

МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Файзуллина А.А., группа ЭП 10-5

Научный руководитель Шилова Н.Н., д.э.н., профессор,
Тюменский государственный нефтегазовый университет.

В статье представлены методы оценки эффективности оплаты труда на предприятии. Правильная организация системы оплаты труда на предприятии способствует необходимому росту заработка сотрудников, а также рационализации уровня затрат и гарантий повышения выработки каждого работника по мере улучшения качества деятельности предприятия в целом. Формирование активной и эффективной политики оплаты труда, возможно лишь при соблюдении ряда принципов. В научной литературе, посвященной выявлению и решению проблем мотивации, стимулирования и оплаты труда выделяются принципы, которых следует придерживаться при организации оплаты труда на предприятии. Все эти принципы носят рекомендательный характер и зачастую не выполняются не только на уровне организаций, но и на уровне государства. Развитие методов оценки эффективности оплаты труда на предприятии может производиться на национальном отраслевом, региональных уровнях.

Ключевые слова: заработная плата, системы оплаты труда, экономический рост, политика оплаты труда.

METHODS OF EVALUATING THE EFFECTIVENESS OF REMUNERATION IN THE ENTERPRISE

Fayzullina A.A., EP 10-5 group

Research supervisor Shilova N. N., Dr.Econ.Sci., professor,
Tyumen State Oil and Gas University.

The paper presents methods for evaluating the effectiveness of wages in the enterprise. Proper organization of the remuneration system in the company contributes to the necessary growth of earnings of employees, as well as the rationalization of the cost level and guarantees increasing the output of each employee as to improve the quality of the company as a whole. Formation of an active and effective wage policy, is possible only under certain principles. In the scientific literature on the identification and solution of problems of motivation, incentives and remuneration, the principles to be followed in the organization of wages in the enterprise. All these principles are advisory in nature and are often carried out not only at the organizational level, but also at the state level.

Development of methods for evaluating the effectiveness of wages in the enterprise can be made at the national sectoral and regional levels.

Keywords: wages, salary system, economic growth, remuneration politics.

В современных условиях, роль и значение заработной платы как мощного стимула труда постоянно возрастает. Правильная организация системы оплаты труда на предприятии 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 любого предприятия.

В связи с тем, оплата труда - это вознаграждение за труд, которое определяется уровнем квалификации работника, сложностью, количеством, качеством и условиями выполняемой работы, а также компенсационными и прочими стимулирующими выплатами. Вклад каждого работника с учетом его потенциала и возможностей, реализуемых в процессе трудовой деятельности, способствует повышению производительности труда на предприятии. Поэтому для эффективной деятельности любого предприятия и общества в целом необходимо постоянное изучение системы оценки оплаты труда [1].

В условиях конкурентного рынка и формирования новых механизмов хозяйствования, ориентированных на рыночную экономику, перед газопромышленными предприятиями возрастает необходимость работать по-новому, считаясь с законами и требованиями рынка, овладевая новым типом экономического поведения, приспособляя все стороны производственной деятельности к меняющейся ситуации. В связи с этим возрастает и роль каждого работника, делающего вклад в конечные результаты деятельности газового предприятия.

Основной задачей правильной организации системы оплаты труда является результативность деятельности сотрудников предприятия, которые готовы приложить определенную долю своих усилий и стараний в определенную работу на основе выработанной политики предприятием. В связи с этим в процессе оценки эффективности системы оплаты необходимо разрабатывать такую систему стимулирования труда, которая удовлетворит цели, как работников, так и организации.

На основе изучения показателей труда как основного фактора, характеризующего эффективность системы заработной платы, в предприятиях газовой отрасли созданы условия для оптимального использования и воспроизводства рабочей силы. Предприятие может успешно функционировать и развиваться только в условиях постоянного

развития трудового потенциала своих работников .Следует отметить, что поведение человека всегда мотивировано. Мотивировать сотрудников - значит затронуть их важные интересы, потребности в чем-либо. Нарушения в мотивации могут иметь самые разные причины, которые коренятся в межличностных конфликтах между сотрудниками.

Образцовые компании, достигающие значительных результатов в побуждении у десятков и даже сотен людей приверженности к труду и склонности к постоянным нововведениям, показывают, что нет никаких причин, по которым невозможно создавать системы, позволяющие большинству персонала чувствовать себя победителями.

В настоящее время ни у кого не вызывает сомнения, что самым важным ресурсом любой компании являются ее сотрудники. Однако далеко не все руководители понимают, как трудно управлять этим ресурсом. Задача руководителя состоит в том, чтобы максимально эффективно использовать возможности персонала. Какими бы сильными не были решения руководителей, эффект от них может быть получен только тогда, когда они удачно воплощены в дела сотрудниками компании. А это может произойти только в том случае, если работники заинтересованы в результатах своего труда. В этом и заключается сущность оценки эффективности оплаты труда на предприятии. И именно поэтому, постановка проблемы оценки оплаты труда на предприятии, так важна и актуальна для науки и практики [2].

Любой проект оценки эффективности труда основан на организации рассмотрения взаимодействия всех элементов рассматриваемой системы. При этом необходимо определять динамику развития постоянной и переменной частей оплаты труда. Также необходимо рассматривать внутреннюю политику организации системы оплаты труда.

Следует отметить, что очень часто предприятия с ярко выраженной организационной культурой достигают впечатляющих результатов в области использования человеческих ресурсов. Важнейшая задача менеджера - управлять процессом оплаты труда и мотивации таким образом, чтобы его поведение способствовало достижению целей организации.

Руководители всегда осознают, что необходимо побуждать людей работать на организацию, и при этом всегда необходимо мотивировать работников различными способами: экономическими, организационными и психологическими формами мотивации [4] .

Люди, трудящиеся в современных организациях, обычно гораздо более образованны и обеспечены, чем в прошлом, поэтому мотивы их трудовой деятельности более сложны и трудны для воздействия. Не существует единого рецепта выработки механизма эффективной системы оплаты и мотивации работников к труду.

Формирование активной и эффективной политики оплаты труда, возможно лишь при соблюдении ряда принципов. В научной литературе, посвященной выявлению и решению проблем мотивации, стимулирования и оплаты труда выделяются принципы, которых следует придерживаться при организации оплаты труда на предприятии. Все эти принципы носят рекомендательный характер и зачастую не выполняются не только на уровне организаций, но и на уровне государства. Именно поэтому необходимым и целесообразным, является обобщение, систематизация и дополнение существующих основных положений по организации оплаты и стимулирования труда на предприятии, поскольку их соблюдение на всех уровнях управления позволит формировать активную политику оплаты труда, что, в свою очередь, создаст условия для эффективной работы организации в целом.

В настоящий момент в большинстве компаний особое внимание уделяется повышению производительности труда и поэтому остро стоит вопрос о влиянии программ поощрений на эффективность их деятельности. Удачный выбор соответствующей системы поощрений оказывает положительное влияние на эффективность. Многие эксперты утверждают, что значительное влияние на производительность работников, оказывают индивидуальные системы поощрения.

Развитие методов оценки эффективности оплаты труда на предприятии может производиться на национальном отраслевом, региональных уровнях на основе [5]:

- экономических методов, преимущественно через налоговое регулирование денежных доходов;
- механизмов социального партнерства и системы договоренностей между предпринимателями и наемными работниками;
- повышения уровня государственных гарантий минимальной оплаты труда, ужесточения ответственности за нарушения трудового законодательства.

Анализ эффективности оценки деятельности работников ООО «Добыча новый Уренгой» характеризуется такими экономическими показателями, как:

- соотношение выполнения объемов по срокам и количеству;
- обеспеченность необходимыми ресурсами;
- оценка уровня производительности труда и начисления заработной плате в соотношении с темпами роста выработки;
- рациональное использование ресурсов.

Существует комплексный метод оценки эффективности хозяйственной деятельности газопромышленного предприятия, который проводится за счет оценки качественных показателей, оценки экономии или перерасхода ресурсов.

Производится расчет показателей интенсификации производства по прямым показателям, таким как: оплата труда, то есть выпуск продукции на 1 руб. оплаты труда вместе с начислениями, материалоотдача, фондоотдача основных средств, оборачиваемость оборотных средств.

Далее производится соотношение прироста ресурсов в расчете на 1% прироста объема продукции анализ изменения прироста таких показателей как оплаты труда с начислениями, производственный персонал, материальные затраты, амортизация, основные средства, оборотные средства на 1% прироста продукции.

Полученные данные по методу расчета соотношения прироста ресурсов в расчете на 1% прироста объема продукции свидетельствуют о том, какое из видов использования ресурсов характерно предприятию. Использование ресурсов может быть как экстенсивным, так и интенсивным с отрицательной или положительной интенсификацией.

Известно, что средства на оплату труда нужно использовать таким образом, чтобы темпы роста производительности труда опережали скорость роста его оплаты. Только при таких условиях создаются возможности для наращивания темпов расширенного производства. Если такой принцип не соблюдается, то происходят перерасход фонда оплаты труда, повышение себестоимости продукции и соответственно снижение суммы прибыли.

Изменение среднего заработка работающих за тот или иной отрезок времени характеризуется его индексом, который определяется отношением средней заработной платы за отчетный период к средней заработной плате в предыдущем периоде. Аналогичным образом рассчитывается индекс производительности труда.

При анализе затрат на заработную плату ООО «Газпром Добыча Уренгой» установлено, что повышение оплаты труда не всегда экономически обосновано, так темпы роста производительности труда в 2013 году в сравнении с 2012 годом ниже, чем темпы роста заработной платы. В 2014 году ситуация выровнена и рост заработной платы был следствием повышения эффективности использования труда.

Анализ фонда оплаты труда ООО «Газпром Добыча Уренгой» также показал, что за счет увеличения численности работников на 250 человек в отчетном году результирующий показатель возрос на 13600 тыс. руб., за счет увеличения средней заработной платы фонд оплаты труда - на 774580 тыс. руб. Совокупное влияние факторов привело к росту фонда оплаты труда на предприятии на 788180 тыс. руб.

Для оценки качества использования трудовых ресурсов и фонда заработной платы использовался критерий индекса эффективности [6], расчет которого осуществляется на основе представленной формулы:

$$I\varepsilon = \frac{Iz}{Ir}, \quad (1)$$

где $I\varepsilon$ – индекс эффективности использования ресурсов/ затрат;
 Iz - индекс затрат (фонд заработной платы, численность персонала);
 Ir - индекс результативного показателя.

Описание областей эффективности проведено по базисным индексам (рис.1).



Рис.1. Качество использования ресурсов/ затрат предприятия

Обращает на себя внимание факт экстенсивного использования трудовых ресурсов в 2013 году, фонд заработной платы в рассматриваемом периоде изменялся пропорционально изменению выручки (индексы попадают на линию равных значений).

Интегральный показатель эффективности использования фонда оплаты труда за отчетные года вырос, что является положительным моментом в деятельности предприятия, но указывает на необходимость дальнейшего повышения рациональности использования средств, направляемых на оплату труда.

Основными направлениями повышения эффективности затрат на оплату труда на предприятии могут стать: рост эффективности труда; повышение объема выпуска продукции; совершенствование организации оплаты труда; контроллинг начисления заработной платы, соблюдения штатно-сметной дисциплины и др.

Однако при всех представленных показателях эффективности оценки оплаты труда на предприятии существует и ряд проблем их регулирования

и контроля, связанных с отсутствием четкой законодательной базы, в сфере оплаты труда, социальных гарантий, методов разрешения трудовых споров и других аспектов занятости. Именно на решение этих проблем должны быть нацелены действия в сфере законодательного регулирования рынка оплаты труда.

Список литературы:

1.Бурундуков С.В. Оплата труда на предприятии / С.В. Бурундуков // Главбух. 2012 - № 24. - С. 62-70.

2.Особенности формирования эффективной политики оплаты труда на предприятии//Российское предпринимательство, 2013, № 13

3.Соловьев А.И. Функции и принципы заработной платы / А.И. Соловьев // Экономист. - 2013. - № 3. - С. 15-17.

4.Соломанидина Т.О., Соломандин В.Г. Мотивация трудовой деятельности персонала: учебное пособие.-М.: Юнити-Дана, 2014.-270с.

5.Шабанова Г.П. Система оплаты труда и компенсаций на предприятии / Г.П. Шабанова. - М.: - Дело и сервис, 2010. - 208 с.

6. Шилова Н.Н. Количественно-качественная оценка экономического развития промышленного предприятия// Известия высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика. Издательство: Тюменский государственный нефтегазовый университет (Тюмень) ISSN: 1993-1824 №2 2013 г. с. 11-15