

ЭКОНОМИКА, ФИНАНСЫ

ГРАЛЬНИК Максим Олегович

Россия, г. Санкт-Петербург

ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОЦЕССА РАЗРАБОТКИ ЭФФЕКТИВНОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ, СТИМУЛИРОВАНИЯ И УЧЕТА ТРУДА ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация. Настоящее исследование посвящено особенностям организации процесса разработки эффективной системы оплаты, стимулирования и учета труда персонала предприятия. Автором отмечены проблемы системы оплаты труда, а также предложены пути их решения. Кроме того, автором выделены виды учета труда персонала предприятия.

Ключевые слова: оплата труда персонала, стимулирование, предприятие, учет труда, мотивация.

Представленная тема статьи является очень **актуальной** в современном бизнесе. Эффективная система оплаты, стимулирования и учета труда персонала – это ключевой фактор успешного управления людьми и бизнесом в целом. Организации, которые стремятся привлечь, удержать и мотивировать квалифицированных сотрудников, должны иметь эффективную систему оплаты, стимулирования и учета труда. Такая система помогает создать справедливые и прозрачные условия работы для сотрудников, а также повышает их мотивацию, что положительно сказывается на результативности предприятия.

Кроме того, эффективная система оплаты, стимулирования и учета труда персонала предприятия позволяет управлять затратами на оплату труда, контролировать эффективность работы сотрудников и предсказывать потребности в персонале. Все это является критически важным для любого предприятия, которое стремится достигать успеха в современной конкурентной среде.

Целью статьи является определение особенностей организации процесса разработки эффективной системы оплаты, стимулирования и учета труда персонала предприятия.

Организация процесса разработки эффективной системы оплаты, стимулирования и учета труда персонала предприятия включает несколько этапов:

Анализ текущей ситуации: необходимо проанализировать текущую систему оплаты, стимулирования и учета труда, оценить ее эффективность, определить проблемы и недостатки. Для этого можно использовать различные методы исследования, например, опросы, интервью, анализ статистических данных и т.д.

Определение целей и задач: на основе анализа необходимо определить цели и задачи новой системы оплаты, стимулирования и учета труда. Цели могут быть различными, например, увеличение мотивации сотрудников, снижение текучести кадров, повышение производительности труда и т.д.

Разработка стратегии: на основе целей и задач необходимо разработать стратегию новой системы оплаты, стимулирования и учета труда. Стратегия должна учитывать особенности предприятия, его бизнес-модель, цели и задачи.

Определение показателей эффективности: необходимо определить показатели эффективности новой системы оплаты, стимулирования и учета труда, которые будут использоваться для оценки ее работы. Это могут быть различные показатели, например, уровень удовлетворенности сотрудников, уровень производительности труда, средняя зарплата и т.д.

Разработка новой системы: на основе стратегии и определенных показателей эффективности необходимо разработать новую систему оплаты, стимулирования и учета труда.

Система должна быть прозрачной, справедливой и мотивирующей для сотрудников.

Внедрение и адаптация: после разработки новой системы оплаты, стимулирования и учета труда необходимо провести ее внедрение на предприятии и провести адаптацию сотрудников к новой системе. Важно обеспечить прозрачность и понятность новой системы, чтобы сотрудники могли эффективно работать в новых условиях.

Оценка эффективности: необходимо провести оценку эффективности новой системы оплаты, стимулирования и учета труда на основе определенных показателей. Оценка позволит выявить проблемы и недостатки новой системы и внести необходимые корректировки для повышения ее эффективности.

Улучшение системы: на основе результатов оценки необходимо провести улучшение новой системы оплаты, стимулирования и учета труда. Важно постоянно следить за эффективностью системы и вносить необходимые изменения в соответствии с изменениями в бизнес-модели предприятия и потребностями сотрудников.

Важно понимать, что разработка эффективной системы оплаты, стимулирования и учета труда персонала предприятия – это сложный и многогранный процесс, который требует профессионального подхода и учета множества факторов. Однако эффективная система оплаты, стимулирования и учета труда может значительно повысить мотивацию и производительность сотрудников, а также улучшить результативность предприятия в целом [1, с. 62].

В практике современных российских предприятий, особенно публичных компаний, в настоящее время получил распространение такой метод дифференциации заработной платы работников, как система грейдов. В переводе с английского grade означает «степень, уровень, класс, ранг», близко к понятию тарифа, которое привычно использовалось в практике советских и позднее российских предприятий при определении принципов дифференциации окладов.

Проблемы разработки эффективной системы оплаты могут быть разными в зависимости от конкретной ситуации и отрасли, в которой работает компания. Однако некоторые из наиболее распространенных проблем и возможные пути их решения могут быть следующими.

Неопределенность в определении заработной платы. Один из основных вопросов, с которым сталкиваются работодатели, – это определение справедливой заработной платы для работников. Чтобы решить эту проблему, компании могут использовать различные методы, такие как анализ рынка труда, опросы сотрудников и анализ сравнимых должностей.

Проблемы с точностью оплаты. Ошибки в оплате могут привести к увольнению сотрудников, недовольству и даже правовым проблемам. Чтобы избежать таких ситуаций, компании могут использовать автоматизированные системы оплаты, которые позволяют сотрудникам контролировать свои выплаты и устранять возможные ошибки.

Недостаточная мотивация сотрудников. Одной из причин недостаточной мотивации сотрудников может быть неправильная система вознаграждения. Для решения этой проблемы компании могут использовать системы бонусов, программы лояльности и премирования за достижение определенных целей.

Невозможность привлечения и удержания талантливых сотрудников. Конкуренция на рынке труда может привести к тому, что компании не могут привлечь и удержать талантливых сотрудников из-за низкой заработной платы или недостаточной мотивации. Для решения этой проблемы компании могут предоставлять более высокую заработную плату, лучшие бенефиты, обучение и развитие, а также возможность профессионального роста внутри компании [2, с. 65].

Сложность учета различных видов оплаты. Компании могут столкнуться с проблемами учета различных видов оплаты, таких как чаевые, бонусы, премии и другие формы вознаграждения. Для решения этой проблемы компании могут использовать специализированные системы учета оплаты и автоматизированные программы, которые позволяют упростить процесс учета и отслеживания всех выплат.

Различия в заработной плате между сотрудниками. Компании могут столкнуться с проблемами различия в заработной плате между сотрудниками на одинаковых должностях или с одинаковой квалификацией. Для решения этой проблемы компании могут использовать более прозрачные системы оплаты, анализировать и сравнивать заработную плату с конкурентами и обеспечивать равные возможности для всех сотрудников.

Сложности с налогообложением и социальными отчислениями. Компании могут столкнуться с проблемами налогообложения и социальных отчислений, которые могут быть сложными и неоднозначными. Для решения этой проблемы компании могут обратиться к специалистам в области налогового и правового консультирования или использовать специализированные программы для автоматизации учета налогов и социальных отчислений.

В целом, для разработки эффективной системы оплаты необходимо учитывать множество факторов, таких как отрасль, конкуренция на рынке труда, бюджет компании, квалификация сотрудников и другие. Однако использование автоматизированных систем и программ, анализ рынка труда, обучение и развитие сотрудников и прозрачность в системе оплаты могут помочь компаниям решить многие из

возможных проблем и создать эффективную систему оплаты, которая будет удовлетворять потребности как компании, так и ее сотрудников [3, с. 109].

Можно представить следующие правила формирования критериев стимулирования работников на рис. 1.

При разработке системы оплаты и стимулирования труда персонала организации принципиальное значение имеет соотношение между постоянной и переменной частями заработной платы. При построении эффективной системы стимулирования работников предприятия должно быть достигнуто оптимальное соотношение между постоянной частью оплаты труда (тарифные ставки, должностные оклады) и переменной частью (стимулирующие выплаты, премии).

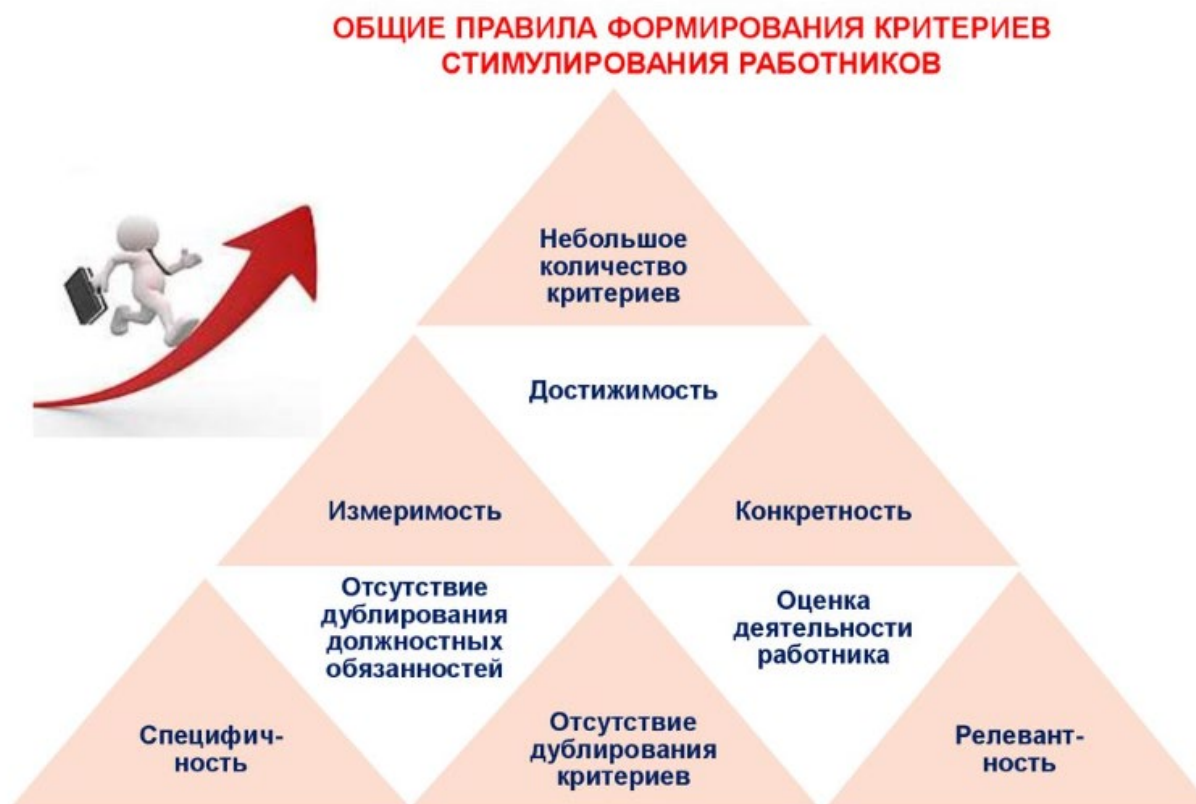


Рис. 1. Правила формирования критериев стимулирования работников

Существует несколько методов учета труда персонала на предприятии. Рассмотрим некоторые из них.

Табельный метод – это наиболее распространенный метод учета труда, который предполагает ведение табеля учета рабочего времени каждого сотрудника предприятия. В таблице указывается время прихода и ухода

сотрудника, время отдыха и обеденного перерыва.

Метод опросного листа – этот метод заключается в том, чтобы каждый сотрудник заполнял опросный лист о проделанной работе. В опросном листе указывается время начала и окончания работы, ее характер, используемые материалы и инструменты.

Метод наблюдения – этот метод предполагает постоянное наблюдение за работой сотрудника на предприятии. Наблюдатель фиксирует время начала и окончания работы, а также ее характер.

Метод компьютерного учета – данный метод используется при наличии специальной программы для учета труда. Программа автоматически регистрирует время начала и окончания работы каждого сотрудника, а также время отдыха и обеденного перерыва [4, с. 128].

Метод биометрической идентификации – при использовании этого метода для учета труда сотрудники предприятия идентифицируются по биометрическим параметрам, таким как отпечатки пальцев или сетчатка глаза. Таким образом, система автоматически регистрирует время начала и окончания работы каждого сотрудника.

Существует несколько критериев, которые могут определять эффективность системы стимулирования оплаты труда. Некоторые из них включают в себя:

Привязка оплаты труда к результатам работы: эта система стимулирует работников к достижению высоких результатов и выполнению поставленных задач наилучшим образом.

Ориентация на индивидуальные достижения: это означает, что оплата труда зависит от индивидуальных достижений каждого работника, что способствует мотивации на лучшие результаты.

Гибкость и адаптивность: эта система стимулирует работников к адаптации к изменениям в работе и изменениям в компании. Гибкая система оплаты труда также может привлечь талантливых сотрудников.

Прозрачность и честность: эта система оплаты труда обеспечивает честные и прозрачные условия для всех сотрудников, что способствует уважению и доверию к работодателю.

Соответствие рыночным стандартам: оплата труда должна соответствовать средней рыночной стоимости труда на рынке труда, чтобы привлекать и удерживать талантливых сотрудников [5, с. 113].

Поддержка карьерного роста: эта система стимулирует работников к профессиональному росту и развитию внутри компании, предоставляя возможности для повышения зарплаты и продвижения по карьерной лестнице.

Возможности для сбалансированной жизни: эта система стимулирует работников к сохранению баланса между работой и личной жизнью, предоставляя возможности для гибкой работы и дополнительных выходных дней.

Учет мнения сотрудников: система стимулирования оплаты труда должна учитывать мнение и обратную связь сотрудников, чтобы они чувствовали себя уважаемыми и включенными в процесс принятия решений.

Можно выделить следующие виды стимулирования работников предприятия на рис. 2.



Рис. 2. Виды стимулирования оплаты труда работников предприятия

С позиции предприятия по нижеуказанным направлениям нужно осуществить следующие виды анализа соответствия системы оплаты и стимулирования труда персонала системе управления конкретным предприятием; целевым установкам и стратегии конкретного предприятия; показателям результативности; среднеотраслевым показателям, сложившимся в регионе, уровню оплаты труда различных категорий работников и значению показателя прожиточного минимума для работающего населения. Также требуется проведение анализа соотношений: темпов роста средней заработной платы персонала предприятия и производительности труда; размера выплат работникам, относящихся к прямым и накладным расходам. Затем анализируется показатель текучести кадров для различных категорий работников предприятия, а также доля уволившихся по причине неудовлетворенности уровнем оплаты труда; расходы предприятия на найм и обучение вновь принятых работников взамен уволившихся по причине неудовлетворенности уровнем оплаты труда; исполнение плановых бюджетов предприятия, связанных с оплатой и стимулированием труда персонала; соотношение между постоянной и переменной частями оплаты труда, а также выплатами персоналу, носящими постоянный, периодический и разовый характер [6, с. 123].

Таким образом, организация процесса разработки эффективной системы оплаты, стимулирования и учета труда персонала предприятия должна включать:

Необходимость разработки системы оплаты, стимулирования и учета труда, которая учитывает особенности работы и потребности персонала предприятия. Каждое предприятие имеет свою уникальную культуру, структуру и цели, поэтому система должна быть настроена в соответствии с этими особенностями.

Система оплаты должна учитывать как квалификацию и опыт персонала, так и результаты их работы. Вознаграждение должно быть справедливым и мотивировать персонал на достижение целей компании.

Система стимулирования должна включать различные формы поощрения и мотивации, такие как премии, бонусы, повышение

должности и другие. Это поможет создать конкурентную среду и мотивировать персонал на более эффективную работу.

Система учета труда должна быть прозрачной и надежной, чтобы предотвратить возможные споры и конфликты между персоналом и руководством. Важно обеспечить полную прозрачность в отношении процесса учета труда и предоставлять доступ к информации об оплате и стимулировании.

Необходимо регулярно оценивать и анализировать эффективность системы оплаты, стимулирования и учета труда. Это поможет выявить проблемы и улучшить систему, чтобы она лучше отвечала потребностям предприятия и его персонала.

Наконец, важно понимать, что эффективная система оплаты, стимулирования и учета труда – это не только вопрос финансовых вознаграждений, но и культуры организации и отношений между персоналом и руководством. Поэтому важно обеспечить открытую и доверительную коммуникацию между всеми участниками процесса.

Литература

1. Бабынина Л. Компенсационная политика: от неопределенности к системе / Л. Бабынина // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2008. – № 6. – С. 58-67.
2. Бережная Э.В., Опалева О.Д. Проблемы совершенствования формирования заработной платы в современных условиях // Молодой ученый. – 2015. – № 12. – С. 58-69.
3. Вебер Ю., Шеффер У. На пути к активному управлению с помощью показателей // Проблемы теории и практики управления. 2020. – № 5. – С. 107-111.
4. Дуракова И.Б. Оценка деятельности работников интернационального предприятия // Кадровик. – 2011. – № 11. – С. 126-131.
5. Коваленко А.В., Калинин Е.С., Гелета И.В. Направления роста производительности труда // Экономика устойчивого развития. Региональный научный журнал. – 2014. – № 3. – С. 109-116.
6. Чемяков В.П. Трейдинг: технология построения системы управления персоналом / В.П. Чемяков. – М.: Вершина, 2007. – 208 с.

GRALNIK Maxim Olegovich
Russia, St. Petersburg

**ORGANIZATION OF THE PROCESS OF DEVELOPING AN EFFECTIVE SYSTEM
OF PAYMENT, INCENTIVES AND ACCOUNTING FOR THE WORK
OF THE PERSONNEL OF THE ENTERPRISE**

***Abstract.** This study is devoted to the peculiarities of the organization of the process of developing an effective system of payment, incentives and accounting for the work of the enterprise's personnel. The author noted the problems of the wage system, and also suggested ways to solve them. In addition, the author singled out the types of accounting for the work of the personnel of the enterprise.*

***Keywords:** personnel remuneration, incentives, enterprise, labor accounting, motivation.*