

ЭКОНОМИКА ТРУДА. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

УДК 657 (02)

КЛАССИФИКАЦИЯ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

Вострикова Лилия Алексеевна,

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

В статье представлен авторский подход к классификации вознаграждения персонала организации.

Ключевые слова: персонал, классификация, вознаграждение.

Важнейшим ресурсом любой коммерческой организации является ее персонал, выполняющий основные функции по ведению бизнеса посредством продажи собственной рабочей силы или, исходя из современной терминологии, предоставление за вознаграждение человеческого капитала. Денежная оценка оказываемых хозяйствующему субъекту услуг со стороны работника проявляется на поверхности экономических явлений в форме вознаграждения за те или иные физические или интеллектуальные усилия.

Степень полезного эффекта для организации от использования трудовых ресурсов зависит от множества факторов, среди которых уровень образования и квалификации сотрудников, удовлетворенность условиями труда и психологическим климатом в коллективе, осознание корпоративных интересов и стратегических целей компании. Однако одними из основных стимулирующих рычагов являются размер и периодичность выплаты вознаграждения, адекватно отражающие трудозатраты работников.

Гибкая политика организации в области вознаграждения персонала при соответствующем моральном стимулировании объективно позволяет повысить уровень производительности труда, а следовательно, и ряд важнейших результативных показателей деятельности компании. Кроме того, размер финансового вознаграждения работников во многом отражает имидж фирмы в деловом мире и на рынке труда, определяет возможность привлечения высококвалифицированных специалистов, что в значительной степени формирует конкурентоспособность и социальный статус коммерческой организации.

От уровня вознаграждения персонала зависят ключевые социально-демографические показатели, такие, как доходы населения по отраслям

деятельности, регионам, в целом по стране, границы прожиточного минимума, степень доступности для граждан различных материальных и интеллектуальных благ.

В рамках отдельной коммерческой организации средства на вознаграждение персонала присутствуют как в затратах, занимая значительный удельный вес в себестоимости продукции (работ, услуг), так и в прибыли хозяйствующего субъекта. Движение денежных средств, материальных потоков, иных ресурсов, как правило, затрагивает и оказывает серьезное влияние на формирование вознаграждений, их размер, структуру, оплату и использование.

Отмеченные особенности доказывают необходимость экономического анализа заработной платы, социальных выплат и льгот, текущих премий, программ участия в прибыли и в капитале, разработки и обоснования теоретико-методологических и организационно-методических положений внутрихозяйственного анализа вознаграждения персонала коммерческой организации.

Вознаграждение персонала, по нашему мнению, представляет собой совокупность всех финансовых выплат и их эквивалентов персоналу организации. Вознаграждение – доход работника, формирование которого определено трудовым законодательством (в том числе локальными нормативными актами организации) за выполнение обусловленных трудовым договором функций, складывающийся под воздействием совокупности факторов экономического, социального и персонального (личностного) характера, источником формирования которого является себестоимость и чистая прибыль организации. Вознаграждение как чистый доход представляет разницу между начисленной суммой вознаграждения и величиной налога на доходы физических лиц.

По нашему мнению, оригинальность данного определения заключается в следующем:

- показано влияние на формирование вознаграждения персонала факторов не только экономического, но социального и индивидуального характера, что становится актуальным в условиях рыночной экономики, когда государство перестает быть основным инициатором социальных гарантий, а персонал организации выступает носителем человеческого капитала;
- отражены источники формирования вознаграждения.

Для более глубокого понимания сущности категории «вознаграждение персонала» нами была предпринята попытка обобщить, систематизировать, уточнить и дополнить классификационные признаки вознаграждения персонала, нашедшие отражение в современной научной и учебной литературе, привести их в соответствие целям и задачам бухгалтерского учета, анализа и внутреннего аудита.

Группировка видов вознаграждения персонала по различным классификационным признакам представлена в таблице.

Классификация вознаграждений персонала

Признаки классификации	Виды вознаграждений	Характеристика
1. По источникам формирования	Вознаграждения, включаемые в себестоимость продукции (работ, услуг) Вознаграждения за счет прибыли, остающейся в распоряжении собственника (чистой прибыли)	В себестоимость произведенной продукции включаются прямые и накладные выплаты, в том числе заработная плата, премии за производственные результаты, оплата очередных отпусков и др. Основанием для их включения в себестоимость продукции являются первичные учетные документы (рапорт о выработке, табель учета рабочего времени и др.). Основанием для выплат всех видов вознаграждений за счет чистой прибыли является Протокол общего собрания участников (учредителей) или акционеров.
2. Распределение по видам расходов	Включаемые в расходы по обычным видам деятельности Вознаграждения, включаемые в прочие расходы	В соответствии с ПБУ 10/99 «Расходы организации» расходы по обычным видам деятельности формируют: а) расходы, связанные с приобретением сырья, материалов, товаров и иных материально-производственных запасов; б) расходы, возникающие непосредственно в процессе переработки (доработки) материально-производственных запасов для целей производства продукции, выполнения работ и оказания услуг и их продажи, а также продажи (перепродажи) товаров (расходы по содержанию и эксплуатации основных средств и иных внеоборотных активов, а также по поддержанию их в исправном состоянии, коммерческие расходы, управленческие расходы и др.).
3. По соответствию агентским группам	Вознаграждение собственников Вознаграждение членов совета директоров (наблюдательного совета) Вознаграждение топ-менеджеров Вознаграждение линейных руководителей Вознаграждение рабочих Вознаграждение специалистов	Эффективная система вознаграждения предусматривает ее дифференциацию в разрезе агентских групп не только по размеру выплат, но и по элементам вознаграждения. Могут разрабатываться различные схемы вознаграждений для управленческого, сбытового персонала, рабочих, рядовых сотрудников. Собственник компании, являющийся одновременно членом трудового коллектива, наряду с предпринимательским доходом (чистой прибылью) получает соответствующие формы вознаграждения, как и прочие сотрудники.
4. По формам выдачи	Денежные выплаты Натуральные выплаты Акции Опционы	Натуральные выплаты ограничены законодательно в пределах 20% от общей суммы заработной платы (ст. 131 ТК РФ) Денежные выплаты в вознаграждении являются основными.

Признаки классификации	Виды вознаграждений	Характеристика
5. По отношению к налогообложению	Вознаграждения, подлежащие налогообложению Вознаграждения, свободные от налоговой нагрузки	В соответствии с главой 23 и главой 24 НК РФ. В соответствии с Налоговым кодексом РФ отдельные выплаты в пользу персонала не включаются в налоговую базу по ЕСН и в совокупный доход работников для удержания НДФЛ.
6. По видам вознаграждений	Базовая заработная плата Надбавки и доплаты Социальные выплаты и пособия Премии Социальный пакет, гарантируемый организацией Материальная помощь Бонусы Программы участия работников в капитале организации Пенсионные выплаты	Каждый вид вознаграждений имеет свои задачи и функции. Совокупность различных видов вознаграждений представляют собой модели вознаграждений по категориям персонала, которые могут отличаться одна от другой не только по составу элементов, но и по структуре. Например, для категории рабочих наибольший удельный вес составляет базовая заработная плата и премии за производственные результаты. Модель вознаграждения топ-менеджеров отличается значительной долей выплат годовых бонусов, при этом удельный вес базовой заработной платы может составлять 40-50 процентов. Вознаграждение менеджеров по продажам содержит значительную долю премий, формируемую в процентах от продаж продукции. Программы участия работников в капитале организации, приобретая все большую популярность в развитых странах, становятся актуальными и для российского бизнеса.
7. По соответствию деловой стратегии организации	Согласованные Конфликтные	Элементы вознаграждения персонала требуют сбалансированности и соответствия организационной стратегии. Высокий уровень вознаграждений может не привести к желаемому результату, если он не соответствует целям компании или интересам работников.
8. По времени выплат	Текущие Долгосрочные Единовременные Отложенные	Текущие выплаты – это периодические и регулярные выплаты в виде базовой заработной платы, производственные премии и премии по результатам работы организации и др. Отложенные выплаты – это возможность конвертации вознаграждений в денежной форме в пакеты ограниченных в обращении акций или опционов, а также выплаты денежные или в виде оказания услуг (мер, медицинское обслуживание) после выхода работника на пенсию).
9. Доступность информации	Раскрываемые в финансовой и налоговой отчетности Теневые	Раскрываемая в финансовой и налоговой отчетности информация о вознаграждениях является открытой для внешних пользователей. Полнота внутренней информации зависит от степени ее востребованности акционерами, менеджерами, работниками организации. Стремление минимизировать издержки, к которым относятся и налоговые начисления на заработную плату и другие формы вознаграждения, работодатели рассчитываются с работниками, используя различные «зарплатные схемы» или «черную кассу».

Признаки классификации	Виды вознаграждений	Характеристика
10. По степени конфиденциальности	Прозрачные Непубличная	Отсутствие полной и достоверной информации об уровне, динамике, структуре заработной платы оказывает негативное влияние на организацию бухгалтерского учета и искажает результаты аудита. «Закрытость» заработной платы препятствует реализации принципа равной оплаты за труд равной ценности, который является главным критерием наличия дискриминации в области оплаты труда и входят в противоречие с законодательством.
11. По стадиям жизненного цикла организации и форс-мажорных обстоятельств	Вознаграждение во вновь созданных организациях Вознаграждения расходов Вознаграждения на стадии роста организации Вознаграждения на стадии стабильного успеха Вознаграждения на стадии спада производства Выплаты на стадии обновления Вознаграждения в условиях кризиса	Базовая зарплата ниже конкурентной, умеренное текущее премирование, высокие выплаты по долгосрочному премированию Базовая зарплата конкурентоспособна, повышенное текущее и долгосрочное премирование Базовая зарплата выше конкурентоспособного уровня, умеренное текущее премирование, умеренный уровень долгосрочных выплат Конкурентоспособный уровень базовой заработной платы, умеренное текущее премирование и низкие долгосрочные выплаты Сохраняется конкурентоспособный уровень базовой заработной платы, умеренные текущие выплаты и рост долгосрочных выплат. В условиях кризиса сохраняется, как правило, базовая часть заработной платы. Однако она также подвержена снижению: работодатели, стремясь сохранить кадровый потенциал, сокращают рабочее время (неполная рабочая неделя, отпуска без сохранения заработной платы и др.).
12. По степени новации	Традиционные Вновь вводимые	Заработная плата сдельная и повременная, окладная оплата, вознаграждения за выслугу лет и др. Нововведения в области вознаграждения персонала являются коммерческой тайной, связаны с разработкой и введением в систему оплаты труда оригинальных видов и моделей вознаграждения.
13. По условиям регулирования	Общее Персональное	Размер тарифной ставки (должностного оклада, доплат, надбавок и других выплат) устанавливается единым для большинства работников. По отдельным дефицитным специальностям и профессиям устанавливается индивидуальная заработная плата в соответствии с рыночной ценой рабочей силы
14. Соответствие результатам деятельности организации	Оптимальное Завышенное Заниженное	Экономически неоправданное занижение или завышение вознаграждений персонала приведет к ослаблению мотивации работников. Стабильный рост заработной платы, соответствующий росту прибыли на одного работника, даст оптимальное соотношение с точки зрения интересов персонала и эффективности затрат на вознаграждение.

Признаки классификации	Виды вознаграждений	Характеристика
15. По отражению на счетах бухгалтерского учета	Вознаграждения, включаемые в основное производство; вспомогательное производство; общепроизводственные расходы; общехозяйственные расходы; расходы будущих периодов; резерв предстоящих расходов; формирование стоимости оборотных активов; формирование стоимости внеоборотных активов	Счет 20 «Основное производство» Счет 23 «Вспомогательное производство» Счет 26 «Общепроизводственные расходы» Счет 26 «Общехозяйственные расходы» Счет 97 «Расходы будущих периодов» Счет 96 «Резервы предстоящих расходов» Счет 10 «Материалы» Счет 08 «Вложения во внеоборотные активы»
16. Степень стабильности	Постоянные Переменные	Базовая часть заработной платы, зафиксированная в трудовом договоре (контракте), определяется в абсолютной сумме в расчете на год, является основой финансового благополучия работников. Премии из различных источников, различные доплаты, дивиденды и пр.

Список источников

1. 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.
2. Генкин, Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях : учебник [текст] / Б.М. Генкин. – М.: Норма, 2008. – 498 с.

CLASSIFICATION OF STAFF MEMBERS' FEES

Vostrikova Liliya Alekseevna,

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Chair of Economic Analysis and Audit of Voronezh State University;

lav204@yandex.ru

The author's characteristic of the classification of staff members' fees is given in this article.

Keywords: staff members, classification, fees.