

УДК 331.23

ПРЕИМУЩЕСТВА И НЕДОСТАТКИ ФОРМ ОПЛАТЫ ТРУДА

Апкина О.Г.¹

студентка,

*Пермский национальный исследовательский политехнический университет,
Пермь,*

Россия

Аннотация

Статья посвящена выделению и анализу преимуществ и недостатков форм оплаты труда. Рассматриваются виды форм оплаты труда, а также анализируется каждая из них. Подчеркивается в каких условиях следует применять ту или иную форму.

Ключевые слова: экономика, заработная плата, формы оплаты труда, работник, работодатель, рынок, преимущества, недостатки.

THE ADVANTAGES AND DISADVANTAGES OF THE FORMS OF REMUNERATION

Apkina O. G.

student

Perm national research Polytechnic University,

Perm, Russia

Annotation

The article is devoted to selection and analysis of the advantages and disadvantages of forms of remuneration. We consider the types of forms of remuneration, as well as analyzes each of them. Stressed in what conditions should apply some form.

¹ Научный руководитель – Мухина Е. Р., кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и управления промышленным производством ПНИПУ.

Key words: economy, wages, form of remuneration, employee, employer, market, products, advantages, disadvantages.

Каждое предприятие в процессе организации своей деятельности встает перед вопросом выбора формы и системы оплаты труда. Безусловно, данная проблема решается путем взвешивания всех аргументов в пользу той или иной формы. Рассмотрим достоинства и недостатки основных форм и систем оплаты труда, а также условия их внедрения на предприятие [1].

На данный момент, на предприятиях наиболее распространены такие формы оплаты труда как:

- сдельная форма заработной платы (заработок зависит от количества произведенных единиц продукции с учётом качества, условий труда и сложности выполняемой работы [3]);
- переменная форма заработной платы (заработок зависит от количества затраченного времени [3] (нормативного, предусмотренного тарифной системой), с учетом условий труда и квалификацией работника).

Сдельная форма оплаты труда

Сдельная оплата труда – это форма оплаты наёмного работника, при которой заработок зависит от выполненного объема работ с учетом их качества, сложности, условий труда и количества произведённых им единиц продукции [3].

В основе сдельной оплате труда лежит количественный результат труда, для расчета необходимо знать расценку, под которой понимается заработная плата за единицу продукции.

На рисунке 1 приведены виды (системы) сдельной формы оплаты труда.

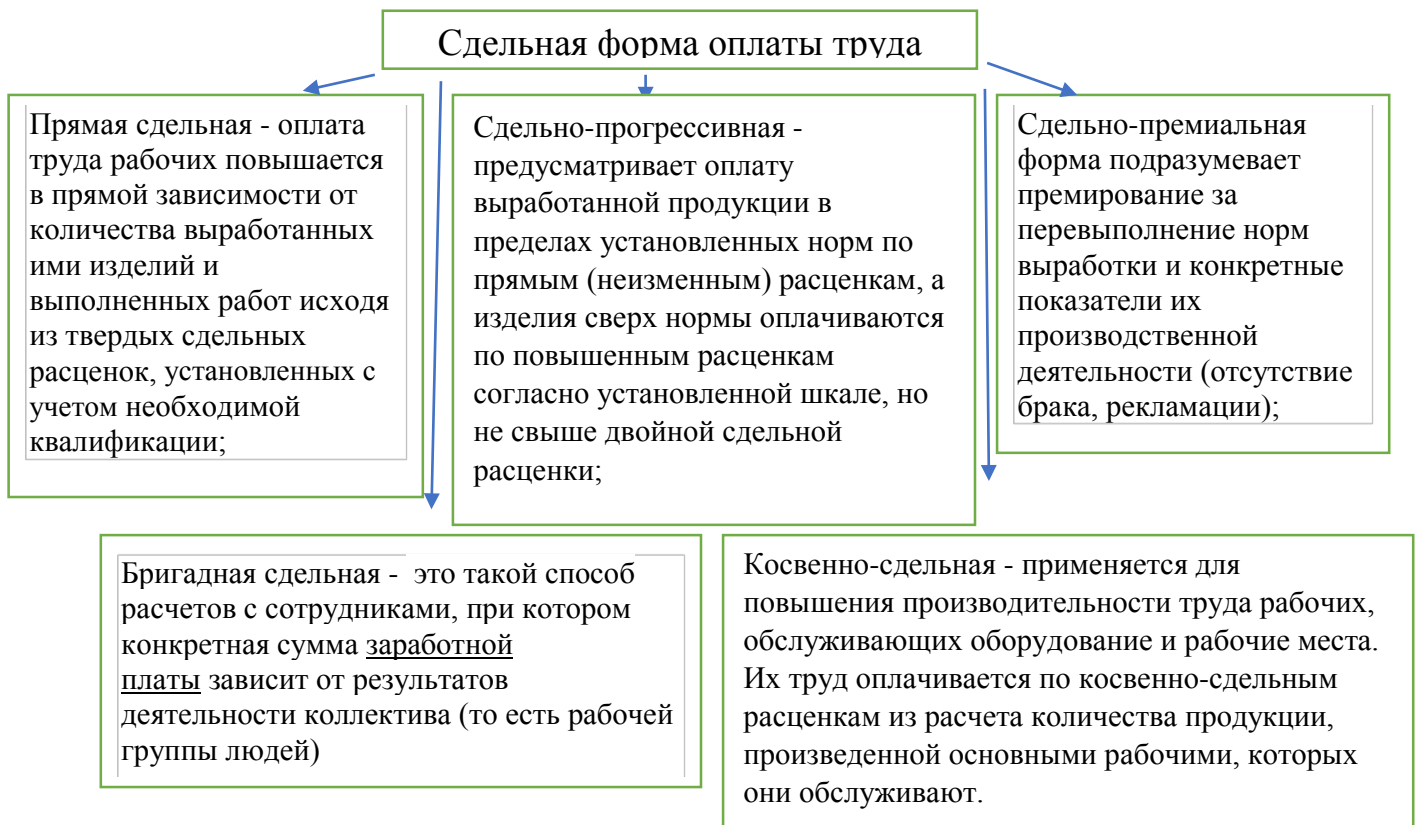


Рис. 1 – Сдельная форма оплаты труда

Так, основными условиями для эффективного применения сдельной оплаты труда являются:

- существование количественных показателей работы, которые непосредственно зависят от конкретного работника;
- имеющаяся возможность точного учета объемов выполняемых работ;
- существование возможности у рабочих конкретного участка увеличить объем выполняемых работ или выработку;
- существование необходимости на конкретном производственном участке стимулировать рабочих в дальнейшем увеличении выработки продукции или объемов выполняемых работ;
- имеющаяся возможность технического нормирования труда.

На наш взгляд, *сдельная форма оплаты труда* наиболее полноценно отвечает интересам как работника, так и работодателя, так как величина

заработка зависит от объема сделанной (проданной) продукции или оказанных им услуг, от и его продуктивности и результатов труда [2].

Прямую зависимость между результатами работы и величиной вознаграждения следует отнести к достоинствам сдельной оплаты труда. Интересы работодателя успешно реализуются, поскольку работник заинтересован в увеличении заработка и в этом отношении его не нужно контролировать.

Плюсы сдельной оплаты труда для работника связаны с тем, что у него есть большая возможность увеличить свою заработную плату путем выполнения роста производительности труда, большего объема работ. Но, к сожалению, в некоторых случаях работу при сдельной оплате может получить практически любой работник, независимо от его репутации, состояния здоровья, наличия документов (к примеру, на уборке урожая, разгрузке вагонов, товаров и т.п.).

При сдельной оплате труда полезность работника чаще всего зависит от его способностей. Эмпирические исследования американских экономистов показали, что производительность работников со сдельной оплатой труда выше, чем с повременной. В некоторых сферах производства использование сдельной заработной платы несколько эффективнее повременной, так как мотивирует работника к увеличению производительности [2].

Сдельную оплату труда применять не рекомендуется, когда присутствуют такие параметры как ухудшение качества выпускаемой продукции, так как работник больше заинтересован в объеме выполненной работе; ухудшение качества обслуживания оборудования производства, что чаще всего приводит к неисправности оборудования, незапланированной амортизации и следовательно к капиталовложениям; нарушение технологических режимов, процессов; перерасход материалов и сырья; нарушение требований техники безопасности жизнедеятельности.

Сдельная заработная плата применяется в тех организациях, где можно установить прямую зависимость между объемом произведенной продукции и количеством труда, затрачиваемым каждым работником [5].

Повременная форма оплаты труда

Повременная форма оплаты труда – это заработок, получаемый работником определенной квалификации за выработанное им время.

Различают простую повременную систему оплаты труда (оплата производится за определенное количество отработанного времени независимо от количества выполненных работ) и повременно-премиальную (оплата не только отработанного времени по тарифу, но и премии за качество работы)

Наиболее широкое распространение в мире повременной оплаты труда объясняется некоторыми обстоятельствами, основным из которых является научно-технический прогресс, который вносит изменения в технологию и организацию производства. Все более углубляются разделение труда и специализация, растут требования к квалификации персонала, в сфере услуг.

Повременная оплата для работника — это гарантия относительно стабильного заработка. Трудовой коллектив, в котором принята повременная оплата труда, обычно бывает сплоченнее, так как текучесть кадров меньше, а интересы работников в экономической сфере реже противостоят интересам друг друга.

Важным преимуществом повременной формы оплаты для работодателя является уменьшение издержек контроля качества продукции. При этом легче формировать у работника чувство фирменного патриотизма - причастности к интересам всей организации.

Но, к сожалению, проблемы здесь также возникают. Ведь работник получает деньги чисто за присутствие на рабочем месте, у него нет стимулов к производительному труду. И тогда появляется необходимость в человеке-

надзирателе, который контролирует процесс труда, объем выпуска продукции. Но, так как это требует немалых затрат, снижаются возможности специализации.

Оплачивая труд работника повременно, т.е. фактически лишь за присутствие в определенные часы на рабочем месте, наниматель берет на себя риск колебаний в его производительности. Продуктивный работник увеличивает прибыль фирмы, а непродуктивный — наоборот, а заработная плата у них одинакова. Оплату труда сложнее связать с конечным результатом. Кроме того, работники могут поставить свои собственные интересы выше интересов потребителя, что в долгосрочном периоде может принести фирме ущерб.

Для того, чтобы применять повременную оплаты труда необходимо, чтобы возможность увеличения выпуска продукции отсутствовала; производственный процесс был бы строго регламентирован; функции рабочего склонились к наблюдению за ходом технологического процесса; функционировали бы поточные и конвейерные типы производства со строго заданным ритмом; увеличение выпуска продукции могло бы привести к браку или ухудшению качества.

В таблице1 приведены условия, преимущества и недостатки основных форм оплаты труда.

Таблица 1. – Преимущества и недостатки форм оплаты труда

	Сдельная	Повременная
Условия	Чаще всего используется для специфических видов работ, когда большое значение имеет денежное вознаграждение рабочих	Чаще всего используется там, где тяжело измерить и контролировать качество и количество труда, где производительность труда далека от критической
Преимущества	Вознаграждение работников непосредственно связано с	Проста, легка в реализации, также начисляется без

	результатами выполненной работы	трудностей, обеспечивает хорошие отношения как между работником и работодателем, так и в коллективе
Недостатки	Обычно вызывает ряд конфликтов и недовольств, если нет гарантий минимального дохода, оклада	Плохо стимулирует персонал, что чаще всего приводит к плохим производственным результатам

Таким образом, можно сделать вывод о том, что в современных условиях рыночной экономики не существует какой-либо строгой регламентации, которая может характеризовать плановую экономику, поэтому предприниматель или работодатель могут выбрать любой из существующих вариантов оплаты труда рабочих и применять тот, который в наибольшей степени соответствует целям данного предприятия[4].

Библиографический список:

1. Мухина Е.Р. Критерии выбора формы оплаты труда / Е.Р. Мухина // Гуманитарные научные исследования, 2015, № 8(48). - URL: <http://human.snauka.ru/date/2015/8>
2. Мазин А.Л. Сдельная и повременная формы оплаты труда/[Электронный ресурс]. — Режим доступа — URL: <http://www.elitarium.ru/oplata-truda-sdelnaja-povremennaja-rezultat-zarabotok-tekuchest-kadrov/>
3. http://studopedia.ru/9_200282_formi-zarabotnoy-plati.html
4. <http://poisk-ru.ru/s7319t1.html>
5. Кулякина Е. Л., Коробова А. В. Основные преимущества и недостатки применения различных систем оплаты труда в организациях РФ // Молодой ученый. — 2017. — №9. — С. 419-422.