

О. С. Медведик

МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СРЕДСТВ НА ОПЛАТУ ТРУДА

В статье рассмотрены подходы и показатели, с помощью которых можно оценить эффективность использования средств на оплату труда; выявлены факторы, влияющие на значение представленных показателей; дан критический анализ традиционных методик оценки эффективности труда. Предложено для оценки эффективности труда перейти от использования общих показателей к частным, различным для разных категорий работников.

Оценка экономической эффективности происходящих процессов, как на макроэкономическом уровне, так и на уровне субъектов хозяйствования, постоянно находится в центре внимания любой экономической системы. Экономическая эффективность – результативность экономической деятельности, производственных программ и мероприятий, характеризуемая отношением полученного экономического эффекта к затратам ресурсов, обусловивших получение этого эффекта.

Для оценки экономической эффективности рассчитываются различные коэффициенты. Для оценки рациональности расходования средств на содержание трудовых ресурсов необходимо провести их сравнение по следующим направлениям:

- с плановыми показателями;
- с нормативными показателями;
- с фактическими данными базисного периода;
- с общими расходами предприятия на содержание трудовых ресурсов.

Объективная оценка средств на оплату труда требует комплексного подхода и предполагает исследование всех взаимосвязанных показателей.

В первую очередь необходимо четко определить размер и структуру средств на оплату труда. Расходы на оплату труда могут быть подразделены на расходы, включаемые и не включаемые в состав фонда заработной платы.

К расходам, включаемым в состав фонда заработной платы, относятся следующие:

- оплата за отработанное время;
- оплата за неотработанное время;
- выплаты компенсирующего характера;
- выплаты стимулирующего характера;

- другие выплаты.
- К расходам, не включаемым в фонд заработной платы, относят:
 - пособия из Фонда социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты РБ;
 - компенсация расходов по оплате путевок на лечение и отпуск;
 - материальная помощь;
 - выплаты дохода по акциям
 - пособия по прекращению трудового договора.

В процессе анализа необходимо оценить эффективность использования средств на оплату труда, изучить выполнение плана мероприятий по снижению трудоемкости продукции, своевременность пересмотра норм выработок и расценок, правильность оплаты по тарифам, правильность начисления доплат за стаж работы, сверхурочные часы и другие.

Для расширенного воспроизводства и получения необходимой прибыли и рентабельности важно, чтобы темпы роста производительности труда опережали темпы роста заработной платы. Если данный принцип не будет соблюдаться, то будет происходить перерасход фонда заработной платы, повышение себестоимости продукции и уменьшение сумм прибыли.

Изменение среднего заработка работающих за тот или иной период (год, месяц, день, час) характеризуется его индексом ($J_{зп}$), который определяется как отношение средней заработной платы за отчетный период ($ЗП_1$) к средней заработной плате в базисном периоде ($ЗП_0$). Аналогично рассчитывается индекс производительности труда (формула 1):

$$J_{зп} = \frac{\text{Средняя заработная плата за отчетный период}}{\text{Средняя заработная плата за базисный период}} \quad (1)$$

Для того чтобы определить, опережает ли темп роста производительности труда темп роста заработной платы, рассчитывают коэффициент опережения и анализируют его в динамике (формула 2):

$$K_{оп} = \frac{I_{пт}}{J_{зп}} \quad (2)$$

Затем необходимо провести расчет суммы экономии (перерасхода) фонда заработной платы в связи с изменением соотношения между темпами роста производительности труда и его оплаты (формула 3):

$$\pm \Delta = \Phi ЗП_{\phi} \cdot \frac{J_{зп} - I_{пт}}{J_{зп}} \quad (3)$$

В условиях инфляции при анализе индекса роста средней заработной платы в связи с изменением средней заработной платы необходимо базисный показатель средней заработной платы ($СЗ_0$) скорректировать на индекс роста цен на потребительские услуги и товары (J_y) (формула 4):

$$J_{зп} = \frac{СЗ_1}{СЗ_0 \cdot J_y} \quad (4)$$

где $СЗ_1$ – средняя заработная плата в отчетном периоде [2].

Автор Долина Т. Н. считает, что коэффициент опережения производительности труда средней заработной платы можно рассчитать двумя способами, которые дают одинаковый результат:

1) как отношение темпа роста объема произведенной продукции в сопоставимых ценах (I_Q) к произведению темпа роста фонда заработной платы ($I_{ФЗП}$) и индекса потребительских цен ($I_{п.ц.}$) (формула 5):

$$K_0 = I_Q : \frac{I_{ФЗП}}{I_{п.ц.}} \quad (5)$$

2) как отношение индекса производительности труда к индексу средней реальной заработной платы.

Необходимо рассчитать также коэффициент эластичности (K_3), который показывает на сколько процентов изменилась средняя заработная плата с изменением производительности труда на один процент, он определяется как отношение темпа прироста заработной платы ($\Delta I_{ЗП}^P$) к темпу прироста производительности труда (ΔW) [3, с.114–115].

По мнению Акулич В. В., к показателям, характеризующим эффективность использования средств на оплату труда, можно отнести:

- производство продукции на один рубль заработной платы;
- выручка на рубль заработной платы;
- прибыль от реализации на один рубль заработной платы;
- чистая прибыль на рубль заработной платы.

По динамике этих показателей можно судить об изменении эффективности использования трудовых ресурсов, а также проводить сравнительный анализ данных показателей различных организаций.

Для определения факторов, оказывающих влияние на показатели эффективности использования трудовых ресурсов, применяются следующие модели:

1) производство на рубль заработной платы (формула 6):

$$\frac{Q}{ФЗП} = В \times П \times Д \times УВ_{раб} \div ЗП, \quad (6)$$

где Q – объем производства продукции в текущих ценах, руб.;

$ФЗП$ – фонд заработной платы, руб.;

$В$ – среднечасовая выработка продукции, руб./ч;

$П$ – средняя продолжительность рабочего дня, ч;

$Д$ – среднее количество дней, отработанных одним рабочим за год;

$УВ$ – удельный вес рабочих в общей численности персонала;

$ЗП$ – среднегодовая заработная плата одного работника, руб.

2) выручка на рубль заработной платы (формула 7):

$$\frac{В}{ФЗП} = УВ_{выр} \times В \times П \times Д \times УВ_{раб} \div ЗП, \quad (7)$$

где $В$ – выручка от реализации продукции, работ и услуг, руб.;

$УВ_{выр}$ – удельный вес выручки в стоимости произведенной продукции;

$УВ_{раб}$ – удельный вес рабочих в общей численности персонала;

3) прибыль от реализации продукции на рубль заработной платы (формула 8):

$$\frac{П}{ФЗП} = R_{п} \times УВ_{выр} \times В \times П \times Д \times УВ_{раб} \div ЗП, \quad (8)$$

где $П$ – прибыль от реализации продукции, руб.;

$R_{п}$ – рентабельность продаж.

4) чистая прибыль на рубль заработной платы (формула 9):

$$\frac{\text{ЧП}}{\text{ФЗП}} = \text{Пч} \times \text{Rp} \times \text{УВвыр} \times \text{В} \times \text{П} \times \text{Д} \times \text{УВраб} \div \text{ЗП}, \quad (9)$$

где ЧП – чистая прибыль;

Пч – доля чистой прибыли в общей сумме прибыли [1].

Все приведенные модели показывают взаимосвязь между результатами деятельности организации и размером фонда оплаты труда ее работников. Однако показатели получаются очень усредненные, как будто трудовой коллектив – это один работник. Мы считаем, что такая система не достаточно точно оценивает эффективность использования средств на оплату труда конкретных категорий и групп работников. На наш взгляд, оценивать эффективность использования средств на оплату труда необходимо не по результатам работы предприятия и ФЗП в целом, а по цехам, отделам или секторам, которые являются наиболее важными для организации. Для производственного отдела необходимо разработать одни критерии оценки эффективности труда, а для отдела сбыта другие и т. д.

Например, для отдела сбыта критериями оценки эффективности труда могут быть: перевыполнение (невыполнение) плана продаж, рост (уменьшение) дебиторской задолженности, наличие (отсутствие) рекламаций. А для производственного сектора – выполнение плана по объёму производства за месяц, выполнение показателя по энергосбережению, снижение брака продукции, отсутствие простоев по вине работников ремонтно-механического цеха, соблюдение технологической дисциплины.

Не имеет смысла привязывать вознаграждение, которое получает слесарь к результатам работы всего предприятия. Рабочий может добросовестно выполнять свою работу с заданным уровнем качества, однако из-за ошибок маркетинга результаты этой работы окажутся ненужными. Естественно, что результаты работы предприятия будут ухудшаться, но на заработной плате слесаря это не должно отразиться. Слесарь имеет право получить заработную плату за выполненную работу, помимо этого он не владеет информацией о получении прибыли или убытка предприятием [4].

Для аппарата управления и других специалистов критериями оценки эффективности труда могут быть: соблюдение (несоблюдение) трудовой дисциплины, выполнение показателя по выручке или прибыли, своевременное и качественное ведение бухгалтерского учета, своевременное перечисление и начисление налогов и другое.

Изучив систему премирования ОАО «Гомсельмаш», можно сделать вывод, что именно так она и была задумана: для каждой категории работников разных служб и подразделений разработана своя система показателей для премирования. Если неукоснительно соблюдать данную систему, то размер премии будет характеризовать ту часть зарплаты, которая напрямую связана с эффективностью труда. В связи с этим большое значение имеет исследование структуры заработной платы, в частности, определение удельного веса ее премиальной части.

Таким образом, исследование эффективности использования средств на оплату труда должно быть направлено на решение следующих задач:

- установление наиболее целесообразной формы оплаты труда для конкретного предприятия;
- определение оптимальной численности работников;
- исследование показателей, характеризующих расходы организации на содержание трудовых ресурсов по основным элементам затрат на оплату труда, выплатам социального характера, поощрительным выплатам;
- оценка структуры заработной платы;
- определение и изучение темпов роста заработной платы с производительностью труда;

– осуществления контроля за использованием средств на оплату труда работников и правильного их отнесения на затраты предприятия.

Литература

1 Акулич, В. В. Оценка эффективности использования средств на оплату труда / В. В. Акулич // Планово-экономический отдел. – 2013. – № 5. – С. 87–96.

2 Савицкая, Г. В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: учеб. / Г. В. Савицкая; 6-е изд., испр. и доп. – М. : ИНФРА-М, 2014. – 378 с.

3 Долина, Т. Н. Внутрифирменная политика оплаты труда: производственно – практическое издание / Т. Н. Долина. – Минск: Издательство Гревцова, 2008. – 352 с.

4 Насонова, И. П. Совершенствование материального стимулирования труда / И. П. Насонова // Финансовый директор. – 2016. – № 11. – С. 67–69.

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМЕНИ Ф. СКОРИНЫ