

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СУЩНОСТЬ ОПЛАТЫ ТРУДА И ОСНОВЫ ЕЕ ОРГАНИЗАЦИИ

КОВАЛЕНКО А.Ю.,

аспирант,

Институт экономики и управления,

e-mail: ay_kovalenko@list.ru

В статье рассмотрена социально-экономическая сущность оплаты труда и основы ее организации, исследованы основные функции заработной платы.

Ключевые слова: категория; оплата труда; система вознаграждения; мотивация; функции.

In article the social and economic essence of a payment and a basis of its organisation is considered, the basic functions of wages are investigated.

Keywords: a category; a payment; compensation system; motivation; functions.

Коды классификатора JEL: J31, J32.

TERRA ECONOMICA 2011 9 № 4 Часть 3

Оплата труда — система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами. Центральным элементом этой системы отношений является заработная плата, которая выступает как вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

В основе заработной платы лежит цена труда как фактора производства, которая сводится к его предельной производительности. Согласно теории предельной производительности, работник должен произвести продукт, возмещающий его заработную плату, следовательно, заработная плата ставится в прямую зависимость от эффективности труда работника [1].

Как социально-экономическая категория заработная плата требует рассмотрения с точки зрения ее роли и значения для работника и работодателя. Для работника заработная плата является главной и основной статьей его личного дохода, средством повышения уровня благосостояния его самого и членов его семьи. Следовательно, стимулирующая роль заработной платы заключается в улучшении результатов труда для увеличения размера получаемого вознаграждения. Для работодателя заработная плата работников представляет собой одну из основных статей затрат на производство.

С одной стороны, работодатель заинтересован в снижении удельных затрат рабочей силы на единицу продукции, а с другой стороны, заинтересован повысить ее качество, а значит, увеличить расходы на ее содержание, если это позволит увеличить прибыль предприятия за счет стимулирования инициативы работников.

Заработная плата выполняет три основные функции: воспроизводственную, мотивационную, регулируемую.

Воспроизводственная функция обеспечивает работнику объем потребления материальных благ и услуг на уровне, достаточном для нормального воспроизводства рабочей силы и повышения интеллектуального потенциала в соответствии с изменяющимися техническими и социальными факторами производства.

Мотивационная функция состоит в возможности побуждать работника к трудовой активности, повышению эффективности труда. Этой цели служит установление размера заработков в зависимости от достигнутых работником результатов труда. Реализация этой функции осуществляется руководством предприятия через конкретные системы оплаты труда [2].

Регулирующая функция играет роль баланса интересов работников и работодателей. Она выступает регулятором спроса на продукцию и услуги предприятия, а также на рабочую силу на рынке труда. Основа реализации регулирующей функции заключается в дифференциации оплаты труда по группам работников, по приоритетности деятельности или другим признакам. Тем самым вырабатывается определенная политика по установлению уровня оплаты труда для различных категорий работников в конкретных условиях производства [3].

В настоящее время ни одна из функций заработной платы не реализуется в полной мере. Это связано, прежде всего, с неразвитостью российского рынка труда.

Механизм организации заработной платы на предприятии непосредственно отражает процесс превращения цены рабочей силы в заработную плату. Через организацию заработной платы достигается компромисс между интересами работника и работодателя, который способствует развитию отношений социального партнерства между двумя движущими силами рыночной экономики.

Величину заработной платы определяет не только количество денег, которым будет располагать работник, но и то, что он может на эти деньги купить. То есть покупательная способность денег определяется соотношением номинальной и реальной заработной платы.

Номинальная заработная плата — это вся начисленная сумма оплаты труда работника, вне зависимости от налогов и обязательных платежей. Располагаемая заработная плата — это начисленная сумма оплаты труда за вычетом подоходного налога и обязательных платежей. Реальная заработная плата — количество материальных благ и услуг, которое можно приобрести на номинальную заработную плату, т. е. покупательная способность номинальной заработной платы.

Так, повышение номинальной заработной платы на 15% при росте цен на 20% (при условии неизменности налоговых отчислений) может привести к снижению реальной заработной платы на 4,2% ($115:120 \cdot 100 - 95,8$). [4]

Следует также различать денежную и неденежную формы заработной платы. Денежная форма является основной, что обусловлено ролью денег как всеобщего эквивалента в товарно-денежных отношениях в рыночной экономике. Однако при отсутствии наличных денежных средств предприятие может рассчитываться с работниками выпускаемой продукцией, которая может как лично потребляться работником и его семьей, так и продаваться (или обмениваться на другие товары).

Деньги — это наиболее очевидный способ, которым организация может вознаградить сотрудников. Противоречивые оценки количества денег, необходимых для мотивации эффективных действий, восходят еще к временам зарождения теории человеческих отношений. Сторонники этой теории утверждают, что важнейшее значение имеют социальные потребности людей, в то время как сторонники теории научного управления стоят на том, что вознаграждения материально-экономического характера обязательно ведут к усилению мотивации.

Хотя Фредерик Герцберг и пришел к выводу о том, что большинство людей относят оплату только к гигиеническим факторам, обеспечивающим отсутствие неудовлетворенности, тем не менее, многие бихевиористы считают, что деньги в определенных ситуациях могут служить мотивирующим фактором. Один из них, в частности, писал, что «применение теории потребностей Маслоу к заработной плате позволяет сделать вывод о том, что она удовлетворяет многие потребности различного типа — физиологические, потребности уверенности в будущем и признании» [7]. В одной из своих ранних работ Герцберг допускал, «что заработная плата, надлежащим образом связанная с результатами труда сотрудника, может становиться мотивирующим фактором результативности труда, т.е. обычно зарплата не связана непосредственно с результативностью и является гигиеническим фактором».

Этот вывод получил поддержку исследователей-бихевиористов, изучавших теорию ожидания. Они установили, что только при наличии определенных условий рост зарплаты стимулирует повышение производительности труда. Первое из них состоит в том, что люди должны придавать зарплате большое значение. Второе заключается в том, что люди должны верить в существование четкой связи между зарплатой и производительностью, и конкретно в то, что увеличение производительности обязательно приведет к росту зарплаты. Очевидно, что для персонала желательно наличие связи между зарплатой и достигаемыми трудовыми результатами. Исследования показали, однако, что хотя большинство менеджеров и провозглашают свою приверженность оплате труда по конечному результату, но на практике они компенсируют затраченные работником усилия в соответствии со стажем и проведенным на работе временем, а вовсе не по характеристикам достигнутых результатов.

Таким образом, нельзя отрицать, что заработная плата или компенсация сотрудникам (компенсация как-то, что работник получает от организации в обмен на свой труд) играет исключительно важную роль в привлечении, мотивировании и сохранении в организации адекватной рабочей силы. Компенсация может оказывать двоякое воздействие на сотрудников — мотивирующее и демотивирующее.

Неэффективная система вознаграждения может вызвать у работников неудовлетворенность (как размером, так и способами определения и распределения вознаграждения), что всегда влечет за собой снижение производительности труда, падение качества, нарушение дисциплины. Недовольные компенсацией работники могут вступить в открытый конфликт с руководителями организации, прекратить работу, организовать забастовку или покинуть организацию [4].

С другой стороны, эффективная система компенсации стимулирует производительность работников, направляет их деятельность в нужное для организации русло, т.е. повышает эффективность использования человеческих ресурсов.

Стимулирующая роль денег особенно эффективна, когда предприятия вознаграждают своих сотрудников в зависимости от выполнения работы и получения конкретных результатов, а не за отсиженное на рабочем месте время.

Основное значение системы компенсации заключается в том, чтобы стимулировать производственное поведение сотрудников компании, направив его на достижение стоящих перед ней стратегических задач, иными словами, соединить материальные интересы работников со стратегическими задачами организации.

Стимулирующая, а более точно, мотивационная функция играет главную роль в интенсивном использовании живого труда, направляет его на реализацию целей управления.

Мотивационный механизм непосредственно заработной платы имеет определяющее значение и в реализации стратегии на перспективу. Однако это значение обусловлено не только высокой долей заработной платы в общем доходе работника (как правило, более 70%). Традиционно в сознании работника заработная плата психологически ассоциируется с признанием его авторитета на предприятии, косвенно выражает его социальный статус. Через заработную плату работник косвенно оценивает себя, свои успехи в работе сравнительно с другими. Зарботная плата может быть и невысокой (какой она была все застойные годы прямого государственного управления экономикой), но если она оказалась выше, чем у коллег по работе, то и мотивационная действенность будет выше.

В зависимости от системы оплаты труда, организации заработной платы на предприятии мотивационным стимулом может выступать как размер заработной платы, так и непосредственно оценка работника (хотя последняя, в конечном счете, также выразится размером заработка). Однако оценка работника (заслуг работника) с последующим установлением размера заработка оказывается для рабочих более предпочтительной по сравнению с оценкой косвенной (в последовательности: заработная плата — заслуги работника). Поэтому организация заработной платы с оценкой заслуг играет большую мотивационную роль, нежели оплата без оценок.

По тому, как идет процесс признания заслуг работника в течение его трудовой жизни, выражающейся динамикой роста заработка, можно говорить и об адекватном процессе его интеграции с производством (предприятием, фирмой). Если нет признания, то не будет и лояльного мотивированного отношения к предприятию со стороны работника, ориентации на высокую производительность, отдачу. Таким образом, для правильной социально обусловленной мотивации организация заработной платы есть решающее условие достижения цели управления трудом, нацеленности работника на производительный труд.

Зарботная плата тесно связана с производительностью труда. Производительность труда — важнейший показатель эффективности процесса труда, представляет собой способность конкретного труда воздавать в единицу времени определенное

количество продукции. А заработная плата относится к денежному вознаграждению, выплачиваемому работнику за выполненную работу. Заработная плата, будучи основным источником доходов трудящихся, является формой вознаграждения за труд и формой материального стимулирования их труда. Она направлена на вознаграждение работников за выполненную работу и на мотивацию достижения желаемого уровня производительности. Поэтому, правильная организация заработной платы непосредственно влияет на темпы роста производительности труда, стимулирует повышение квалификации трудящихся. Заработная плата, являясь традиционным фактором мотивации труда, оказывает доминирующее влияние на производительность. Организация не может удержать рабочую силу, если она не выплачивает вознаграждения по конкурентоспособным ставкам и не имеет шкалы оплаты, стимулирующей людей к работе. Для того, чтобы обеспечить стабильный рост производительности, руководство должно четко связать заработную плату, продвижение по службе с показателями производительности труда, выпуском продукции.

Система вознаграждения за труд должна быть создана таким образом, чтобы она не подрывала перспективные усилия на обеспечение производительности при краткосрочных негативных результатах. Особенно это относится к эшелону управления [2].

Зарплата может действовать как фактор, дестимулирующий развитие производительности труда. Медленная работа часто вознаграждается оплатой сверхурочных. Отделы, допустившие перерасход своей сметы в этом году могут надеяться на увеличение сметы на будущий год. Сам факт более крупных затрат времени не является автоматическим индикатором выполнения большего объема работ, хотя схемы оплаты труда часто исходят именно из этих предположений [3].

Линия поведения должна заключаться в том, чтобы поощрять то, что способствует росту производительности.

Теоретически в системе частного предпринимательства должна быть однозначная связь между тем, что и как вы делаете и сколько за это получаете. Оплата и производительность должны быть связаны между собой. Общество ориентировано на конечные результаты деятельности, и в основе всего лежит предположение, что полная компенсация за затраченные усилия, включая зарплату, должна в разумной степени отражать вклад каждого работника, или, еще более конкретно, то, насколько эффективно он работал.

Необходимо обязательно иметь в виду, что мотивация работника, в конце концов, сопряжена с общей системой вознаграждений данной организации, которая может обеспечить почти неограниченное их разнообразие, «подключая» к системе интенсификации труда. В то же время, в организации может происходить бесчисленное множество таких событий, которые будут «отключать» работников. (Некоторые из них могут контролироваться организацией, а некоторые — нет.) Для того чтобы деятельность организации была высокопроизводительной, необходимо, чтобы степень воздействия «подключающих» событий была значительно более мощной, чем «отключающих».

Один из наиболее мощных инструментов «подключения», имеющийся в распоряжении организации — это программа оплаты и стимулирования труда. Каждый, кто работал с людьми, знает, что имеется практически неограниченное количество факторов и способов воздействия на мотивацию конкретного человека. Более того, тот фактор, который сегодня мотивирует конкретного человека к интенсивному труду, завтра может способствовать «отключению» того же самого человека. Никто точно не знает, как действует механизм мотивации, какой силы должен быть мотивирующий фактор и когда он сработает, не говоря уже о том, почему он срабатывает. Все, что известно, это то, что работник трудится ради денежного вознаграждения и комплекса компенсационных и поощрительных мер. Работник может в определенной степени распорядиться получаемыми деньгами по своему усмотрению. Денежное вознаграждение и другие компоненты компенсации обеспечивают необходимые условия выживания, развития работника, проведения им досуга в настоящем, а также уверенность в будущем, развитие и высокое качество жизни в расчете на перспективу.

Эти компоненты компенсации, конечно, никоим образом не могут удовлетворить всех потребностей работника. Вместе с тем, организация обеспечивает своим работникам буквально сотни других вознаграждений, которые могут временами существенно усиливать и дополнять программу оплаты и стимулирования труда и зачастую удовлетворять те потребности, которые оказываются не по силам этой программе.

В наименьшей степени сводная программа мер компенсации какой-либо организации способна охарактеризовать и то, как данная организация оценивает значимость работы, порученной данному человеку и достигнутые им результаты. В этой связи следует помнить, что ценность какого-либо вида деятельности и ценность человека, работающего в этой должности — две совершенно разные вещи.

Однако сегодняшний уровень организации заработной платы не позволяет сделать выводов о сколько-нибудь серьезных успехах в целевой направленности, использовании ее для реализации мотивационной политики.

Чтобы заработная плата соответствовала целям управленческой стратегии: развитию чувства общности у работников, воспитанию их в духе партнерства, рациональному сочетанию личных и общественных интересов, требуется изменение ее мотивационного механизма. Психологически, а затем и экономически заработная плата должна нацеливать работника на четкое понимание им взаимосвязи между требованиями к нему предприятия, фирмы и вкладом его в конечные результаты, и как следствие — размером заработной платы. К сожалению, в современной организации заработной платы преобладает экономическая ориентация. Доминирующее значение имеют категории экономические: доход, фонд оплаты труда, внутренние цены (расчетные, планово-учетные и пр.) и другие, которые не анализируются с точки зрения формирования мотивации, побуждения к активной деятельности каждого работника.

Итак, чтобы заработная плата выполняла свою мотивирующую функцию, должна существовать прямая связь между ее уровнем и квалификацией работника, сложностью выполняемой работы и степенью ответственности.

ЛИТЕРАТУРА

1. Виханский О.С. Менеджмент. М.: Гардарики, 1998. 133 с.
2. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. СПб.: Питер, 2000.
3. Озиренко Е.А. Вычеты по НДФЛ: новые правила, старые проблемы // Главбух. № 3. февраль 2005. С. 13–15.
4. Организация и нормирование труда: Учебник / Под ред. Ю.Г. Одегова. М.: Экзамен, 2003. 464 с.
5. Палий В.Ф. Современный бухгалтерский учет: Учеб. пособие. М.: Бухгалтерский учет, 2008. 387 с.
6. Подольский В.В. Аудит / Под ред. В.И. Подольского. 3-е изд. перераб. и доп. М.: ЮНИТИ-ДИАНА, 2006. 405 с.
7. Смирнова Н.М. От социальной метафизики к феноменологии «естественной установки». М., 2006.
8. Соколов Я.В. Энциклопедия общего аудита. М.: Дело и Сервис, 2007. 863 с.