



ФОРМЫ И ВИДЫ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Исьянова Камила Радиковна

Самаркандский институт экономики и сервиса, студентка

E-mail: kamilaisyanova11@gmail.com

Тел.: +998 99-667-13-07

Ташназаров Самиддин Низамович

Самаркандский институт экономики и сервиса, доктор экономических наук, профессор

E-mail: samiddintashnazarov68@mail.ru

Тел.: +998 99-084-25-17

<https://doi.org/10.5281/zenodo.19381596>

Аннотация: В данной научной статье рассматриваются формы и виды оплаты труда на производственных предприятиях, их экономическая сущность, классификация и особенности применения в современных условиях. Анализируются повременная и сдельная формы оплаты труда, а также их разновидности, включая премиальные системы и гибкие формы вознаграждения. Особое внимание уделено влиянию различных систем оплаты труда на производительность, мотивацию работников и эффективность предприятия. Исследование основано на трудах отечественных и зарубежных ученых, нормативно-правовых документах и статистических данных.

Ключевые слова: оплата труда, производственное предприятие, повременная оплата, сдельная оплата, премирование, мотивация, эффективность труда, заработная плата.

Введение

Оплата труда является одной из ключевых категорий экономики труда и важнейшим элементом социально-экономических отношений на предприятии. В условиях рыночной экономики система оплаты труда выполняет не только функцию вознаграждения работников за выполненную работу, но и служит важным инструментом стимулирования производительности труда, повышения качества продукции и достижения стратегических целей предприятия [1].

На производственных предприятиях выбор формы и системы оплаты труда имеет особое значение, поскольку от этого зависит эффективность использования трудовых ресурсов, уровень издержек и конкурентоспособность продукции. В научной литературе выделяются различные формы и виды оплаты труда, каждая из которых имеет свои преимущества и недостатки, а также область применения [2].

Методология

Методологической основой исследования послужили труды ученых в области экономики труда, такие как работы по теории заработной платы, организации производства и управления персоналом. В процессе исследования применялись методы анализа и синтеза, сравнительного анализа, а также системный подход к изучению форм и видов оплаты труда.

Также использованы нормативные документы, регулирующие оплату труда, включая трудовое законодательство и рекомендации международных организаций, таких как Международная организация труда, что позволило обеспечить достоверность и объективность исследования [3].

Результаты

В ходе исследования установлено, что на производственных предприятиях применяются две основные формы оплаты труда: повременная и сдельная.

Повременная форма оплаты труда предполагает начисление заработной платы в зависимости от отработанного времени независимо от объема произведенной продукции. Данная форма широко применяется в тех случаях, когда трудно количественно измерить результат труда или когда требуется строгий контроль качества продукции [4].

Сдельная форма оплаты труда, напротив, зависит от количества произведенной продукции или выполненных операций. Она стимулирует рост производительности труда и широко используется в массовом и серийном производстве [5].

Кроме основных форм оплаты труда, существуют различные системы оплаты, которые являются их модификациями:

- простая повременная система;
- повременно-премиальная система;
- прямая сдельная система;
- сдельно-премиальная система;
- сдельно-прогрессивная система;
- аккордная система оплаты труда [6].

Каждая из указанных систем направлена на повышение заинтересованности работников в результатах труда и улучшение производственных показателей.

Анализ и обсуждение

Анализ современных научных подходов и практики функционирования производственных предприятий показывает, что



выбор формы и системы оплаты труда представляет собой сложный управленческий процесс, зависящий от совокупности внутренних и внешних факторов. К числу ключевых факторов относятся технологический уровень производства, степень автоматизации и механизации, характер производственного процесса, квалификация работников, организационная структура предприятия, а также стратегические цели его развития [7].

Прежде всего, следует отметить, что в условиях традиционного индустриального производства, характеризующегося преобладанием ручного труда и четко нормируемых операций, наибольшее распространение получила сдельная форма оплаты труда. Это объясняется тем, что она обеспечивает прямую зависимость между результатами труда и уровнем заработной платы, тем самым стимулируя работников к увеличению объемов производства. Однако исследования показывают, что чрезмерная ориентация исключительно на количественные показатели может привести к ухудшению качества продукции, нарушению технологических стандартов и увеличению брака [8].

В противоположность этому повременная форма оплаты труда, при которой заработная плата определяется количеством отработанного времени, обеспечивает стабильность доходов работников и способствует соблюдению технологической дисциплины. Она особенно эффективна в условиях высокотехнологичного производства, где результат труда трудно измерить в количественном выражении, а основное значение имеет качество и точность выполнения операций. Вместе с тем, повременная система нередко критикуется за недостаточную стимулирующую функцию, поскольку она не всегда побуждает работников к повышению производительности труда [4].

Сравнительный анализ показывает, что ни одна из указанных форм оплаты труда не является универсальной. Их эффективность во многом определяется контекстом применения. Так, в массовом и серийном производстве с четко нормированными процессами предпочтение чаще отдается сдельной оплате, тогда как в индивидуальном и мелкосерийном производстве, а также в условиях высокой автоматизации более целесообразно использование повременной формы оплаты труда [5].

В современных условиях особое значение приобретает комбинирование различных форм оплаты труда. Повременнo-премиальная и сдельно-премиальная системы позволяют устранить недостатки базовых





ITALY



ITALY

форм и усилить их преимущества. Например, введение премий за выполнение ключевых показателей эффективности (KPI) позволяет повысить заинтересованность работников в достижении не только количественных, но и качественных результатов [9].

Особое внимание в научной литературе уделяется премиальным системам как важному инструменту мотивации персонала. Премирование может осуществляться на основе различных критериев, включая выполнение производственных планов, снижение издержек, улучшение качества продукции, соблюдение сроков выполнения заказов и внедрение инноваций. При этом важно, чтобы система премирования была прозрачной, справедливой и понятной для работников, поскольку в противном случае она может утратить свою стимулирующую функцию [10].

В последние годы в связи с развитием цифровой экономики и внедрением технологий Индустрии 4.0 наблюдается трансформация подходов к оплате труда. Автоматизация и роботизация производственных процессов приводят к снижению доли ручного труда и увеличению значимости интеллектуальных и креативных компетенций работников. В этих условиях традиционные системы оплаты труда, ориентированные преимущественно на количественные показатели, становятся менее эффективными [11].

Современные предприятия все чаще внедряют гибкие системы оплаты труда, основанные на оценке компетенций, уровня квалификации и вклада работника в достижение стратегических целей организации. Такие системы могут включать элементы грейдирования, бонусные программы, участие в прибыли и долгосрочные стимулы. Они способствуют формированию более устойчивой мотивационной среды и повышению лояльности персонала [2].

Кроме того, анализ показывает, что эффективная система оплаты труда должна учитывать не только экономические, но и социально-психологические аспекты. Уровень удовлетворенности работников, их вовлеченность в производственный процесс, корпоративная культура и социальная защищенность оказывают существенное влияние на производительность труда и общую эффективность предприятия. В этой связи возрастает значение нематериальных стимулов, таких как признание заслуг, возможности профессионального роста и благоприятные условия труда [12].



Следует также отметить влияние институциональной среды на формирование систем оплаты труда. Законодательное регулирование, налоговая политика, уровень развития рынка труда и социальные гарантии определяют рамки, в которых предприятия могут разрабатывать и внедрять свои системы оплаты труда. В частности, минимальный уровень заработной платы, требования к охране труда и социальному страхованию оказывают непосредственное влияние на структуру и уровень оплаты труда [3].

Важным аспектом является также проблема дифференциации заработной платы. С одной стороны, дифференциация позволяет учитывать различия в квалификации, сложности и условиях труда, что способствует более справедливому распределению доходов. С другой стороны, чрезмерная дифференциация может привести к социальному напряжению и снижению мотивации работников. Поэтому предприятия должны стремиться к оптимальному балансу между равенством и дифференциацией в оплате труда [1].

Практика показывает, что успешные предприятия используют комплексный подход к организации оплаты труда, сочетая различные формы и системы в зависимости от конкретных условий. Например, на одном и том же предприятии могут одновременно применяться повременная оплата для административного персонала, сдельная – для рабочих основного производства и бонусные системы – для управленческого персонала. Такой подход позволяет учитывать специфику различных категорий работников и повышать общую эффективность системы оплаты труда [6].

Дополнительно следует подчеркнуть, что цифровизация управления персоналом открывает новые возможности для совершенствования систем оплаты труда. Использование информационных систем и аналитических инструментов позволяет более точно оценивать результаты труда, прогнозировать потребности в персонале и разрабатывать индивидуализированные системы вознаграждения. Это, в свою очередь, способствует повышению прозрачности и объективности оплаты труда [11].

Заключение

Таким образом, формы и виды оплаты труда на производственных предприятиях играют ключевую роль в обеспечении эффективной деятельности и устойчивого развития организации. Повременная и



ITALY



ITALY

сдельная формы оплаты труда, а также их различные системы позволяют адаптировать механизм вознаграждения работников к специфике производства и стратегическим целям предприятия.

Выбор оптимальной системы оплаты труда должен основываться на комплексном анализе производственных условий, экономических факторов и потребностей работников. В современных условиях особое значение приобретают гибкие и комбинированные системы оплаты труда, способные обеспечить баланс между интересами работодателя и работников, повысить производительность труда и качество продукции.

Список использованной литературы:

1. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. – Москва: Норма, 2019. – С. 112–118.
2. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. – Москва: Инфра-М, 2020. – С. 203–210.
3. Международная организация труда. Доклады по заработной плате. – Женева, 2021. – С. 45–52.
4. Одегов Ю.Г. Экономика труда. – Москва: Альфа-Пресс, 2018. – С. 156–160.
5. Колосова Р.П. Оплата труда на предприятии. – Москва: Юрайт, 2020. – С. 98–104.
6. Рофе А.И. Организация и нормирование труда. – Москва: КНОРУС, 2019. – С. 178–185.
7. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия. – Минск: Новое знание, 2021. – С. 134–140.
8. Десслер Г. Управление персоналом. – Москва: Бином, 2017. – С. 221–228.
9. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. – Санкт-Петербург: Питер, 2020. – С. 310–318.
10. Травин В.В. Мотивация персонала. – Москва: Дело, 2019. – С. 142–149.
11. Бухалков М.И. Организация производства на предприятии. – Москва: Инфра-М, 2022. – С. 256–263.
12. OECD. Employment Outlook. – Paris, 2021. – С. 67–75.

