

А.С. Богачев
г. Мариуполь

ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ

В условиях рыночной экономики политика оплаты труда имеет определяющее влияние на осуществление социальной политики, стимулирование и мотивацию трудовой деятельности, эффективность кадровой политики, регулирование денежных потоков и обеспечение сбалансированной работы предприятий. Современный этап развития экономики характеризуется полной самостоятельностью предприятий в вопросах формирования и использования фонда оплаты труда, результативность деятельности которых во многом зависит от выбора рациональной формы и системы оплаты труда, методов материального стимулирования, а также информированности работников предприятия о составляющих элементах системы оплаты

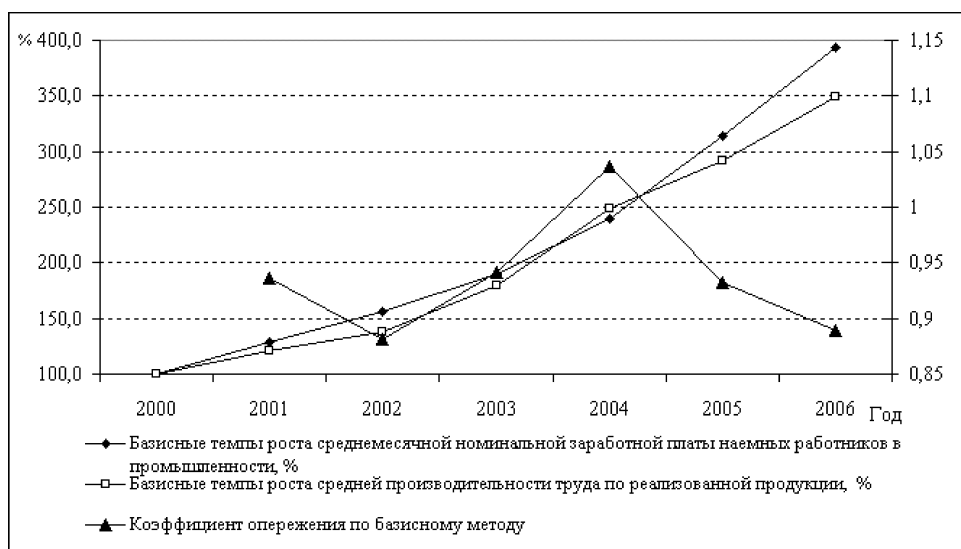
труда. При обосновании политики оплаты труда руководство предприятия должно исходить из основополагающего закона экономической эффективности общественного производства, который заключается в том, что темпы роста производительности труда должны опережать темпы роста заработной платы. Выполнение данного соотношения позволит предприятиям осуществлять расширенное воспроизводство, снизить себестоимость продукции, увеличить прибыль и конкурентоспособность предприятия.

Теоретическим и практическим аспектам проблемы совершенствования механизма оплаты труда с целью обеспечения стабильного роста производительности труда посвящены научные работы таких авторов, как Д. П. Богиня,

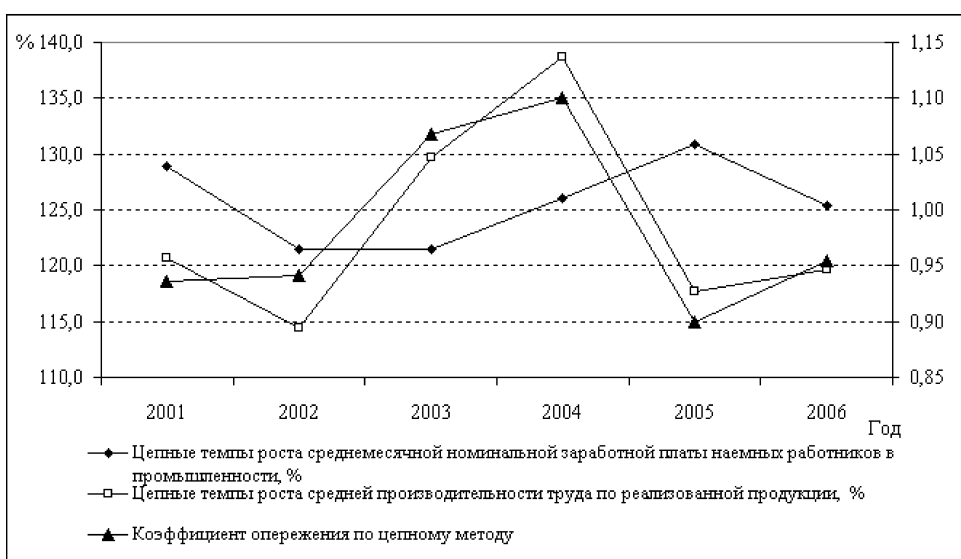
Т. Н. Долинина, А. В. Калина, А. М. Колот, С. Н. Лебедева, Л. А. Лутай, А. Д. Ревенко и другие [1–5]. Однако, несмотря на крайнюю актуальность и практическую востребованность обеспечения тесной взаимосвязи производительности труда и заработной платы решение данной проблемы находится на стадии постановки, обсуждения, теоретической полемики и нуждается в разработке методологических основ и практических методических рекомендаций для эффективного внедрения в практику планово-экономической работы предприятий. Для выявления сложившихся тенденций в соотношении данных показателей в экономике Украины было проведено исследование динамики темпов роста заработной платы и производительности труда на промышленных предприятиях Украины с использованием данных статистической отчетности за период 2000–2006 гг., рис. 1 [6, с. 123; 7, с. 110; 8, с. 113; 9, с. 111; 10, с. 110–111].

С целью получения объективных данных с учетом реального уровня конкурентоспособности продукции в качестве основы для расчета показателя средней производитель-

ности труда был выбран объем реализованной продукции. Проведенный анализ показал, что в целом на протяжении 2001–2006 гг. наблюдалась тенденция превышения темпов роста заработной платы по сравнению с темпами роста производительности труда как при расчете базисным, так и при расчете цепным методами. Так, по сравнению с уровнем 2000 г. темпы роста производительности труда превышали темпы роста заработной платы только в 2004 г. — на 4 %. Наихудшая ситуация с соотношением данных показателей наблюдалась в 2002 г. — темпы опережения роста заработной платы над ростом производительности труда составили 12 %. При использовании в расчетах цепного метода положительная тенденция в соотношении исследуемых показателей наблюдалась в 2003 и 2004 гг. — превышение темпов роста производительности труда над заработной платой составило соответственно 7 и 10 %. Наибольшее отклонение в динамике данных показателей по сравнению с соответствующим уровнем предыдущего года наблюдалось в 2005 г. и составило 90 %.



а)



б)

Рис. 1. Динамика соотношения базисных (а) и цепных (б) темпов роста среднемесячной номинальной заработной платы наемных работников в промышленности и темпов роста средней производительности труда

Полученная динамика исследуемых показателей позволяет сделать вывод о том, что деятельность промышленных предприятий Украины не способствует обеспечению эффективности производства в долгосрочном периоде и характеризуется «проеданием» полученного дохода, что, в конечном счете, может привести к резкому снижению рентабельности производства. При этом негативным является тот факт, что ежегодно наблюдается тенденция сокращения темпов роста производительности труда при одновременном росте заработной платы. Так, в 2005 г. в промышленности Украины наблюдалось снижение темпов роста среднего уровня производительности труда по реализованной продукции — с 137,70 % в 2004 г. до 117,75 % в 2005 г. Такая ситуация была вызвана, в первую очередь, сокращением темпов роста реализованной продукции более чем в два раза — с 38,6 до 16,9 %. В 2006 г. динамика темпов роста реализованной продукции несколько стабилизировалась, однако это не позволило темпам роста производительности труда достигнуть уровня 2004 г. В этой связи в современных условиях назрела острая необходимость в разработке научно обоснованной стратегии формирования и использования фонда оплаты труда в соответствии с достигнутыми показателями производственно-хозяйственной деятельности промышленных предприятий, и, в первую очередь, — производительностью труда.

Важным условием при разработке рациональной системы оплаты труда и обосновании планового фонда оплаты труда является учет сложившихся на предприятии организационно-технических и социальных условий. Одновременно система оплаты труда должна быть гибкой и обеспечивать возможность регулирования фонда оплаты труда при изменении внешних факторов, основным из которых является спрос на продукцию. Одной из основных особенностей существующих методик формирования фонда оплаты труда, которые применяются на промышленных предприятиях, является ориентация на рост объемов производства без соответствующего обеспечения экономии материальных и других видов ресурсов, что является одним из сдерживающих факторов эффективной деятельности предприятия. Возможными организационными мероприятиями, позволяющими достичь экономии средств на оплату труда, являются совершенствование нормирования труда, внедрение организационно-технических мероприятий, направленных на повышение производительности труда, применение принципов рациональной организации труда.

Степень рациональности и эффективности применяемой на предприятии методики обоснования и планирования фонда оплаты труда и справедливость его дальнейшего распределения между работниками является определяющим фактором влияния на уровень использования в производстве всех скрытых резервов повышения производительности труда. При этом важно не только анализировать сложившееся соотношение между темпами роста производительности труда и средним уровнем заработной платы на предприятии, но в отдельных случаях необходимым является планирование данного показателя.

Важной задачей анализа фонда оплаты труда является определение эффективности его использования. В данном аспекте необходимой является оценка степени соответствия оплаты труда и его материального стимулирования росту объема производства, прибыли, повышению индивидуальной заинтересованности работников в

достижении высоких конечных результатов деятельности предприятия. Немаловажным также является не просто увеличение производительности труда относительно уровня и компетенции работников, удовлетворенность трудом, лояльность. В современных условиях деятельности промышленных предприятий большое значение имеет оценка эффективности управления относительно снижения сложившегося уровня текучести кадров, которую следует ежегодно проводить структурным подразделениям. Данная необходимость вызвана тем, что снижение потерь вследствие текучести кадров позволит обеспечить сокращение непроизводительных выплат из фонда оплаты труда, а, следовательно, и его экономии.

Исследование процессов текучести кадров на одном из машиностроительных предприятий Донецкой области позволило выполнить анализ потерь предприятия в результате снижения производительности труда работников под влиянием различных социально-экономических факторов. В 2007 г. на предприятии по причинам текучести кадров было уволено 7 человек, что составило 29 % общей численности работников. Данный показатель текучести по своему фактическому значению превышает допустимый уровень текучести кадров более чем в четыре раза, что приводит к существенному снижению производительности труда за счет ухудшения морально-психологического климата в коллективе. Одновременно сложившийся уровень текучести кадров существенным образом оказывает влияние на увеличение непроизводительных выплат из фонда оплаты труда. В общем случае в состав основных потерь и затрат предприятия вследствие наличия высокого уровня текучести кадров можно включить следующие виды:

- материальные потери вследствие прогулов и целодневных простоев по вине работника (P_1);
- потери, обусловленные снижением производительности труда в результате увольнений (P_2);
- потери, вызванные отсутствием нового работника на рабочем месте в период его производственного обучения (P_3);
- затраты на производственное обучение и переобучение принятых работников (P_4).

Стоимостная оценка каждого фактора позволит выявить величину экономических потерь предприятия вследствие текучести кадров. Расчет был выполнен исходя из следующих исходных данных:

- средняя дневная производительность труда одного работника в отчетном периоде составила 163,52 грн.;
- количество прогулов — 22 чел.-дн.;
- количество целодневных простоев по вине работников — 34 чел.-дн.

Результаты оценки потерь и затрат предприятия приведены в табл. 1.

Наибольшее влияние на величину затрат имеют потери от снижения производительности труда вследствие наличия большого количества прогулов и целодневных простоев, а также вследствие снижения производительности труда увольняемого работника перед увольнением — соответственно 50,36 и 30,64 %.

На основе показателей размера фонда оплаты труда и непроизводительных выплат можно рассчитать эффективность использования средств, направленных на оплату труда, на основе коэффициента эффективности выплат:

$$K_{эф} = \frac{\Phi OT \cdot НВ}{\Phi OT}, \quad (1)$$

где ΦOT — фонд оплаты труда, грн.;

$НВ$ — непроизводственные выплаты из фонда оплаты труда, грн.

Экономическая оценка данного показателя осуществляется на основе его сопоставления с максимально возможной величиной, которая составляет единицу. Чем ближе значение показателя к единице, тем выше эффективность использования средств, направленных на оплату труда. Для анализируемых условий значение данного показателя составляет 0,9, что характеризует недостаточный уровень эффективности использования средств фонда оплаты труда. С целью сокращения непроизводительных потерь рабочего времени предприятию следует повысить требования к дисциплине труда, осуществлять постоянный контроль их исполнения и внедрить систему санкций за их нарушение. Дополнительным фактором сокращения текучести кадров является создание собственной базы производственного обучения работников с целью обеспечения возможности повышения квалификации работников предприятия. Для решения проблемы укомплектования кадрового состава предприятия предоставляется возможным осуществить привлечение двух работников из четырех, обучающихся с отрывом от производства. Внедрение данных мероприятий позволит сократить потери от текучести кадров, табл. 2.

Таблица 1

Потери и затраты предприятия, связанных с текучестью кадров

Показатели	Условное обозначение	Сумма, грн.	Структура, %
Материальные потери вследствие прогулов и целодневных простоев по вине работника	П1	9157,12	30,64
Потери, обусловленные снижением производительности труда	П2	15109,6	50,56
Потери, вызванные отсутствием нового работника на рабочем месте в период его производственного обучения	П3	4317	14,45
Затраты на производственное обучение и переобучение принятых работников	П4	1301,76	4,36

Таблица 2

Изменение потерь и затрат предприятия, связанных с текучестью кадров

Фактический уровень		Уровень с учетом внедрения мероприятий	
индекс показателя	сумма, грн.	индекс показателя	сумма, грн.
П1	9157,12	П1	4578,56
П2	15109,6	П2	4317,1
П3	4317	П3	2158,5
П4	1301,76	П4	379,68
Побц	29885,48	Побц	11433,84

Таким образом, в результате внедрения мероприятий организационно-технического характера, направленных на снижение текучести кадров, имеет место улучшение технико-экономических показателей:

— снижение потерь вследствие снижения количества прогулов и целодневных простоев — на 4578,56 грн.;

— снижение потерь, обусловленных снижением производительности труда при изменении места работы — на 4317,1 грн.;

— снижение потерь вследствие отсутствия работников на рабочем месте на период обучения — на 2158,5 грн.;

— снижение затрат на обучение и переобучение принятых работников — на 379,68 грн.

При этом увеличиваются затраты на обучение персонала. Суммарная годовая величина снижения потерь вследствие текучести кадров составит 11433,84 грн. В результате этих изменений величина уровня эффективности выплат по фонду оплаты труда увеличится до 0,94. Таким образом, экономическая оценка мероприятий организационно-технического характера, направленных на снижение текучести кадров, позволяет осуществить одновременно оценку эффективности использования фонда оплаты труда. Данную оценку следует рассматривать как предварительную, учитывающую влияние только одного фактора. Вместе с тем целесообразно также осуществлять учет помимо прямых затрат и косвенные затраты, связанные со снижением человеческого капитала предприятия, а именно потерей знаний, умений и навыков увольняемых работников, что в конечном итоге приводит к снижению средней производительности труда на предприятии. В дальнейшем при найме новых работников в процессе адаптации к новому рабочему месту их индивидуальная производительность труда, естественно, будет ниже желаемой. В различных ситуациях такой адаптационный период с низкой производительностью труда может достигать по оценкам специалистов до 6 месяцев. Данная ситуация должна находить свое отражение при планировании фонда оплаты труда и заработной платы новых работников, что позволит обеспечить соблюдение общезкономического соотношения производительности труда и заработной платы.

Литература

1. Богиня Д. П. Регулювання соціально-трудоу відносин на ринку праці в умовах міжнародної інтеграції / Д. П. Богиня // Вісник соціально-економічних досліджень. Збірник наукових праць. — Випуск 32. — Одеса: ОДЕУ, 2008. — С. 39–46.
2. Долинина Т. Н. Внутрифирменная политика оплаты труда: экономическое обоснование: [Монография] / Т. Н. Долинина. — Мн: Издательство Гревцова, 2008. — 320 с.
3. Колот А. М. Соціально-трудоу відносини: теорія і практика регулювання: [Монография] / А. М. Колот. — К.: КНЕУ, 2005. — 230 с.
4. Лебедева С. Н. Методология и механизм регулирования оплаты труда: [Монография] / С. Н. Лебедева. — Мн: БГЭУ, 2005. — 343 с.
5. Ревенко А. Продуктивність праці в сучасних умовах / А. Ревенко // Україна: аспекти праці. — 2008. — №2. — С. 32–37.
6. Статистичний щорічник України за 2002 рік / [Держкомстат України; За ред. О. Г. Осауленка; Відп. за ред. В. А. Головка]. — К.: Консультант, 2003. — 662 с.
7. Статистичний щорічник України за 2003 рік / [Держкомстат України; За ред. О. Г. Осауленка; Відп. за ред. В. А. Головка]. — К.: Консультант, 2004. — 631 с.
8. Статистичний щорічник України за 2004 рік / [Держкомстат України; За ред. О. Г. Осауленка; Відп. за ред. В. А. Головка]. — К.: Консультант, 2005. — 591 с.
9. Статистичний щорічник України за 2005 рік / Держкомстат України; За ред. О. Г. Осауленка; Відп. за ред. В. А. Головка. — К.: Консультант, 2006. — 575 с.
10. Статистичний щорічник України за 2006 рік / [Держкомстат України; За ред. О. Г. Осауленка; Відп. за ред. П. П. Забродський]. — К.: Консультант, 2007. — 551 с.