

ПРОБЛЕМЫ И НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

*Ислямова Р.Ф., Альмухаметова Д.И.,
студентки 3 курса экономического факультета
Научный руководитель – Смирнова Е.А.,
кандидат экономических наук, доцент
ФГБОУ ВПО «Ульяновская ГСХА им. П.А. Столыпина»*

Ключевые слова: *оплата труда, заработная плата, организация, рыночная экономика.*

В статье рассмотрены проблемы оплаты труда, решение этих проблем, типы организации заработной платы на предприятиях, методы стимулирования работников кроме денежных.

Одной из важнейших проблем в российской экономике является проблема оплаты труда. От решения данного вопроса зависят:

- рост эффективности производства;
- повышение благосостояния населения;
- благоприятный социально-психологический климат в обществе.

Наиболее важным принципом организации заработной платы в современной экономике можно назвать принцип денежной заинтересованности работника в результатах его трудовой деятельности. Переход к рыночной экономике привел к существенным изменениям в системе оплаты труда: отношения между предприятием, государством и работником по поводу организации труда переходят на новый уровень, изменились формы регулирования трудовых отношений. Очевидным является то, что решение проблем в данной области невозможно без развитых механизмов социального партнерства [1].

К основным проблемам оплаты труда можно отнести ее низкий уровень, несовершенство законодательства и постоянные его нарушения, региональную дифференциацию.

Таблица 1 – Среднедушевые денежные доходы населения, руб./мес.

Регион	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	Прирост, %	
					2012/ 2011	2012/ 2009
РФ	16895,0	18 958,4	20 780,0	23 058,0	11,0	36,5
ПФО	13 961,9	15 840,1	17 282,2	19 596,8	13,4	40,4
Ульяновская область	10 762,7	13 132,4	14 312,1	16 350,6	14,2	51,9

Следует отметить, что из года в год среднедушевые денежные доходы населения растут, как в целом по стране, так и в Ульяновской области. Но данный показатель в 1.2 раза ниже в Ульяновской области(16350,6 руб./мес.), чем в ПФО (19596,8 руб./мес.) и в 1.4 раза – РФ (23058,0 руб./мес.).

Решение проблем оплаты труда возможно при вложении усилий со стороны самих предприятий, но в любом случае сложно обойтись без комплексного государственного реформирования оплаты труда по следующим направлениям:

1) необходимо предпринимать меры по защите реальных доходов населения от инфляционных процессов: индексировать заработную плату с учетом индекса инфляции или по курсу валют, проводить единовременное повышение тарифных ставок;

2) уменьшать налоговую нагрузку на трудящихся, имеющих низкие зарплаты, и перекладывать ее на граждан, имеющих высокие доходы;

3) вести активную борьбу с бедностью, увеличивая размеры заработной платы, обеспечить доведение величины минимальной заработной платы до прожиточного минимума;

4) предпринимать меры по регулированию рынка труда: поддержка тех профессий (особенно рабочих), которые будут иметь спрос на рынке, установление норм на подготовку тех или иных специальностей для учебных заведений, стимулирование повы-

шения квалификации;

5) усиление контроля за соблюдением трудового, налогового и гражданского законодательства и др. [2].

Чтобы обеспечить сотрудникам материальные стимулы, необходимо вводить новые системы организации труда и заработной платы. Эти стимулы могут быть задействованы наиболее эффективно при условии жесткой индивидуализации заработной платы каждого работника. Иначе говоря, при применении бес­тарифной, гибкой модели оплаты труда, когда зарплата устанавливается в соответствии с такими факторами, как спрос на производимую им продукцию, информационные услуги, которые он выполняет, а также качество выполняемых работ и, конечно, финансовое положение общества, в котором он работает [3].

Очень важно учитывать также, что формирование и величина прибыли зависят от системы оплаты труда, выбранной организацией.

Выделяют два главных типа организации заработной платы на предприятиях:

- тарифный;
- бестарифный.

Тарифный тип является наиболее распространенным и традиционным. Внутри него наиболее эффективна организация заработной платы на основе единой тарифной сетки. Данный тип предполагает установление оплаты до начала производства, и он никак не связан с тем, что будет в конечном итоге деятельности. Можно заметить, что он предпочтителен больше для работника, чем для работодателя.

Бестарифный вариант более предпочтителен для работодателя, так как оплата работнику производится после того, как будет известен результат деятельности.

Компромисс между интересами работника и работодателя достигается через организацию заработной платы, способствующей развитию отношений социального партнерства между двумя движущими силами рыночной экономики [4].

Известно, что выбор систем оплаты не является произвольным. Каждая система оплаты эффективна только тогда, когда она отвечает конкретным условиям.

Наиболее важными требованиями к формированию заработной платы на предприятии и соответственно условием ее эффективности являются обеспечение реального роста заработной платы при снижении ее затрат на единицу продукции и гарантия увеличения оплаты труда всех работников по мере роста эффективности работы предприятия в целом [5, 6].

Исходя из наблюдений, можем сделать вывод, что различного рода премии, доплаты и надбавки утратили свою экономическую роль и теперь представляют собой механическую прибавку к тарифным ставкам и должностным окладам, которые не связаны с результатами труда.

Наиболее эффективным способом стимулирования труда работника мы считаем его нерегулярное, неожиданное поощрение, похвала, благодаря которой он почувствует важность его деятельности. Этому могут способствовать уважение со стороны коллег и признательность начальника.

Таким образом, если работник не будет заинтересован в достижении хороших результатов, не будет высокопроизводительного и высококачественного труда, труд сотрудника не будет высоко оплачиваться, то не будет обеспечено стабильное и поступательное развитие производства, а, следовательно, не будет решена проблема вхождения страны в фазу экономического подъема.

Библиографический список:

1. Лапшина, Г.В. Мотивация персонала и его особенности в агропромышленном производстве / Г.В. Лапшина, Ю.А. Лапшин // Материалы II-ой Международной научно-практической конференции «Аграрная наука и образование на современном этапе развития: опыт, проблемы и пути их решения». – Ульяновск: УГСХА, 2012. – Том III. – С. 132 – 138.

2. Проблемы совершенствования оплаты труда в современной России [Электронный ресурс] – Режим доступа: www.council.gov.ru

3. Лапшин, Ю.А. Стимулирование работников сельскохозяйственных организаций (на примере Ульяновской области) / Ю.А. Лапшин, Г.В. Лапшина, Е.Ю. Лапшина // Международный

технико-экономический журнал. – 2013. – № 3. – С. 49 – 52.

4. Смирнова, Е.А. Использование рабочей силы в сельскохозяйственных предприятиях Ульяновской области / Е.А. Смирнова, М.В. Постнова, С.В. Басенкова // Экономика и предпринимательство. – 2014. – № 6. – С. 383 – 387.

5. Постнова, М.В. Анализ демографических тенденций и занятости сельского населения Ульяновской области / М.В. Постнова, Е.А. Смирнова // Материалы IV Международной научно-практической конференции «Аграрная наука и образование на современном этапе развития: опыт, проблемы и пути их решения». – Ульяновск: ГСХА им. П.А. Столыпина, 2012. – т. III. – С.148 – 155.

6. Мотрич Е.Л., Найден С.Н. Влияние социально-демографической ситуации на трудовую миграцию [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.institutiones.com

7. Петрова И.Ф. Экономические и социальные проблемы села и пути их решения в Ульяновской области / И.Ф. Петрова // Вестник кадровой политики, аграрного образования и инноваций. – 2004. – № 5. – С. 58 – 62.

8. Петрова, И.Ф. Современное состояние и направления развития аграрного сектора региона / Петрова И.Ф., Татарова Л.Т. // Материалы II Международной научно-практической конференции «Аграрная наука и образование на современном этапе развития: опыт, проблемы и пути их решения». – Ульяновск: УГСХА, 2010. – С. 319–325.

PROBLEMS AND AREAS FOR IMPROVEMENT WAGES IN MODERN RUSSIA

Isliamova R.F., Almuchametova D.I., Smirnova E.A.

Keywords: *wages, salaries, the organization, the market economy.*

The article deals with the problems of wages, to solve these problems, the types of organization of wages in enterprises, incentives of employees other than cash.