

УДК 339:331.2

**ВЛИЯНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ  
КАК ЭКОНОМИЧЕСКОГО  
МЕТОДА ВОЗДЕЙСТВИЯ НА РЕЗУЛЬТАТЫ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ**

*С.С. Силион, студентка 3 курса экономического факультета  
Научный руководитель – Г.В. Лапшина, доцент кафедры  
экономика и управление на предприятиях АПК  
ФГБОУ ВПО «Ульяновская государственная  
сельскохозяйственная академия им. П.А. Столыпина»*

*Ключевые слова: заработная плата, производительность труда, мотивация, управление, премирование.*

*Работа посвящена определению влияния заработной платы на результаты предприятия. Организация заработной платы призвана обеспечивать мотивацию трудового поведения работников, заинтересовывать их трудиться на данном предприятии, использовать личностный потенциал для улучшения своих и коллективных показателей работы.*

Политика в области оплаты труда является составной частью управления предприятием, и от нее в значительной мере зависит эффективность его работы, так как заработная плата – один из важнейших стимулов в рациональном использовании рабочей силы.

В настоящее время нет однозначного, а тем более стандартного определения заработной платы как экономической категории.

Заработная плата – цена труда, изменяющаяся под воздействием рыночных факторов – спроса и предложения. [3, с. 136]

Для наемного работника заработная плата является платой и вознаграждением за результат труда, что определяет ее предназначение (функции). Заработная плата в обществе выполняет следующие функции:

1) воспроизводственная функция: она определяет уровень оплаты труда, необходимый для удовлетворения основных жизненных потребностей работника и его семьи. В ней реализуется экономический закон возвышения потребности.

2) стимулирующая (мотивационная). Ее сущность состоит в

установлении количественной зависимости между размерами оплаты и количеством, качеством и результатом труда торговых работников. Реализуется стимулирующая функция посредством объединения норм труда (норма выработки, норма времени и т.д.) и норм оплаты (тарифных ставок, расценок и т.п.) в конкретные системы заработной платы. Она играет главную роль в интенсивном использовании живого труда, направляет его на реализацию целей управления. Умелое использование стимулирующей функции превращает заработную плату в один из важнейших рычагов повышения результативности работы и экономического роста.

3) учетная функция: она характеризует меру участия живого труда в процессе образования цены товара, его долю в совокупных издержках, связанных с реализацией товаров и услуг.

4) регулирующая: с одной стороны заработная плата, являясь одним из важнейших элементов денежных доходов населения, а через него и активно воздействует на объем, структуру и динамику производства и в значительной степени на инвестиционную политику. С другой стороны, выступая как, составная часть издержек работодателя на рабочую силу, заработная плата влияет на спрос и предложение рабочей силы на рынке труда.

5) социальная: заработная плата должна обеспечивать минимально достаточные условия и уровень жизни работников и их семей. [1, с. 178]

При разработке политики в области заработной платы и ее организации на предприятии необходимо учитывать следующие принципы:

- справедливость, т. е. равная оплата за равный труд;
- учет сложности выполняемой работы и уровня квалификации труда;
- стимулирование за качество труда и добросовестное отношение к труду;
- опережение темпов роста производительности труда по сравнению с темпами роста средней заработной платы;
- индексации заработной платы в соответствии с уровнем инфляции;
- применение прогрессивных форм и систем оплаты труда, которые в наибольшей степени отвечают потребностям предприятия. [3, с. 244]

Для примера я хотела бы рассмотреть, как организована оплата труда в торговом предприятии ООО «Мечта Плюс».

На предприятии ООО «Мечта Плюс» используется простая по-

временная система труда с формой оплаты труда в денежной форме.

Отсутствие в ООО «Мечта Плюс» системы премирования говорит о низкой заинтересованности работников в повышении производительности своего труда, что в особенности касается производительности труда торгово-оперативного персонала.

Незаинтересованность работников в увеличении величины товарооборота неизменно сказывается на его фактической величине.

Руководству ООО «Мечта Плюс» необходимо пересмотреть свою политику в части стимулирования работников.

Считаем, что наиболее рациональным вариантом премирования в торговле является начисление премиального процента от полученного за период товарооборота.

Анализируя основные показатели финансово-хозяйственной деятельности ООО «Мечта Плюс» за 2009-2010 гг., можно констатировать повышение величины выручки от продажи товаров на сумму 65,00 тыс. руб. (в отчетном 2010 году, соответственно выручка от реализации товаров увеличилась на 100 тыс. руб.). Производительность труда 1-го работника в 2010 году составила 787,73 тыс. руб./чел против 2009 года – 777,00 тыс. руб./чел., т.е. увеличилась на 10,83 тыс. руб./чел. (1,39 %), а производительность труда 1-го работника торгово-оперативного персонала увеличилась на 410,17 тыс.руб./чел или на 35,19 %. Фонд оплаты труда по сравнению с прошлым годом увеличился на 4,80 % и составил 284,00 тыс.руб. Среднемесячная заработная плата 1-го работника в отчетном году увеличилась на 39,73 % и составила 5,24 тыс. руб.

Для поддержания оптимального соотношения между ростом производительности труда и средней заработной платы экономически целесообразно превышение темпов роста производительности труда над темпами роста средней заработной платы не более чем на 20-30%. Из произведенных выше расчетов видно, что это соотношение не поддерживается.

Таким образом, на хозяйственно-финансовую деятельность торгового предприятия ООО «Мечта Плюс» отрицательное влияние оказал факт нерационального управления персоналом, что говорит о некомпетентности руководителя ООО «Мечта Плюс» в данном вопросе.

Фактически по данным бухгалтерской отчетности финансовое состояние предприятия ООО «Мечта Плюс» можно оценить как удовлетворительное. Однако некорректное управление персоналом и фондом заработной платы может в перспективе изменить ситуацию.

На предприятии заработная плата выплачивается только в денежной форме и применяется повременная оплата труда, что в свою очередь

отрицательно сказывается на качестве трудовой деятельности, так как при повременной системе оплаты труда наблюдается ограниченная материальная заинтересованность, размер оплаты труда не увязывается с его непосредственными или конечными результатами.

Относительная нестабильность в деятельности предприятия объясняется рядом причин:

- не предоставлением скидок и безналичных расчетов;
- не достаточным уровнем качества трудовой деятельности;
- отсутствием мотивации.

**Библиографический список:**

1. Экономика предприятия: учеб. для вузов/ В.Я. Горфинкель, Е.М. Купряков, В.П. Прасолова и др.- М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 2006.-376 с.

2. Экономика предприятия: Учебник / под ред. Проф. Н.А. Сафронова. – М.: «Юристъ», 2008. – 584 с.

3. Экономика торгового предприятия: учеб. для вузов/А.И. Гребнев, Ю.К. Баженов, О.А. Габриэлян и др. – М.: Экономика, 2009. – 320 с.

**THE INFLUENCE OF WAGES AS A METHOD OF ECONOMIC IMPACT ON THE RESULTS OF THE ORGANIZATION**

*Silion S.S., Lapshina G.V.*

*Key words: wages, productivity, motivation, management, bonuses.*

*The study investigates the influence of wages on the results of the company. Organization of wages is designed to provide motivation of the work behavior of employees, motivate them to work in the enterprise, to use personal potential and to improve their collective performance.*