можно только в том случае, если выгоду от труда работника имеет и компания, и он сам.

1. Дементьева, А.Г. Управление человеческими ресурсами: Теория и практика: Учебник / А.Г. Дементьева, М.И. Соколова. – М.: Аспект-Пресс, 2015. – 352с.
2. Егоршин А.П. Основы менеджмента: Учебник / Егоршин А.П., 3-е изд., доп. и перераб. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. – 350с.
3. Зеленков М.Ю. Конфликтология: Учебник / М.Ю. Зеленков. – М.: Дашков и К, 2015. – 324с.
4. Исаева О.М. Управление человеческими ресурсами: Учебник и практикум для прикладного бакалавриата / О.М. Исаева, Е.А. Припорова. – Люберцы: Юрайт, 2016. – 244с.
5. Круи М. Основы риск-менеджмента / М. Круи, Д. Галай, Р. Марк. - Люберцы: Юрайт, 2015. – 390с.

Чиший Н.В.

Сдельная форма оплаты труда как способ стимулирования сотрудников организации

*Белгородский государственный национальный исследовательский университет НИУ «БелГУ»
(Россия, Белгород)*

doi: 10.18411/lj-09-2019-96

idsp: ljjournal-09-2019-96

Аннотация

Труд, как и любая экономическая категория, связан с оценкой его эффективности. Все что задействовано в цепочке функционирования предприятия, поддается оценке для определения его продуктивности, и каким образом улучшить его работу. Понятие оплата труда применимо к регулярно получаемому вознаграждению, жалование относится к умственному труду, заработок – к физическому труду.

Ключевые слова: сдельная оплата труда, заработная плата, повременная оплата труда, почасовая оплата, аккордная система, норма времени, сдельно-премиальная система.

Abstract

Labor, like any economic category, associated with the assessment of its effectiveness. All this allows to improve its work. The concept of remuneration is applicable to regularly received remuneration, salary refers to mental work, earnings - to physical labor.

Key words: piecework wages, wages, time wages, hourly wages, chord system, rate of time, piecework bonus system.

Оплата труда регулируется перечнем нормативно-нормативно правовых актов, основным из которых является Трудовой Кодекс РФ. Действующее законодательство РФ предоставляет предприятиям возможность самостоятельного выбора и разработки систем оплаты труда, которые наилучшим образом отражают условия его работы. Такой подход позволяет обеспечить наибольшую отдачу от данного процесса, поскольку каждое предприятие имеет свои особенности протекания внутренних бизнес-процессов. Однако, согласно Трудовому кодексу является недопустимым выплата зарплаты ниже минимального уровня [5].

Большинство экономистов и ученых выделяют три основные формы оплаты труда, которые представлены ниже на рисунке. Исходя из нижеприведенной схемы, можно сделать вывод о многообразии форм оплаты труда. Каждая из форм оплаты труда основана на определенных приоритетных направлениях предприятия.

Подробнее рассмотрим сдельную форму оплаты труда. При данной системе за базу принимается количество выпущенной продукции, объем выполненных работ или оказанных услуг.

Рисунок 1 – Формы и системы оплаты труда [4].

Различают прямую сдельную оплату труда. При расчете на основе данной системы учитываются расценки за единицу выпущенной продукции, выполненных работ или оказанных услуг. При этом используется следующая формула:

$$ЗП = ЧТС * Nt * V(1)$$

где ЗП – заработная плата;

ЧТС – часовая тарифная ставка, соответствующая установленному разряду;

Nt - норма времени на производство единицы продукции;^[1]_{SEP}

V – объем выпущенной продукции [3].^[1]_{SEP}

В качестве следующей системы рассмотрим сдельно-премиальную. Она учитывает величину доплат к заработной плате в виде премий. Премии выплачиваются в случае выполнения установленных заранее результатов работы. К результатам работы или установленным показателям можно отнести высокую производительность труда, снижение трудоемкости продукции по сравнению с установленной нормой, экономию сырья и материалов при производстве и др[2].

Существует также сдельно-прогрессивная система оплаты труда. Данная система основана на прямых сдельных расценках. Для применения сдельно-прогрессивной системы необходимо устанавливать нормы производства. Если работник выполнит работу сверх установленных норм, оплату будут производить по более высоким расценкам.

Следует остановиться также на косвенной сдельной системе оплаты труда. Ее применение наиболее подходит таким сферам деятельности, как: водители транспорта, наладчики оборудования или ремонтникам. То есть таким видам работ как обслуживание и вспомогательные виды деятельности. Особенностью является тот момент, что их заработок зависит от результатов работы основных рабочих, которые являются сдельщиками. Данная расценка берется исходя из норм выработки вспомогательных рабочих, а так же от их количества [1].

Аккордная система. Ее особенностью является то, что расценка принята на весь объем предстоящих работ и обязательно ограничивается сроками на выполнение.

Сдельная форма оплаты труда применяется там, где есть возможность устанавливать нормы выработки, времени выполнения производственных заданий и в конечном итоге фиксировать количественные показатели результата труда. Не для всех работников возможно установление сдельной формы оплаты труда. Нельзя установить сдельную форму оплаты, например, для работников административно-хозяйственного аппарата, бухгалтеров или тех же кадровиков, где невозможно установить и посчитать какие-либо конкретные показатели. Именно по этой причине все бизнес-процессы внутри любого предприятия должны быть урегулированы целями, которые они преследуют.

1. Рошка О. Гибкая система оплаты труда: преимущества и недостатки // Современный научный вестник. – 2016. – Т.1. – № 2. – С.100.
2. Рубаева Л.М, Ю.Р. Исакова Системы оплаты труда и проблема оплаты труда в современной России // Экономика и предпринимательство. – 2017. – № 2-1 (79). – С. 131-134.
3. Семенычева Я.Н. Повышение мотивации персонала к труду через его оплату // Новая наука: финансово-экономические основы. – 2017. – № 1. – С. 221.
4. Тебекин А.В. Управление персоналом: учеб. для вузов.- М.: КноРус, 2018. – С.236.
5. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 01.05.2017). - URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc (дата обращения: 27.08.2019).

Ширяева А.Р.

Проблемы устойчивости скандинавской экономической модели и перспективы ее сохранения

*ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова»
(Россия, Москва)*

doi: 10.18411/lj-09-2019-97

idsp: ljjournal-09-2019-97

Аннотация

Экономическая политика группы северноевропейских стран, проводящих политику всеобщего социального блага, получила название скандинавская модель. Несмотря на сравнительно долгую и успешную историю, данная модель обладает некоторыми недостатками и сегодня сталкивается с проблемами. В данной работе мы рассмотрим влияние указанных проблем на устойчивость модели и перспективы ее развития и изменений.

Ключевые слова: экономическая политика, страны Северной Европы, устойчивость модели.