

О. С. Медведик

sergeevna.oksana@inbox.ru

Гомельский государственный университет им. Ф. Скорины, Беларусь

ОЦЕНКА И НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СРЕДСТВ НА ОПЛАТУ ТРУДА ОАО «ГОМСЕЛЬМАШ»

От эффективности использования трудовых ресурсов в производственном процессе во многом зависят все результирующие показатели и экономический потенциал хозяйствующего субъекта. В статье представлена краткая оценка эффективности использования фонда заработной платы ОАО «Гомсельмаш», намечены проблемы построения эффективной системы оплаты труда в организации и предложено использование для данных целей грейдинга.

В современных условиях развития рыночных отношений роль и значение заработной платы как мощного стимула к труду постоянно возрастает. Правильное и единое,

приемлемое для всех уровней и сфер экономики толкование эффективности заработной платы представляет большой интерес в практическом отношении.

Эффективность в общем виде является характеристикой протекания любого процесса и выражает его результативность или степень достижения поставленной цели. Для определения эффективности использования фонда заработной платы необходимо провести анализ данных, представленных в таблице 1.

Таблица 1 – Динамика показателей эффективности использования фонда заработной платы на ОАО «Гомсельмаш» за 2015-2016 гг.

Показатели	Года		тклонение (+/-)	Темп роста, %.
	2015 г.	2016 г.		
1 Объём произведенной продукции, тыс. руб.	181048	277649	96601	153,36
2 Выручка от реализации продукции, тыс. руб.	228672	339302	110630	148,38
3 Фонд заработной платы, тыс. руб.	46675	59414	12739	127,29
4 Прибыль от реализации, тыс. руб.	-29223	21054	50277	х
5 Зарплатоотдача произведенной продукции, руб.	3,88	4,67	0,79	120,36
6 Зарплатоотдача реализованной продукции, руб.	4,89	5,71	0,82	116,77
7 Рентабельность фонда заработной платы, %	х	35,44	х	х

Анализируя данные, представленные в таблице 1, можно заметить, что увеличение зарплатоотдачи произведенной продукции составило 20,36 %, а увеличение зарплатоотдачи реализованной продукции составило 16,77 %. Однако, уровень зарплатоотдачи по реализованной продукции остается выше, чем аналогичный показатель, рассчитанный по произведенной продукции, что является позитивным моментом. Рентабельность фонда заработной платы работников ОАО «Гомсельмаш» в 2016 году составила 35,44%. Это достаточно высокий уровень. Данные показатели говорят об эффективном использовании фонда заработной платы в соотношении с объемами производимой и реализованной продукции.

По данным таблицы 2 видно, что общий оборот рабочей силы по организации можно считать нормальным, снижение коэффициента оборота по выбытию является положительным моментом.

В ОАО «Гомсельмаш» в 2016 году количество принятых человек на работу увеличилось на 36 или на 10,81 %, а число выбывших человек уменьшилось на 345 или на 24,23%. Для организации это является положительной тенденцией. Коэффициент текучести кадров в отчетном году имеет тенденцию к снижению, что является положительным фактором. Коэффициент оборота по приему в организации в 2016 году равен 0,05.

Таблица 2 – Показатели движения рабочей силы ОАО «Гомсельмаш» за 2015-2016 гг.

Показатель	2015 г.	2016 г.	Отклонение	Темпы роста, %
1 Принято за год, чел.	333	369	36	110,81
2 Выбыло за год, чел.	1424	1079	-345	75,77
в том числе:				
2.1 По собственному желанию	1386	1053	-333	75,94
2.2 Уволено за нарушение трудовой дисциплины	36	26	-12	68,41
3 Среднесписочная численность, чел.	7470	8088	618	108,27
4 Коэффициент оборота по приёму	0,0400	0,0500	0,0100	х
5 Коэффициент оборота по выбытию	0,1906	0,1334	-0,0572	х
6 Коэффициент текучести	0,1906	0,1334	-0,0572	х

Большое значение для оценки эффективности средств на оплату труда имеет изучение соотношения темпов роста производительности труда и средней заработной платы. Представим данные о динамике средней заработной платы и производительности труда в ОАО «Гомсельмаш» в таблице 3.

Таблица 3 – Соотношение темпов роста заработной платы и производительности труда в ОАО «Гомсельмаш» в 2015 -2016 гг.

Показатели	Годы		Отклонение (+/-)	Темп роста, %
	2015 г.	2016 г.		
Объём произведенной продукции, тыс. руб.	181048	277649	96601	153,36
Фонд заработной платы промышленно-производственного персонала, тыс. руб.	46675	59414	12739	127,29
Среднесписочная численность промышленно-производственного персонала, чел.	7442	8042	600	108,06
Среднегодовая выработка одного работающего, тыс. руб.	24,33	34,52	10,19	142,00
Среднемесячная заработная плата одного работающего, руб.	522,65	615,66	93,01	117,79
Коэффициент опережения	–	1,21	–	–

Анализируя данные таблицы 3, мы видим, что увеличение выработки в отчетном году составило 42 %, а рост среднегодовой заработной платы 17,79 %. Коэффициент опережения выработки над средней заработной платой составил 1,21. Соответственно, заработная плата увеличивается с ростом производительности труда, но темпы роста выработки опережают рост заработной платы. Проведем подсчет суммы экономии фонда заработной платы в связи с изменением соотношения между темпами роста производительности труда и его оплаты:

$$\pm \Delta = \Phi ЗП_{\phi} \times \frac{ЗП - \text{ИПТ}}{\text{ЗП}} = 59414 \times \frac{117,79 - 142,0}{117,79} = - 12211,67 \text{ тыс. руб.}$$

Надо отметить, что применение единой тарифной сетки в ОАО «Гомсельмаш» не способствует стимулированию заинтересованности работников и руководителей в улучшении финансово-экономических показателей работы предприятий, повышению деловой активности [1, с. 7]. Тарифная система оплаты труда предусматривает зависимость заработной платы от сложности и квалификации работников, но не от фактических результатов. Премии являются постоянной частью заработка [2, с.11]. Основная проблема подобной системы – практически полное отсутствие зависимости уровня заработной платы работника от его вклада в трудовую деятельность.

Следовательно, имеет место неэффективность затрат на оплату труда, низкий уровень заработных плат, низкая эффективность труда. При бестарифной (гибкой) системе оплаты труда заработная плата работника находится в прямой зависимости от результатов деятельности хозяйствующего субъекта. Разновидности гибких систем оплаты труда представим в таблице 4. Мы считаем, что среди гибких систем оплаты труда наиболее эффективное использование средств на оплату труда в ОАО «Гомсельмаш» будет при использовании грейдов. Стратегическая цель грейдинга в ОАО «Гомсельмаш» – четкое разделение полномочий, функций, заложенных в должностях, зон ответственности, закрепленных в каждой из них, что поможет исключить дублирование обязанностей.

В итоге должна быть выстроена иерархия должностей, следствием чего станет снижение затрат на управление предприятием, создание единой и справедливой системы оплаты труда. А это в свою очередь повысит материальную удовлетворенность персонала, снизит его текучесть.

Таблица 4 – Разновидности гибких систем оплаты труда

Комиссионная система оплаты труда	Система «плавающих окладов»	Грейдинг.
<p>При применении в организации комиссионной системы оплаты труда работникам выплачивается ежемесячное вознаграждение за обеспечение реализации продукции, товаров (работ, услуг), в том числе на экспорт, снижения запасов готовой продукции. Ежемесячное вознаграждение устанавливается в процентном отношении от выручки, полученной от реализации продукции, товаров (работ, услуг) в действующих ценах.</p>	<p>Система «плавающих окладов» предусматривает установление тарифных ставок в текущем месяце по итогам работы за предыдущий месяц с учетом личного вклада работника в результаты труда.</p>	<p>К преимуществам грейдов следует отнести: рост производительности труда в пределах 2–2,5%; создание основы для формирования стратегии развития персонала; наличие взаимосвязи между уровнем дохода работника на конкретной должности и относительной ценностью его позиции в компании; помощь руководству в принятии решений об индексации заработной платы в соответствии со стратегическими требованиями развития организации; повышение мотивации персонала; сокращение текучести кадров; привлечение внимания потенциальных кандидатов на рынке труда [3].</p>

Разработка системы грейдов в ОАО «Гомсельмаш» будет включать следующие этапы: Подготовка рабочей группы, выбор методики построения грейдов. Разработка документации. Формирование единого каталога наименования должностей. Анализ и выявление ключевых факторов должности. Определение веса фактора. Оценка должностей. Расчет количества баллов по каждой должности. Распределение баллов по грейду. Определение вилки заработных плат для каждого грейда [4, с. 7].

Грамотный учет оплаты труда, распределение ее по сферам производства, а также своевременный анализ позволяют обнаружить новые резервы в увеличении оплаты каждого сотрудника.

Литература

1. Глэмбоцкая, А.О. Система оплаты труда в Беларуси: законодательные ограничения и направления реформирования / А.О. Глэмбоцкая. Минск: Исследовательский центр ИПМ, 2016. – 11 с.
2. Адамчук, В. В. Экономика труда : учеб. пособие / В.В. Адамчук, Ю. П. Кокин, Р. А, Яковлев; под общ. ред. В. В. Адамчук. – М.: ЗАО «Финстатинформ», 2005. – 431 с.
3. Грейдинг: трудинг и затратинг [Электронный ресурс] // Компьютерная неделя. – Режим доступа: <https://www.itweek.ru/idea/article/detail.php?ID=82628>. – Дата доступа: 10.09.2018.
4. Чемяков В.П. Грейдинг: технология построения системы управления персоналом. М.: Вершина, 2007. – С. 16– 17.