

Сетевой научный журнал «Мировые цивилизации» values <https://wcj.world>

2016, Том 1, №1 / 2016, Vol 1, No 1 <https://wcj.world/issues/vol1-no1.html>

URL статьи: <https://wcj.world/PDF/09MZ116.pdf>

Ссылка для цитирования этой статьи:

Пантелеева Т.А., Харченко Л.И. Современные подходы к организации оплаты труда в торговых организациях: специфика и тенденции // Мировые цивилизации Том 1, №1 (2016) <https://wcj.world.ru/PDF/09MZ116.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

Пантелеева Татьяна Александровна

НАНО ВО «Институт мировых цивилизаций», Россия, Москва
Доцент кафедры «Теоретической и прикладной экономики»

Кандидат филологических наук

E-mail: Tatata0707@mail.ru

Харченко Людмила Ивановна

НАНО ВО «Институт мировых цивилизаций», Россия, Москва
Студентка 4 курса факультета «Управления и экономики»

Современные подходы к организации оплаты труда в торговых организациях: специфика и тенденции

Аннотация. На современном этапе развития рыночных отношений торговым предприятиям предоставлена свобода в использовании трудовых ресурсов и в определении размеров, форм и систем оплаты труда сотрудников организации. Актуальность темы заключается в том, что правильно выбранные торговой организацией формы и системы оплаты труда являются стимулятором производительности труда сотрудников торговой организации, что влечет за собой рост эффективности деятельности торговой организации в целом. В статье рассматриваются существующие формы и системы оплаты труда, современные подходы к организации оплаты труда работников.

Ключевые слова: заработная плата; торговая организация; KPI

На современном этапе развития рыночных отношений торговым предприятиям предоставлена свобода в использовании трудовых ресурсов и в определении размеров, форм и систем оплаты труда сотрудников организации.

Под оплатой труда на предприятии принято подразумевать систему отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с нормами законодательства РФ, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Актуальность темы заключается в том, что правильно выбранные торговой организацией формы и системы оплаты труда являются стимулятором производительности труда сотрудников торговой организации, что влечет за собой рост эффективности деятельности торговой организации в целом.

Основной задачей правильной организации системы оплаты труда в торговых организациях является результативность деятельности сотрудников предприятия торговли, регулятором выработанной политики предприятием. Таким образом, в процессе разработки для организации системы оплаты труда, необходимо опираться на «такую систему стимулирования труда, которая удовлетворит цели, как работников, так и организации» [5].

Формы и виды оплаты труда, применяемые в настоящее время на предприятиях торговой сферы, отображены на рисунке 1.

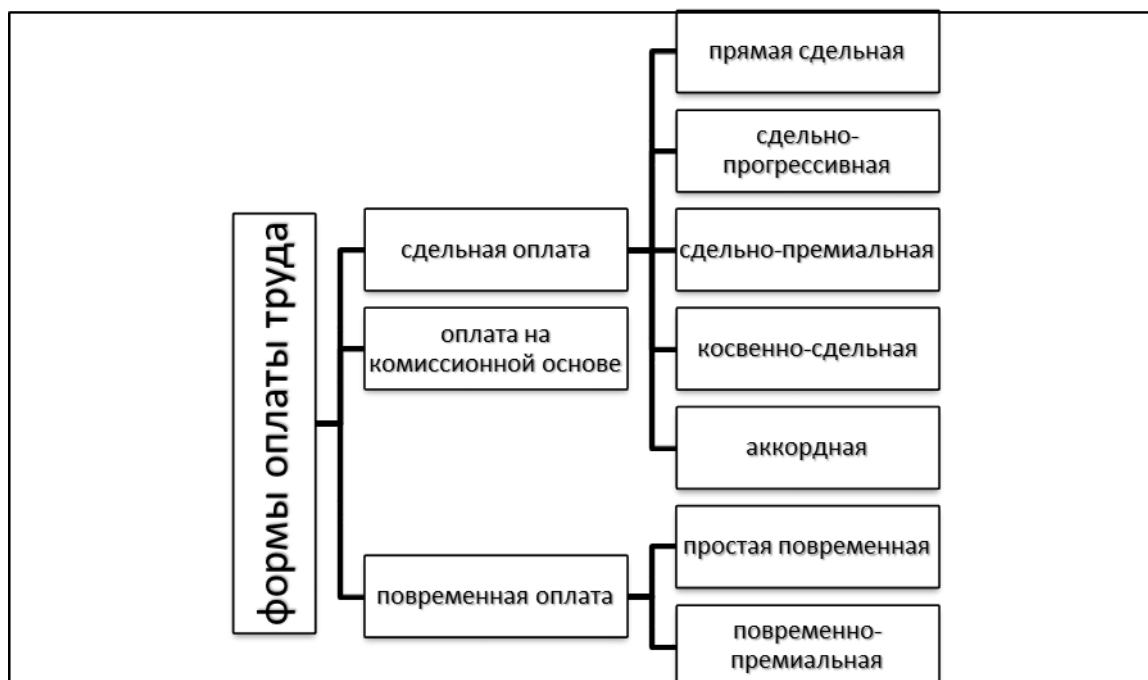


Рисунок 1. Формы и виды оплаты труда, применяемые в торговых организациях

При сдельной оплате труда в торговых организациях размер вознаграждения прямо пропорционален объему выполненной работы. Такая форма оплаты труда имеет несколько форматов:

- прямая сдельная – труд торговых работников оплачивается за число реализованных товаров и выполненных сопутствующих работ, на основе твердых сдельных расценок, установленных с учетом квалификации работника;
- сдельно-прогрессивный формат подразумевает повышение заработной платы за выработку сверх установленной руководством торговой организации нормы;
- сдельно-премиальный формат включает премирование за перевыполнение норм реализации и достижение определенных качественных показателей;
- косвенно-сдельный формат применяется для оплаты труда вспомогательных рабочих (наладчиков, комплектовщиков и др.) торговой организации;
- аккордный формат предусматривает установление определенного объема работ и общей величины фонда заработной платы сотрудников торговой сферы за эту работу.

Проанализировав сдельную форму оплаты труда, можно сделать вывод, что областью применения такого подхода к начислению заработной платы является превалирование в должностных обязанностях сотрудника измеримых показателей труда; направленность на постоянный прогресс повышения объемов реализованной продукции или выполняемых сопутствующих работ. Сдельную оплату труда разумно применять только на тех предприятиях, «где можно точно определить, сколько выработал каждый сотрудник» [2, с. 106].

В отличие от сдельной формы оплаты труда, повременной формат начисления заработной платы рассчитывается на основе тарифной ставки (часовой, дневной, месячной) или оклада, установленных в торговой организации.

Повременная оплата труда – это форма оплаты труда, при которой заработная плата работника торговой организации зависит от фактически отработанного времени и тарифной ставки. В зависимости от единицы учета отработанного времени в торговой организации применяются часовые, дневные и месячные тарифные ставки.

Градации повременной формы оплаты труда представлена простой повременной и повременно-премиальной формами.

В торговых организациях при использовании простой повременной оплате труда заработок сотрудника определяют, перемножая часовую или дневную тарифную ставку его разряда на количество отработанных им часов или дней.

Повременно-премиальная система оплаты в торговых организациях представляет собой простую повременную систему, однако, дополнением к ней служит материальное стимулирование за выполнение конкретных количественных и качественных показателей торговой деятельности. Сущность такой системы заключается в совокупности заработной платы работника по тарифу (окладу, ставке) и премии за конкретные достижения в трудовой деятельности согласно установленным показателям. Премии выплачиваются в соответствии с положениями о премировании, которые разрабатываются, утверждаются в каждой торговой организации ее руководством.

Эффективным является применение повременной оплаты (или ее разновидностей) для сотрудников, функциональными обязанностями которых является оказание сервисных услуг в торговых организациях, поскольку возникает сложность в определении объема услуг, предоставленных клиенту отдельным работником.

В условиях современной рыночной экономики значимое место занимает и функционирование в торговых организациях оплаты труда на комиссионной основе, при которой заработок работника определяется в виде фиксированного (процентного) дохода от продажи продукции.

Существует множество разновидностей комиссионной формы оплаты труда, увязывающих оплату труда работников с результативностью их деятельности. Выбор конкретного метода зависит от того, какие цели преследует торговая организация, а также от особенностей реализуемого ей товара, специфики рынка и других факторов.

В современных условиях в практике торговых фирм общей тенденцией совершенствования систем оплаты и стимулирования труда персонала является применение повременных систем в сочетании с доплатами, бонусами и премиями за личный вклад работника в увеличение дохода фирмы.

Формирование в торговых организациях эффективной системы бонусов, основанной на учете вклада каждого работника в общий результат, является одним из важных направлений развития предприятия торговой сферы, поэтому именно от достижения целей компании зависит ее конкурентоспособность.

При разработке современных систем оплаты труда в торговых организациях, необходимо учитывать следующее:

- повременная форма оплаты труда является устаревшей и не задействует все рычаги возможного влияния на деятельность сотрудника торговой сферы;
- необходимо учитывать взаимосвязь системы стимулирования работников и стратегии управления торговой организацией;

- стимулирующие выплаты и другие виды мотивации недопустимо использовать без учета с индивидуальных и (или) коллективных результатов деятельности торговой организации;
- рост заработной платы должен быть прямо пропорционален росту результативности продаж в соответствии с задачами планирования и долгосрочными целями торговой компании;
- система мотивации, стимулирования и премирования должна быть понятной, удобной справедлива и адаптирована для персонала всех уровней.

Анализ существующих форм и систем оплаты труда в торговых организациях приводит к требованию прямого ориентирования материального стимулирования деятельности сотрудников на повышение качества трудовой жизни сотрудников, на усиление их заинтересованности в достижении максимальных результатов труда и реализации своего личного, творческого потенциала.

Современным подходом к совершенствованию оплаты труда в торговых организациях является применение системы показателей эффективности *key performance indicators* (KPI), представляющую «собой оценку персонала по методике ключевых показателей», которая является базисом своевременных коррекций стратегии торговых организаций [1].

Применять показатели KPI в торговых организациях целесообразно как для оценки работы компании в целом, так и для оценки конкретных работников. Система на основе KPI в отличие от базовой заработной платы «ориентирована на достижение долгосрочных и краткосрочных целей компании» [3].

С помощью системы KPI в торговле можно контролировать и оценивать эффективность выполняемых сотрудниками действий.

Система KPI показателей на торговых предприятиях эффективна как инструмент управления персоналом и повышения производительности труда на всех уровнях - от рядовых исполнителей до высшего руководства.

Система на основе показателя эффективности KPI позволяет:

- обеспечить контроль за текущими и долгосрочными показателями деятельности торговой организации, диагностировать риски, связанные с финансовой устойчивостью;
- дифференцировать вклад каждого сотрудника торгового подразделения в общий результат и определить эффективность его труда;
- ориентировать торговый персонал на достижение требуемых результатов посредством активизации конкуренции через наглядность персонально эффективности.

Торговым организациям, использующим подход на основе значений KPI к формированию системы оплаты труда, рекомендуется применять следующую методику расчетов.

1. оплата по результатам начисляется по фактическим значениям KPI на основе значения общего фонда оплаты по результатам для конкретной должности, в зависимости от веса того или иного показателя.
2. фактическая оплата по всем KPI с последующим суммированием полученных оценок.

3. При использовании линейной методики расчета PRP (Performance Related Pay – оплата по результатам работы) для каждого показателя в отдельности рассчитывается по линейной зависимости от фактического значения KPI как некоторая доля от фонда PRP по этому показателю.
4. Определение зависимости оплаты по данному KPI от значений этого показателя: для позитивных показателей и для негативных показателей.
5. Определение порога, начиная с которого начисляется PRP по данному показателю, диагностирующего показатели на негативные и позитивные.
6. Суммирование оплаты по каждому показателю.

Определим основные формулы для расчета заработной платы в торговых организациях, использующих подход на основе значений KPI к формированию системы оплаты труда [4].

$$\text{Фонд оплаты труда по KPI} = \text{Фонд оплаты по результатам} \times \text{Вес KPI}; \quad (1)$$

$$\text{Оплата по KPI} = (\text{Факт} - \text{Порог}) / (\text{Цель} - \text{Порог}) \times \text{Фонд оплаты по KPI}; \quad (2)$$

Добросовестное исполнение сотрудниками торговых организаций своих обязанностей и эффективное использование ресурсов, повышает значение показателей, а, следовательно, увеличивает и прибыль компании. Но KPI показатели могут оказаться недостижимыми, что приведет к дисбалансу в коллективе и сделает переход на такую систему тяжелым, а в некоторых случаях – невозможным.

В современных условиях, роль и значение заработной платы как мощного стимула труда постоянно возрастает. Развитие систем оплаты труда является ключевой задачей руководства любой организации, имеющей четкие целевые ориентиры и перспективу на будущее. Правильная организация системы оплаты труда в торговых организациях способствует необходимому росту заработка сотрудников, а также рационализации уровня затрат и гарантий повышения выработки каждого работника по мере улучшения качества деятельности предприятия в целом. Поэтому рационально сформированная политика оплаты труда предопределяет экономический рост и эффективность деятельности торгового предприятия. В качестве перспективного направления развития систем оплаты труда в ближайшие годы, стоит назвать подход на основе значений KPI, как реализующий все потребности торгового предприятия в современных рыночных условиях.

ЛИТЕРАТУРА

1. Ариф Ю. С. Оценка персонала по методике KPI в современных проектно-ориентированных компаниях // Российское предпринимательство. – 2015. – Том 16. – № 10. – с. 1449-1458 URL: <https://bgscience.ru/lib/9198/> (дата обращения: 24.03.2017).
2. Демина К. М. ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА // Современное развитие экономических и правовых отношений. Образование и образовательная деятельность. – 2014. – № 1. – С. 105-110.
3. Коптева К. В. Возможности применения системы KPI для мотивации персонала // Основы ЭУП. 2014. №4 (16). URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/vozmozhnosti-primeneniya-sistemy-kpi-dlya-motivatsii-personala> (дата обращения: 24.03.2017).
4. Кулагин О. KPI: методы расчетов // PRO-personal.ru: сайт для специалистов по кадрам и управлению персоналом URL: <http://www.pro-personal.ru/article/533750-oplata-truda-na-osnove-kpimetody-raschetov?ustp=W> (дата обращения: 24.03.2017).
5. Файзуллина А. А. Методы оценки эффективности оплаты труда на предприятии // Международный студенческий научный вестник. – 2015. – №6; URL: <https://www.eduherald.ru/ru/article/view?id=13385> (дата обращения: 24.03.2017).

Panteleeva Tat'yana Aleksandrovna

The Institute of world civilizations, Russia, Moscow

E-mail: Tatata070707@mail.ru

Kharchenko Lyudmila Ivanovna

The Institute of world civilizations, Russia, Moscow

Modern approaches to the organization of remuneration of labour in trade organizations: specifics and trends

Abstract. The article discusses the existing forms and systems of remuneration, modern approaches to organization of labor remuneration of employees.

Keywords: wages; trade organization; KPI

REFERENCES

1. Arif Y. S. Assessment of staff KPI methodology in the modern project-oriented companies // journal of Russian entrepreneurship. – 2015. – Volume 16. – No. 10. – pp. 1449-1458 URL: <https://bgscience.ru/lib/9198/> (accessed: 24.03.2017).
2. Demina K. M. FORMS AND SYSTEMS of remuneration // Modern development of economic and legal relations. Education and educational activities. – 2014. – No. 1. – p. 105-110.
3. Kopteva K. V. the possibilities of application of the KPI system to motivate staff // Basics EUP. 2014. No. 4 (16). URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/vozmozhnosti-primeneniya-sistemy-kpi-dlya-motivatsii-personala> (date accessed: 24.03.2017).
4. Kulagin O. KPI: methods of calculation // PRO-personal.ru: website for HR professionals and HR URL: <http://www.pro-personal.ru/article/533750-oplata-trudana-osnove-kpimetody-raschetov?ustp=W> (date accessed: 24.03.2017).
5. Faizullina A. A. Methods of evaluating the effectiveness of remuneration in the enterprise // international student scientific Bulletin. – 2015. – №6; URL: <https://www.eduherald.ru/ru/article/view?id=13385> (date accessed: 24.03.2017).