

*Емельянцева В.В., студент кафедры
«Экономика и управление»
ФГБОУ ВО «Владивостокский государственный университет»
Россия, Владивосток*

*Конвисарова Е.В.,
кандидат экономических наук, доцент кафедры
«Экономики и управления»
ФГБОУ ВО «Владивостокский государственный университет»
Россия, Владивосток*

*Emelyantseva V., student of the Department
of Economics and Management
Vladivostok State University,
Vladivostok, Russia
Konvisarova E.V.,
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department
of Economics and Management
Vladivostok State University
Vladivostok, Russia*

О повышении эффективности оплаты труда

Аннотация. Учет труда и заработной платы — это одно из ключевых направлений бухгалтерского учета, которое позволяет систематизировать и структурировать информацию о размерах выплат вознаграждений за проделанную работу и её оплате путем сплошного, непрерывного и документального учета. Благодаря этой информации можно осуществлять контроль использования рабочего времени, соблюдения соотношения между ростом производительности труда и заработной платы. Эффективная система оплаты труда повышает экономическую заинтересованность работников, что влияет на улучшение конечных результатов хозяйственной деятельности предприятия в целом. В экономической литературе предлагается много теорий повышения заинтересованности сотрудников в результатах труда с увязкой на достижение цели компании. В статье предлагается один из вариантов, апробированный на материалах конкретного предприятия.

Annotation. The article discusses the organization of wages, as well as the procedure and accounting of its individual types. Accounting for labor and wages is one of the key areas of accounting, which allows you to systematize and structure information about the amount of remuneration for work done and its payment through continuous, continuous and documentary accounting. Thanks to this information, it is possible to monitor the use of working time, compliance with the ratio between

productivity growth and wages. An effective remuneration system increases the economic interest of employees, which affects the improvement of the final results of the enterprise's economic activity as a whole.

Ключевые слова: заработная плата, учет труда, бухгалтерский учет, оплата труда, хозяйственная деятельность.

Keywords: wages, labor accounting, accounting, remuneration, economic activity.

Учет труда и заработной платы – неотъемлемая часть системы учета предприятия. Все хозяйственные процессы связаны с затратами не только материальных ресурсов, но и человеческого труда. Повышение производительности труда является одним из ключевых факторов роста эффективности производства. В системе организации труда и заработной платы существуют противоречия: работники стремятся получить зарплату выше, а предприятию выгодно платить меньше [1]. Поэтому возникает необходимость разработки таких вариантов поощрения сотрудников, которые бы были компромиссными и удовлетворяли в той или иной степени обе стороны [2].

Существует множество подходов к премированию сотрудников, которые влияют на мотивацию и производительность труда:

1. Структурированный подход к премированию

Алексеева Г. И. в своей статье отмечает, что «премирование работников может быть организовано через установление четких критериев и показателей эффективности (KPI), что позволяет сотрудникам ясно понимать, за что они получают вознаграждение. Важным аспектом является регулярное пересмотрение и корректировка этих критериев, чтобы они соответствовали текущим целям организации» [3, с. 34].

2. Гибкость в премировании

Гаврикова Е. А. подчеркивает важность гибкого подхода к премированию, который учитывает индивидуальные достижения сотрудников и их вклад в успех организации. Этот метод предполагает использование как материальных, так и нематериальных форм поощрения, что помогает удерживать сотрудников и стимулировать их к дальнейшему развитию [4, с. 3]

3. Системный подход к премированию

Агарков А.П. акцентирует внимание на необходимости системного подхода к премированию, который включает в себя как материальные, так и нематериальные стимулы. Он утверждает, что эффективная система премирования должна быть интегрирована с общей стратегией управления персоналом, учитывать индивидуальные потребности сотрудников и способствовать их профессиональному развитию. А.П. Агарков считает, что стимул преследует явление, которое определяет значение для объекта

управления, активизирует его поведение и нацелен на положительное достижение цели [5, с. 112].

4. Комплексная мотивация и стимулирование

А.П. Егоршин в своих работах отмечает важность комплексного подхода к мотивации и стимулированию трудовой деятельности. Он выделяет, что помимо финансовых вознаграждений, важную роль играют условия труда, возможность карьерного роста и признание достижений. Такой подход позволяет не только повысить производительность, но и улучшить общую атмосферу в коллективе, что способствует долгосрочной лояльности сотрудников. А.П. Егоршин полагает, что «стимулирование является внешним воздействием со стороны руководства на сотрудников, где целью выступает побуждение к выполнению целей предприятия» [6, с. 55].

Таким образом, подходы к премированию могут варьироваться от строгих и детализированных до гибких и индивидуальных, что зависит от корпоративной культуры и целей организации [7]. Правильный выбор системы премирования может значительно повысить мотивацию и продуктивность сотрудников любого предприятия [8].

Научная новизна статьи заключается в предложении внедрения системы стимулирования на основе чистого денежного потока (ЧДП), которая не используется в текущей системе предприятия. Это нововведение предполагает прямую зависимость премий сотрудников от показателей ЧДП, что является инновационным подходом в контексте российской практики учета труда и заработной платы.

В качестве примера расчета заработной платы рассмотрим предприятие ООО "АБВ". Учет заработной платы и формирование фонда оплаты труда на предприятии осуществляется на основании Трудового Кодекса Российской Федерации и Положения по заработной плате, применяемого в организации.

В ООО "АБВ" применяется повременно-премиальная система оплаты труда для всех сотрудников данного предприятия. В организации премия сотрудников не зависит от выполнения ЧДП.

В качестве примера расчета заработной платы по повременно-премиальной системе оплаты труда предлагается рассмотреть системы мотивации сотрудников, которые работают на производстве. По этой системе каждый работник получает фиксированную сумму заработной платы за определенный период времени, а также премию, которая рассчитывается как процент от заработной платы. Это позволит не только стимулировать работников к повышению производительности, но и даст возможность регулировать их зарплату в зависимости от экономической ситуации на предприятии.

Система мотивации менеджеров на предприятии:

– Сотруднику установлен оклад 50 000 руб.

– Ежемесячная премия сотрудника от выполнения ЧДП рассчитывается аналогично ежемесячной премии генерального директора организации.

Размер ежемесячной премии в зависимости от величины ЧДП представлен в таблице .

– Квартальная премия за выполнение плана по приходам, рассчитываемая как произведение фиксированной суммы (60 000 руб.) и коэффициента выполнения плана.

– Квартальная премия в размере 7% от суммы перевыполнения плана по приходам за квартал.

– Годовая премия в размере 5% от суммы перевыполнения плана по ЧДП с начала года.

Рассмотрим расчет заработной платы менеджера предприятия за декабрь 2023 года с учетом, что в организации размер премии будет зависеть от чистого денежного потока

Показатели для расчета заработной платы менеджера предприятия. Ежемесячная премия сотрудника зависит от выполнения ЧДП – чистый денежный поток – это разница между положительным денежным потоком (поступление денежных средств) и отрицательным денежным потоком (расходование денежных средств) в рассматриваемом периоде времени в разрезе отдельных его интервалов.

Размер ежемесячной премии в зависимости от величины ЧДП представлен в таблице 1.

Таблица 1 - Размер ежемесячной премии в зависимости от величины ЧДП

ЧДП	ЧДП отрицательное	До 500000	От 500000 до 1000000	От 1000000 до 1500000	От 1500000 до 2000000	От 2000000 до 2500000	Свыше 2500001
Размер премии	35000	40000	45000	50000	60000	70000	80000

Показатели для расчета заработной платы менеджера предприятия представлены в таблице 2.

Таблица 2. – Показатели для расчета заработной платы.

п/п	№	Наименование показателя	Размер (величина, количество)
-----	---	-------------------------	-------------------------------

1	Фактическое количество отработанных дней за декабрь	23
2	ЧДП за декабрь, тыс.руб.	ЧДП отрицательное
3	Коэффициент выполнения плана по доходам за месяц	0,8
4	Коэффициент выполнения плана по доходам за IV квартал 2023 года	1
5	Коэффициент перевыполнения плана по доходам за IV квартал 2023 года	0
6	Коэффициент перевыполнения плана по ЧДП за 2023 год	0

Расчет заработной платы менеджера представлен в таблице 3.

Таблица 3. – Расчет заработной платы

№ п/п	Наименование показателя	Порядок расчета	Сумма
1	Оклад, тыс.руб.	$50\,000 * 23 / 23$	50 000
2	Ежемесячная премия от ЧДП, тыс.руб.	0	35 000
3	Ежемесячная премия за выполнение плана по доходам, тыс.руб.	$20\,000 * 0,8$	16 000
4	Квартальная премия от суммы перевыполнения плана по доходам, тыс.руб.	$60\,000 * 1$	60 000
5	Квартальная премия от суммы перевыполнения плана по доходам за квартал, тыс.руб.	0	0
6	Премия за достижение целевого показателя, тыс.руб.		30 000
7	Годовая премия от суммы перевыполнения плана по ЧДП с начала года, тыс.руб.	0	0
8	Итого, тыс.руб.	-	191 000

Таким образом, на основе анализа деятельности конкретного

предприятия, его финансового состояния и финансовых результатов была предложена методика премирования сотрудников [9]. Рекомендованная в статье система поощрения позволит увязать оплату труда сотрудников с эффективностью деятельности предприятия.

Список литературы:

1. Ванюкова Д.С. Управленческий учет по методу ABC в оптовой торговле на примере холдинга "Русagro" / Д.С.Ванюкова, Е.В.Конвисарова // Азимут научных исследований: экономика и управление. 2018. Т. 7. № 2 (23). С. 78-80. EDN: XULHXV
2. Расчетная методика мотивации персонала с использованием ключевых показателей эффективности инспекционной контрольной деятельности // Социально-трудовые исследования, №2 (47) 2022
3. Алексеева Г. И. Бухгалтерский финансовый учет / Аликаева А. В. — Молодой ученый. // 2018 г. — № 2. — С. 34.
4. Гаврикова Е. А. Премирование организации оплаты труда / Е. А. Гаврикова // Вестник Волжской государственной академии водного транспорта. — 2019 г. — № 9 — С. 3.
5. Агарков, А.П. Теория организации. Организация производства: Интегрированное: Учебное пособие для бакалавров / А.П. Агарков, Р.С. Голов, А.М. Голиков. - М.: Дашков и К, 2013. – 272 с.
6. Егоршин А.П., Зайцев А.К. Организация труда персонала: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2003. – 320с
7. Карцева И.С., Конвисарова Е.В. Современное налогообложение в Китае и пути его совершенствования в отдельных аспектах // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. 2016. № 7-4. С. 635-638. EDN: WCCMER
8. Конвисарова Е.В., Литвин А.А. Предпосылки создания режима Свободного порта во Владивостоке//Фундаментальные исследования. 2015. №9-2.-С. 352-355. EDN: UILCCB
9. Конвисарова Е.В., Левченко Т.А. Методические подходы к оценке финансового состояния малых торговых организаций // Вестник Владивостокского государственного университета экономики и сервиса. 2021. Т. 13. № 4. С. 116-126. EDN: JOPSWQ