

## УЧЁТНЫЕ ИННОВАЦИИ В РАСЧЁТАХ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

**ЯРОЩУК ЕЛЕНА**

*Учетно-финансовый факультет,  
Николаевский Национальный Аграрный Университет*

Актуальной для развития любой компании становится задача построения экономически обоснованной системы оплаты труда, целью которой является справедливое и объективное вознаграждение персонала в соответствии с его значимостью для компании и личным вкладом в реализацию стратегических задач.

Важность внедряемых учётных инноваций, в частности элементов методики аудита расчетов с персоналом по оплате труда, во многом обусловлена спецификой данного участка бухгалтерского учета в компании. Учет и оплата труда по праву занимает одно из центральных мест во всей системе учета на предприятии, поэтому и аудит расчетов с персоналом по оплате труда также, несомненно, является актуальным. Заработная плата – основной источник дохода рабочих и служащих, с её помощью осуществляется контроль за мерой труда и потребления, она используется как важнейший экономический рычаг управления экономикой.

Оплата труда – это все выплаты прямого и косвенного характера, а также моральные поощрения, обеспечивающие компенсацию затраченных усилий на выполнение должностных обязанностей и мотивирующие дальнейшую эффективную и высокопроизводительную работу в соответствии с трудовым вкладом работника и полученным экономическим эффектом.

Эффективно действующая система оплаты труда должна сконцентрировать работников на труд с максимальной отдачей, инициативой и творчеством. И поэтому, возникает логическая взаимосвязь между величиной средств на оплату труда и основными результатами деятельности компании.

Одним из инновационных методов оплаты труда является система мотивации персонала по ключевым показателям эффективности, другими словами Key Performance Indicators (KPI). Главными показателями эффективности называется система оценки, которая помогает управленцам хозяйствующего субъекта в достижении поставленных целей, и дающая возможность оценить экономическое состояние компании и её целевые направленности.

К основным задачам системы мотивации персонала на базе KPI можно отнести: направление деятельности работников на решение стратегических задач компании; поощрение профессионального развития и роста квалификации сотрудников; привлечение в компанию высококвалифицированного персонала.

Система грейдирования – это формирование тарификатора должностей, а грейды – это группы должностей, которые имеют примерно одинаковую ценность для компании.

Таким образом, инновационные системы оплаты труда – усовершенствованный, улучшенный, нововведенный способ исчисления размера заработной платы сотрудника в соответствии с результатами его работы либо затратами труда, который приводит к социальному эффекту в компании.

*Научный руководитель – д.э.н., профессор Потриваева Наталья*