

КЛАССИФИКАЦИЯ ФОРМ И СИСТЕМ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ: УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ ПОДХОД

Т. В. Суханова

Филиал Московского государственного индустриального университета (г. Кинешма)

Поступила в редакцию 17 ноября 2011 г.

Аннотация: современная практика хозяйствования ставит перед предприятием сложные организационно-экономические задачи, решить которые можно, лишь опираясь на стимулирующую функцию заработной платы. В статье применен управленческий подход к исследованию сущности и классификации форм и систем заработной платы, исходящий из понимания заработной платы как инструмента управления. Приведенная классификация позволит обеспечить соблюдение условия адекватности применяемых на предприятии форм и систем заработной платы видам деятельности, осуществляемой работниками.

Ключевые слова: форма заработной платы, система заработной платы, инструмент управления предприятием.

Abstract: modern practices of economic management tend to set difficult organizational and economic problems for an enterprise to solve. Those problems can be solved if we rest on the stimulating function of wages. In the article the management approach to the essence and to classifying forms and systems of wages is applied. It is based on the understanding of wages as a managerial tool. The given classification will allow to ensure following the conditions of adequacy of forms and systems pay employees for their different activities.

Key words: form of wages, system of wages, tool of running an enterprise.

В условиях развитых товарно-денежных отношений заработная плата выступает основным экономическим способом мотивации персонала. Поскольку все функциональные сферы деятельности предприятия (производство, маркетинг, финансы, работа с кадрами, учет и анализ финансово-хозяйственной деятельности) взаимосвязаны между собой посредством управленческой деятельности, и все это приводится в движение людьми, труд которых должен быть оплачен и простимулирован, возникает реальная возможность создать такую систему управления предприятием, в которой заработная плата использовалась бы в качестве рабочего инструмента решения организационно-экономических задач. Следует заметить, что современная практика хозяйствования ставит перед предприятием сложные проблемы, например, такие как: кризис сбыта, рост цен на потребляемые материальные ресурсы, изношенность машин и оборудования, недостаток квалифицированных рабочих кадров и т.п., решить которые можно, лишь опираясь на стимулирующую функцию заработной платы.

Управленческий подход к исследованию форм и систем заработной платы исходит из понимания заработной платы как управленческого рычага, что требует соблюдения условия адекватности приме-

няемых на предприятии форм и систем заработной платы видам деятельности, осуществляемой работниками.

Ряд отечественных авторов публикаций по вопросам экономики и организации труда не делают различий между категориями «форма» и «система» оплаты труда, рассматривая их как единое целое. Так, В. В. Адамчук, О. В. Ромашов, М. Е. Сорокина отмечают, что формы и системы оплаты труда отражают зависимость оплаты труда от норм труда, от элементов тарифной системы и от показателей, характеризующих количество и качество затраченного труда [1]. Похожее определение формулирует А. И. Рофе*. В качестве элемента организации заработной платы Р. А. Яковлев [3] выделяет только системы оплаты труда, которые, по мнению автора, обеспечивают связь между результатами труда работника (индивидуальными и коллективными), нормами труда и нормами оплаты. Б. М. Генкин дает определение как формы, так и системы заработной платы. Форма заработной платы, по его мнению, характеризует соотношения между затратами рабочего времени, продуктивностью труда работников и величиной их заработка [4]. В определении, предложенном

* Формы и системы оплаты труда – способы использования норм труда и тарифной системы для расчетов заработной платы работников с учетом особенностей их труда [2].

автором, не выделен существенный признак, в соответствии с которым может быть проведена классификация применяемых на предприятии форм оплаты труда. В то же время Б. М. Генкин традиционно выделяет две формы оплаты: сдельную и повременную*. Система заработной платы, считает автор, характеризует взаимосвязи элементов заработной платы: тарифной части, доплат, надбавок, премий [4]. Однако система заработной платы определяет не только способ использования тарифной части, доплат, надбавок, премий, но и норм труда, а это не находит отражения в определении. Автор лишь отмечает, что существуют десятки систем заработной платы [там же].

Большинство отечественных экономистов выделяют следующие системы оплаты: простую повременную, повременно-премиальную, прямую сдельную, сдельно-премиальную, сдельно-прогрессивную, косвенно-сдельную и аккордную [5]. Ряд авторов выделяют еще и коллективную (бригадную) сдельную систему [1; 2].

По нашему мнению, форма заработной платы указывает способ ведения учета затраченного труда, применяемый при исчислении платы за труд. Учет затраченного труда можно вести непосредственно в рабочем времени или в овеществленном рабочем времени (результате труда – продукте), учет которого, в свою очередь, может осуществляться как индивидуально – по каждому работнику, так и коллективно – по группе работников; как через продукцию

* Повременной называется форма оплаты, при которой величина заработка пропорциональна фактически отработанному времени. При сдельной оплате заработка работника пропорционален количеству изготовленной им продукции [4].

произведенную (выполненный объем работ), так и через проданную. В таблице 1 представлена классификация форм заработной платы в зависимости от способа ведения учета затраченного труда.

Таким образом, в зависимости от способа ведения учета затраченного труда при исчислении заработной платы мы предлагаем выделять пять форм оплаты труда: *повременную, сдельную, комбинированную, коллективно-результатную* (распределительную), *результатно-рыночную*.

Разновидностями форм оплаты труда выступают системы оплаты. Под системой оплаты труда следует понимать определенную взаимосвязь между показателями, характеризующими норму труда и норму его оплаты в пределах и сверх норм труда, гарантирующую получение работником заработной платы в соответствии с затратами непосредственно рабочего времени или овеществленного (в результате труда) рабочего времени. В свою очередь, на величину нормы оплаты труда непосредственное влияние оказывают: качество, характер и условия труда (природно-климатические, производственные, социальные), профессионально-производственные риски и другие факторы. Учет влияния факторов на размер вознаграждения за труд осуществляется через набор структурных элементов заработной платы: тарифные ставки (должностные оклады), премии (вычеты), доплаты (социальные, стимулирующие, компенсационные), надбавки, повышающие (понижающие) коэффициенты.

Классификация систем заработной платы, в зависимости от способа выражения взаимосвязи между нормами труда, нормами оплаты труда и затратами живого и (или) овеществленного (в результате) труда, представлена в табл. 2.

Т а б л и ц а 1

Классификация форм заработной платы в зависимости от способа ведения учета затраченного труда

Классификационный признак	Форма заработной платы				
	Повременная	Сдельная	Комбинированная	Коллективно-результатная (распределительная)	Результатно-рыночная
Способ ведения учета затраченного труда	Учет ведется индивидуально в рабочем (отработанном) времени	Учет ведется индивидуально в овеществленном рабочем времени – произведенной продукции, выполненном объеме работ	Учет ведется по исполнителю индивидуально в отработанном времени, по группе обслуживаемых им рабочих – коллективно в овеществленном рабочем времени (произведенной продукции)	Учет ведется как индивидуально, так и коллективно; как в отработанном времени, так и в овеществленном рабочем времени – произведенной продукции, выполненном объеме работ	Учет ведется индивидуально и (или) коллективно; в отработанном времени и (или) овеществленном рабочем времени – проданной продукции, выполненном объеме работ

Классификация систем заработной платы в зависимости от способа выражения взаимосвязи между нормами труда, нормами оплаты труда и затратами рабочего времени

Система заработной платы	Норма труда	Норма оплаты труда	Форма учета затрат рабочего времени (непосредственного или овеществленного в результате труда)
Простая повременная	Нормированное задание	Тарифная ставка разряда рабочего; должностной оклад	Фактически отработанное время
Повременно-премиальная	Нормированное задание	Тарифная ставка разряда рабочего; должностной оклад; норматив премии	Фактически отработанное время
Прямая сдельная	Норма времени (выработки)	Тарифная ставка разряда работы, исходя из которой рассчитывается сдельная расценка	Количество произведенной продукции (выполненный объем работ)
Сдельно-премиальная	Норма времени (выработки)	Тарифная ставка разряда работы, исходя из которой рассчитывается сдельная расценка; норматив премии	Количество произведенной продукции (выполненный объем работ)
Сдельно-прогрессивная	Норма времени (выработки)	Тарифная ставка разряда работы, исходя из которой рассчитывается сдельная расценка; коэффициент увеличения тарифной ставки	Количество произведенной продукции (выполненный объем работ)
Косвенно-сдельная	Нормированное задание; норма выработки обслуживаемых рабочих	Тарифная ставка разряда рабочего; норматив премии	Время, фактически отработанное исполнителем; количество продукции, произведенной группой обслуживаемых рабочих
Аккордная	Нормы времени на виды работ, входящие в комплекс; норма времени на выполнение комплекса работ	Тарифные ставки разряда работ, исходя из которых рассчитывается сдельная расценка на комплекс работ; (норматив премии); сумма всего коллективного заработка или его части, приходящаяся на единицу расчетной величины; тарифная ставка разряда рабочего; (КТУ)	Время, фактически отработанное каждым работником; объем работ, выполненных группой работников
Бригадная	Нормы времени на виды работ, входящих в комплекс	Тарифные ставки разряда работ, исходя из которых рассчитываются сдельные расценки по видам работ; норматив премии; сумма всего коллективного заработка или его части, приходящаяся на единицу расчетной величины; тарифная ставка разряда рабочего; КТУ	Время, фактически отработанное каждым работником; объем работ, выполненных группой работников
Балльная (бестарифная)	Нормы времени на виды работ, входящих в комплекс	Тарифные ставки разряда работ, исходя из которых рассчитываются сдельные расценки по видам работ; сумма коллективного заработка, приходящаяся на 1 балл; ККУ; КТУ	Время, фактически отработанное каждым работником; объем работ, выполненных группой работников
Комиссионная	Нормированное задание	Норматив от объема продаж	Количество проданных изделий
Контрактная с переменной частью, зависящей от выручки (прибыли)	Нормированное задание	Должностной оклад по контракту; норматив увеличения заработной платы в зависимости от темпа прироста выручки (прибыли)	Фактически отработанное время; количество проданных изделий



Рисунок. Формы и системы заработной платы

Руководствуясь признаком формы заработной платы, представленным в табл. 1, отнесем выделенные в табл. 2 системы оплаты к той или иной форме (рисунок).

Предложенная классификация обеспечивает систематизацию форм и систем заработной платы, получивших широкое применение в современной практике хозяйствования отечественных предприятий промышленности. Выбор способов ведения учета затраченного времени, отражения взаимосвязей между нормами труда и нормами его оплаты, должен определяться спецификой деятельности, осуществляемой работниками, что позволит наиболее эффективно решать производственные задачи, поставленные перед каждым исполнителем

и вытекающие из целей функционирования предприятия.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Адамчук В. В.* Экономика и социология труда : учебник / В. В. Адамчук, О. В. Ромашов, М. Е. Сорокина. – М. : ЮНИТИ, 1999.
2. *Рофе А. И.* Экономика и социология труда : учеб. пособие / А. И. Рофе. – М. : МИК, 1996.
3. Экономика труда и социально-трудовые отношения : учебник / под ред. Г. Г. Меликьяна, Р. П. Колосовой. – М. : Изд-во МГУ : Изд-во ЧеРо, 1996.
4. *Генкин Б. М.* Экономика и социология труда : учебник / Б. М. Генкин. – М. : Норма, 2009.
5. *Мазманова Б. Г.* Управление оплатой труда : учеб. пособие / Б. Г. Мазманова. – М. : Финансы и статистика, 2003.

Филиал Московского государственного индустриального университета (г. Кинешма)

Суханова Т. В., старший преподаватель кафедры «Экономика и управление на предприятии»
 E-mail: kineshma.msiu@rambler.ru
 Тел.: 8 (49331) 5-82-50

Branch of Moscow State Industrial University in Kineshma

Suchanova T. V., Senior Lecturer of the Economics and Management at an Enterprise Department
 E-mail: kineshma.msiu@rambler.ru
 Tel.: 8 (49331) 5-82-50