

ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ПЕРСОНАЛА

УДК 657 (02)

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СУЩНОСТЬ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

Вострикова Лилия Алексеевна,

кандидат экономических наук, доцент кафедры экономического анализа и аудита Воронежского государственного университета; lav204@yandex.ru

В статье раскрывается экономическая природа и авторское определение вознаграждения персонала организации.

Ключевые слова: персонал, вознаграждение, оплата труда, заработная плата.

Переход на рыночную модель экономики потребовал кардинальных изменений системы организации и регулирования заработной платы и вознаграждения персонала в целом с учетом рыночных принципов. Рыночные преобразования российской экономики вызвали значимые изменения в области организации оплаты труда, способствовавшие устранению административной системы распределения по труду; становлению проблем привлечения и сохранения высококвалифицированных и компетентных работников, разработки моделей оплаты труда, соответствующих миссии организации.

В современных условиях глобальной конкуренции и ускорения технического прогресса вознаграждение играет исключительно важную роль в привлечении, мотивировании и сохранении в организации необходимых ей работников. Отсутствие принципиальной позиции по проблемам организации вознаграждения персонала, понятийного аппарата приводит к искажению реально складывающихся отношений между работником, работодателем и государством, данных бухгалтерского учета и отчетности и результатов аудита. Между тем вознаграждение представляет собой один из самых значительных аспектов в управлении персоналом. Отсутствие единой терминологии затрудняет взаимопонимание и противоречит ГОСТ, вполне однозначно регламентирующему необходимость установления единых терминов, обозначений и единиц измерения.

В экономической литературе существуют различные подходы к определению понятия и выявления сущности вознаграждения. Под сущностью в диалектике понимается единство внутренних необходимых сторон и зависимостей, которое в то же время содержит единство противоположностей как источник развития. Наиболее распространенными являются толкования

вознаграждения как синоним понятию «заработная плата», или заработная плата как совокупность вознаграждений.

Конвенция Международной организации труда (МОТ) № 95 от 1 июля 1949 г. определяет заработную плату как «*всякое вознаграждение или всякий заработок*, исчисляемые в деньгах и устанавливаемые соглашением или национальным законодательством, которые в силу письменного или устного договора о найме предприниматель уплачивает за труд, который либо выполнен, либо должен быть выполнен, или за услуги, которые либо оказаны, либо должны быть оказаны. Данному определению заработной платы созвучна статья 129 ТК РФ.

Трудовой кодекс определяет заработную плату, оплату труда и вознаграждение за труд равнозначными понятиями. При этом заработная плата состоит из трех укрупненных элементов: – фиксированной части – тарифной ставки или оклада (должностного оклада); – выплат компенсационного характера (компенсационные выплаты – иное понятие, определенное с гл. 23, 24, 25 ТК РФ); – выплат стимулирующего характера.

Оплата очередных отпусков, ученических отпусков, времени нетрудоспособности, повышение квалификации относятся к компенсациям (ст. 164 ТК), которые представляют собой денежные выплаты, установленные в виде возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых и иных обязанностей.

Мнение других авторов связывает вознаграждение только с определенными выплатами работникам. В качестве вознаграждений рассматриваются единовременные поощрительные выплаты: вознаграждение по итогам работы за год; вознаграждение за стаж работы; единовременные разовые премии независимо от источников их выплат; стоимость бесплатно выдаваемых работникам акций, стоимость выдаваемых в качестве поощрений подарков акций. Нередко вознаграждение ассоциируют с заработной платой и доходом работника – *доходы* представляют собой *вознаграждение* или *заработную плату*. Убедителен вывод Р.А. Яковлева о том, что заработная плата одна из форм существования более широкого и исторически первородного понятия – вознаграждения за труд, возникшего одновременно с трудовой деятельностью человека. Категория «заработная плата» выражает отношения товарного производства на определенном этапе его развития и связана с наемным трудом [5].

В МСФО 19 понятие вознаграждений работникам является более широким, чем в российских стандартах. Помимо заработной платы и премий в состав вознаграждений включаются и другие выплаты и начисления (например, оплата личного страхования работников, медицинские услуги и др.). Стандарт 19 МСФО дает следующее определение термину «вознаграждения работникам»: «Вознаграждение работникам (employee benefits) – все формы вознаграждений и выплат компании в обмен на услуги работников, предоставляемых компанией работникам в обмен на оказанные ими услуги» [4].

МСФО 19 определяет пять категорий вознаграждений работникам.

1. Текущие вознаграждения: заработная плата и взносы на социальное обеспечение, ежегодный оплачиваемый отпуск и оплачиваемый больничный лист; участие в прибыли и премии, выплачиваемые в течение 12 месяцев; вознаграждения в неденежной форме (медицинское обслуживание, обеспечение жильем и автотранспортом, бесплатные или дотируемые товары, услуги для занятых в настоящее время работников).

2. Вознаграждения по окончании трудовой деятельности – пенсии и иные вознаграждения после выхода на пенсию, а также страхование жизни и медицинское обслуживание по окончании трудовой деятельности.

3. Выходные пособия. К ним относятся вознаграждения работникам, выплачиваемые в результате: решения компании расторгнуть трудовое соглашение с работником до установленного срока выхода на пенсию; решения работника принять предложение об увольнении в обмен на указанное вознаграждение.

4. Прочие долгосрочные вознаграждения работникам: оплачиваемый отпуск для работников, имеющих длительный стаж работы, оплачиваемый творческий отпуск; долгосрочные пособия по нетрудоспособности, премии и другие выплаты, если они осуществляются в срок более 12 месяцев после окончания периода, в котором они были заработаны.

5. Компенсационные выплаты долевыми инструментами: акции, опционы на акции, долевыми финансовыми инструментами, которые были выпущены для работников по цене ниже той, по которой данные инструменты выпускались для третьих лиц; денежные выплаты, размеры которых зависят от рыночной цены на акции компании.

В международной практике учета включены выплаты как самим работникам, так и их иждивенцам, а также выплаты в пользу других лиц, например страховых компаний. В число работников входят также руководители компаний и другой управленческий персонал. Согласно МСФО 19 в состав выплат по заработной плате включаются заработки, начисление которых производится работнику как на основе полного рабочего дня, так и на основе частичной и временной занятости.

Обзор отечественной экономической литературы позволяет судить о том, что использование понятия «вознаграждение персонала» является достаточно редким и весьма редким – объективное и расширенное толкование его природы и сущности.

Большой экономический словарь дает следующее определение понятию вознаграждения: «Вознаграждение за труд – плата, поощрение за выполненную работу, труд; выплачивается, как правило, в денежной форме в соответствии с количеством и качеством труда работника, его трудовым вкладом в результаты работы. *Формами вознаграждения* за труд могут быть заработная плата, премии, доплаты и надбавки, а также поощрения в виде ценных подарков, ценных бумаг, предоставления жилья на льготных усло-

виях и др.» [2]. Этот же источник раскрывает понятие «оплата труда» – вознаграждение в денежной или натуральной форме, которое должно быть выплачено работодателем наемному работнику, за работу, без вычета налогов и других удержаний. Очевидно, что «вознаграждение за труд» и «оплата труда» в данном источнике представлены как равнозначные понятия.

Трудовой кодекс Российской Федерации первой редакцией ввел разграничение понятий «заработная плата» и «оплата труда» и определил оплату труда как систему 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. Изменения, внесенные в ТК РФ в 2006 г., объединили эти два понятия что, по нашему мнению, усложняет понятийный аппарат и вносит терминологическую неясность или путаницу.

Как объект бухгалтерского и налогового учета оплата труда – это расходы работодателя на заработную плату работников, которая является одним из элементов их дохода за общественный труд.

Расходы работодателя на оплату труда увеличиваются на сумму страховых взносов, а доходы работников в виде заработной платы уменьшаются на сумму налога на доходы физических лиц. Таким образом, одна сумма облагается налогом дважды: как расходы работодателя (оплата труда) и как доходы персонала (заработная плата).

Оплата труда как организационная система характеризуется многими неоднородными по своей сути *элементами*, формирующимися под воздействием внешней и внутренней среды. Такими элементами, прежде всего, являются *отношения между работодателем и работником* (трудовые, организационные, правовые, социально-экономические, корпоративные, налоговые и т.д.); *структура оплаты труда* (заработная плата, премии, стимулирующие выплаты, социальные начисления и др.), *формы выплат* (денежные, натуральные, участие в прибыли организации), *виды оплаты труда* (сдельная, повременная, др.), *модели оплаты труда*.

Модели оплаты труда персонала представляют собой совокупность различных выплат и социальных (корпоративных) льгот, находящихся между собой во взаимосвязи, обусловленной направленностью на достижение определенных бизнес-целей организации. Эффективная модель оплаты труда должна устанавливать связь между ключевыми показателями деятельности организации и отдельными элементами оплаты труда персонала, отвечать следующим условиям: соответствовать требованиям законодательства; быть конкурентоспособной на рынке труда; ориентировать работников на те действия, которые необходимы для организации; соединять материальные интересы работников со стратегическими задачами организации; контролировать и эффективно управлять затратами; быть доступной для понимания каждым работником.

Вознаграждение персонала – чистый совокупный доход работников организации, обязательным элементом которой является текущее вознаграждение в виде заработной платы за отработанное время и результаты труда.

На размер вознаграждения работника действует совокупность факторов экономического, политического и социального характера:

а) экономические факторы: соотношение спроса и предложения на рынке труда; величина прожиточного минимума; рост цен на потребительские товары и услуги; повышение производительности труда;

б) политические факторы: государственные, отраслевые, региональные, корпоративные, влияние профсоюзов;

в) социальные факторы: степень привлекательности работы, условия труда и отдыха и др.

Формирование вознаграждения персонала базируется на определенных принципах: справедливости – дифференциация заработной платы в соответствии с количеством и качеством труда; объективности – обеспечивает максимально справедливую оценку и равную оплату выполнения работы равной значимости; последовательности – обеспечение заинтересованности работников в достижении высоких конечных результатов труда; гарантированности – уровня основной заработной платы работнику при выполнении условий договора (нормы труда), независимо от конечных результатов деятельности предприятия; прозрачности – работникам должны быть понятны процессы формирования заработной платы; соответствия – взаимосвязь динамики вознаграждения с изменением производительности труда, объема прибыли на одного сотрудника.

Раскрытию сущности и содержания заработной платы способствуют ее многочисленные функции. Ученые-экономисты, отмечая многофункциональность заработной платы и вознаграждения в целом, по-разному определяют их количество и содержание. Вознаграждение должно быть достаточным для выполнения основных функций: воспроизводственной, стимулирующей и регулирующей. Данные функции содействуют восстановлению у работников интеллектуальной и физической работоспособности, формированию заинтересованности в продуктивном труде, являются регулятором спроса и предложения на продукцию или услуги и на рабочую силу определенного качества на рынке труда. Важной функцией является аналитическая, которая направлена на оценку степени эффективности расходования средств на вознаграждение, определением влияния различных факторов на изменение ее величины, с оценкой стимулирующей роли отдельных элементов системы вознаграждения.

Возрастание роли персонала в современных условиях как важнейшего фактора создания стоимости приводит к объективному расширению функций вознаграждения. По нашему мнению, такими функциями могут быть нравственно-этическая функция и накопительная функция.

Нравственно-этическая функция обоснована определением заработной

платы и других выплат персоналу как вознаграждение, способствующих реализации принципа справедливой оплаты. Кроме того, вознаграждение, являясь основой материального благополучия работников общественного труда, формирует корпоративную культуру и уважение к труду, должно быть предметом гордости работающего человека.

Накопительная функция вознаграждения предполагает предоставление реальной возможности работнику на основе накопления сбережений открыть свой бизнес, дать качественное образование детям и т.д.

Список источников

1. Трудовой кодекс РФ [текст] // СПС Консультант плюс.
2. Большой экономический словарь [текст] / Под ред. А.Н. Азрилияна. – 4-е изд. доп. и перераб. – М.: Институт новой экономики, 1999. – 1248 с.
3. Ендовицкий, Д.А. Вознаграждение персонала: регулирование, учет и отчетность, экономический анализ : учеб. пособие [текст] / Д.А. Ендовицкий, Л.А. Вострикова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007. – 303 с.
4. Международные стандарты финансовой отчетности : издание на русском языке [текст]. – М.: Аскери-АССА, 2009. – 904 с.
5. Яковлев, Р.А. Оплата труда в организации [текст] / Р.А. Яковлев. – М.: МЦФЭР, 2003. – 448 с.

ECONOMICAL ESSENCE OF PERSONNEL REWARD

Vostrikova Liliya Alekseyevna,

Ph. D. of Economy, Associate Professor of the Chair of Analyses and Audit of Voronezh State University; lav204@yandex.ru

Economic nature and author's definition of the reward of personnel of the organization are considered in the article.

Keywords: personnel, reward, salary, wages.