующей финансовой стратегией организации и стремлением работника минимизировать личное участие в производственном процессе. Это позволяет сделать вывод о взаимосвязи размера фактического заработка с рядом качественных и количественных категорий. Изменение суммы дохода должно происходить с учетом выполнения поставленных промежуточных и конечных задач.

Данное положение находит свое отражение в действующей редакции Трудового кодекса РФ. Так, ст. 132 ТК РФ предусматривает необходимость использования объективных критериев при формировании заработной платы. Доход каждого работника должен напрямую зависеть от результата труда (промежуточного и конечного) при учете таких параметров, как качество выполненной работы и квалификация работника.

Однако анализ норм действующего трудового законодательства РФ позволяет сделать вывод о возможности использования на предприятии гибкой доходной политики: дифференциация отдельных категорий работников по уровню заработной платы, исходя из краткосрочных задач предприятия (получение стабильного дохода при минимальных издержках).

В связи с этим, особое значение приобретает необходимость использования гибких инструментов формирования заработной платы. Исходя из положений ст. 129 ТК РФ, такая роль отведена компенсационным и стимулирующим выплатам. Их основная функция – оценка условий труда с

учетом их интенсивности, продолжительности, срочности.

Разграничение между рассматриваемыми финансовыми категориями осуществляется с учетом условий труда. Компенсационные выплаты направлены на восполнение физических потерь, связанных с выполнением работником трудовой функции в отклоняющихся условиях. Повышенные радиационный фон, работа в специфических климатических условиях (северные регионы государства) – ключевая причина снижения эффективности трудовой деятельности, что сопровождается выплатой работодателем финансовой компенсации.

Иная функция у стимулирующих выплат: они призваны повысить мотивацию работника с целью достижения краткосрочных задач предприятия. Они могут иметь форму доплат и премий по итогам отчетного периода. Размер стимулирующего фонда напрямую зависит от результата трудовой деятельности всего коллектива. Выплаты стимулирующего характера могут носить персонализированный или массовый характер [30].

Система вознаграждения работника включает в себя ряд социальных гарантий. Это сформированные при участии государства, в форме законодательного регулирования, условия труда, при которых работник получает ряд преференций независимо от условий трудового договора или контракта. Среди них: ежегодный оплачиваемый отпуск, страхование жизни, ежемесячные отчисления за счет работодателя в социальные фонды (пенсионное, медицинское обеспечение), выплата пособий в связи с потерей трудоспособности (трудовой функции) и т.д.

Основная цель государственной политики в области предоставления социальных трудовых гарантий – обеспечение максимальной производительности работника при длительном осуществлении трудовой деятельности.

В этом смысле особое значение приобретает используемая на предприятии система премирования, т.е. индивидуального или коллективного поощрения за результаты трудовой деятельности.

Это может приобретать форму систематических надбавок к базовой заработной плате или предоставление социальных выплат или льгот за счет работодателя.

Квалифицированные работники обеспечивают значительные прирост производственного продукта. Это повышает прибыль предприятия, а также формирует престиж компании в конкретном сегменте экономики. Льготы и преференции составляют основу социального пакета работника. Он включает в себя возможность предоставления за счет работодателя беспроцентных ссуд на получение жилья или повышения квалификации, оплату

услуг телефонной сотовой связи, возмещение части затрат на обучение детей работников, систематическое проведение стажировок, предоставление путевок в дома отдыха или пансионаты.

Таким образом, рассматриваемые выплаты носят строго индивидуальный характер и обусловлены финансовым положением предприятия. Они рассматриваются в качестве элемента вознаграждения работника с учетом возможности его профессионального роста в будущем.

Иной характер носят единовременные выплаты или материальная помощь. Это разовая выплата, которую получает работник в связи с особыми жизненными обстоятельствами. Рассматриваемая финансовая помощь призвана сгладить негативные последствия, связанные с гибелью имущества работника, резким ухудшением здоровья.

Многообразие форм вознаграждения персонала позволяет сделать вывод о существовании дифференцированных систем распределения прибыли. Одна из них – получение дохода за счет перераспределения части акционерного капитала. Разработка индивидуальных программ финансового стимулирования работников, формирование корпоративного интереса для достижения долгосрочных плановых задач – все это позволяет повысить заинтересованность работника в формировании положительной динамики курса акций и дальнейшем распределении прибыли от участия в капитале акционерного общества.

Разнообразие форм вознаграждения персонала коммерческих организаций позволяет создавать для наемных работников особые условия труда. Это позволяет выделить индивидуальные классификационные признаки понятия вознаграждения.

Заработная плата рассматривается как социальная и экономическая категория. Определить её роль в системе вознаграждения работника за выполнение конкретной трудовой функции можно только при акцентировании внимания на её функциях. Среди них особое внимание следует уделить:

1) Воспроизводственной функции. Её основная цель состоит в удовлетворении физических и духовных потребностей работника с учетом сложившейся в обществе системы ценностей и понятий о благосостоянии.

2) Стимулирующей функции. Позволяет определить интерес работника при его участии в индивидуальном или коллективном труде.

3) Регулирующей функции. Вознаграждение за выполняемую трудовую функцию оказывает непосредственное влияние на рыночную конъюнктуру: взаимосвязь размера платы за труд с фактически выполненной работой стимулирует спрос на про-

дукцию предприятия, что сказывается на динамике производства.

4) Социальной функции. Её базовая характеристика – реализация на практике принципа социальной справедливости: гарантии МРОТ, дифференцированный характер заработка с учетом профессионализма и компетентности работника.

В качестве материального вознаграждения предлагаем следующие рекомендации:

1. Ввести дифференцированную оплату труда, которая бы состояла из основной части и из процентов от продаж. Причем сделать основную часть заработка невысоким, что заставит продавца активнее продавать и получать большую заработную плату благодаря процентам.

2. «Корпоративная копилка». В начале каждого месяца для каждой команды магазина разрабатывать примерный план по объему продаж, за выполнение и перевыполнение которого в корпоративную копилку будут начисляться денежные бонусы (10процентов от общей прибыли магазина). По истечению установленного директором срока, персонал магазина смогут забрать деньги и разделить между собой. Данная рекомендация может быть рассмотрена в виде некой соревновательной игры между магазинами, стиму-

лирующей интерес персонала и тем самым дает возможность работать «за команду».

3. «Компенсационный пакет». Социальное обеспечение персонала является дополнительным мотивационным средством, которое включает: медицинское и пенсионное страхование, оплата отпускных и больничных листов, оплата обедов и общественного транспорта. Получая социальное обеспечение, продавец понимает, что организация о нем заботится, что он ценен для нее.

4. Проводить среди работников анонимное голосование на предмет лучшего сотрудника месяца, года, квартала и т.д. Тот сотрудник, который наберет большее число голосов, будет награжден ценным подарком от руководства фирмы. Например, написать на бумаге небольшого формата перечень подарков – это может быть абонемент в спортивный зал или солярий, набор декоративной косметики, сувенирная продукция и др. и положить в корзинку. Выдающемуся работнику будет предложено достать наугад карточку с перечнем подарка. Вручая подарок, директор должен коллективно поблагодарить работника за проделанную работу.

5. «Сколько лет сколько зим». Для снижения текучести кадров ввести небольшую надбавку за выслугу лет.

Литература

1. Ендовицкий Д.А., Вострикова Л.А. *Вознаграждение персонала: регулирование, учет и отчетность, экономический анализ*. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2014. 303 с.
2. Ефимова О.В. *Финансовый анализ. 3-е изд., переработанное и доп.* М.: Бухгалтерский учет, 2013. 352 с.
3. Жуков А.Л. *Регулирование и организация оплаты труда: учебное пособие*. М.: МИК, 2016. 336 с.
4. Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. *Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: учебное пособие*. М.: ИНФРА-М, 2014. 301 с.

References

1. Endovickij D.A., Vostrikova L.A. *Voznagrazhdenie personala: regulirovanie, uchet i otchetnost', ekonomicheskij analiz*. M.: YUNITI-DANA, 2014. 303 s.
2. Efimova O.V. *Finansovyy analiz. 3-e izd., pererabotannoe i dop.* M.: Buhgalterskij uchet, 2013. 352 s.
3. Zhukov A.L. *Regulirovanie i organizaciya oplaty truda: uchebnoe posobie*. M.: MIK, 2016. 336 s.
4. Kibanov A.YA., Durakova I.B. *Upravlenie personalom organizacii: strategiya, marketing, internacionalizaciya: uchebnoe posobie*. M.: INFRA-M, 2014. 301 s.

**THE CONCEPT OF PERSONNEL REMUNERATION AS A
BASIC ELEMENT OF ECONOMIC ANALYSIS**

*Tsuglenok O.M., Senior Lecturer,
Krasnoyarsk State Agricultural University in Achinsk*

Abstract: "personnel remuneration" is a key element of work. Time, quantitative and qualitative characteristics of the economic category are represented with the system of current and deferred payments, designed to stimulate the activity of the employee to perform tasks.

The main function of remuneration as a socio-economic category is to harmonize the contradictory relationship between the employer and the employee. The system of systematic payments ensures partial satisfaction of the employee's interests, compensating for the economic effect of the employer's employment.

Keywords: personnel, qualification workers, wages, remuneration, labour legislation