

Іванов М.О. Теоретичні аспекти оцінки ефективності трудових ресурсів

Стаття присвячена питанням визначення базового показника для побудови системи оплати праці та матеріального стимулювання в аграрному секторі. Автор теоретично обґрунтовує необхідність використання в якості такого показника категорію « ефективність праці » і дає теоретичне обґрунтування доцільності використання зазначеної категорії. Запропоновано методіку розрахунку показники ефективності праці за допомогою коефіцієнтів якості праці.

Ключові слова: ефективність праці, продуктивність праці, організація оплати праці, матеріальне стимулювання, якість

Ivanov M.A. Theoretical aspects of effectiveness evaluation workforce

The article deals with determination of the benchmark for building a system of payment and financial incentives in the agricultural sector. Copyright theoretically justifies the need for such a measure as a category of «labor efficiency» and gives a theoretical rationale for the use of this category. A method for calculating performance indicators of labor using the coefficients of the quality of work.

Keywords: efficiency, labor productivity, organization wage financial incentives, quality.

Дата надходження до редакції: 28.04.2014 р.

Рецензент: д.е.н., професор Ходиревська В.Н.

УДК 331.215.7

ПРОГНОЗИРОВАНИЕ СТРУКТУРЫ ФОНДА МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

О. В. Ильинова

В статье обосновывается необходимость совершенствования системы материального стимулирования труда работников сельскохозяйственных организаций в связи с утратой связи между результатами труда и его оплатой. Выдвигаются предложения по совершенствованию отдельных элементов системы материальных стимулов, предполагающих реструктуризацию ее фонда. Представлены результаты моделирования фонда оплаты труда в соответствии со внесенными предложениями.

Ключевые слова: система материального стимулирования труда, фонд материального стимулирования, заработная плата, тарифная сетка, премирование персонала, социальные выплаты и льготы

Проблема усиления трудовой мотивации посредством совершенствования системы материального стимулирования всегда оставалась остро актуальной на любом этапе экономического развития, являясь важным фактором повышения эффективности и устойчивого развития как отдельных предприятий, отраслей, так и народного хозяйства в целом. В сельскохозяйственном производстве этот вопрос приобретает в последние годы особую значимость в связи с глобализацией экономики, вовлечением России в систему мирохозяйственных связей, что требует от агропромышленного комплекса не просто наращивания объемов производства до уровня, обеспечивающего продовольственную безопасность страны, но и значительного повышения качества выпускаемой продукции, способного составить достойную конкуренцию в процессе международного товарообмена.

В последнее десятилетие в сельском хозяйстве отмечается значительный рост объемов производства и производительности труда (в Курской области с 2002 г. значение этого показателя

увеличилось более чем в 21 раз), сопровождающийся не менее существенным ростом его оплаты, что дает основания полагать о наличии достаточно сильной материальной заинтересованности работников в результатах своего труда и эффективности деятельности предприятий. Однако, это всего лишь иллюзия. Наши исследования, проведенные посредством корреляционно-регрессионного и дисперсионного анализа по влиянию уровня материального стимулирования на эффективность труда и производства свидетельствуют об обратном: рост производительности труда лишь на 23% зависит от уровня оплаты, а вариация эффективности производства на 3% обусловлена влиянием факторного признака. Утрата связи результатов труда с вознаграждением работника представляется очень важной проблемой системы материальных стимулов, требующей скорейшего решения. Ответ на вопрос в чем кроется причина подобного явления можно получить, взглянув на структуру фонда материального стимулирования труда (таблица 1).

Таблица 1

Структура фонда заработной платы работников сельскохозяйственных организаций Курской области
В процентах

Состав фонда оплаты труда	Годы										
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Всего фонд оплаты труда, в том числе:	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
оплата по тарифным ставкам, окладам и сдельным расценкам	75,4	74,7	74,2	71,9	74,2	73,7	77,43	75,5	73,4	73,6	83,0
вознаграждение за выслугу лет, стаж работы	0,5	3,7	3,8	2,8	1,7	1,2	1,2	0,9	0,5	0,5	0,4
премии	10,0	10,0	10,9	11,1	12,6	10,8	6,5	8,6	8,0	7,8	9,3
оплата стоимости питания работников	0,5	0,5	0,4	0,3	0,5	0,5	0,2	0,4	0,3	0,3	0,3
материальная помощь	0,7	0,7	0,7	0,8	2,6	0,9	0,7	0,6	0,7	0,5	0,4
иные выплаты социального характера	0,7	0,8	1,1	0,9	0,7	0,9	0,8	0,4	0,4	0,3	0,3
оплата отпусков	5,5	5,8	5,9	6	5,8	6,3	6,1	6,1	6,3	6	5,8
прочие выплаты	6,7	3,8	3	6,2	1,9	5,7	7,07	7,5	10,4	11	0,5

В динамике заработной платы, имеются незначительные колебания по тарифному заработку, дополнительной оплате, премированию, социальным выплатам, однако структура фонда оплаты труда не претерпела существенных изменений. Это свидетельствует о том, что в большинстве сельскохозяйственных организаций продолжает действовать система организации заработной платы, сложившаяся еще в плановой экономике. Негативной тенденцией отмечается дальнейший рост оплаты по тарифным ставкам, расценкам и окладам и сокращение доли стимулирующих выплат в общем заработке. Причиной этого является тот факт, что сельскохозяйственный труд длительное время продолжал оставаться самым низкооплачиваемым в экономике и не обеспечивал даже простое воспроизводство рабочей силы. [1] Повышая размер гарантированной оплаты за счет роста тарифных ставок, многие работодатели были вынуждены сокращать, либо полностью отказываться от дополнительных видов трудового вознаграждения. Таким образом, оплата по тарифу за последнее десятилетие выросла на 7,6 процентных пункта, составив к 2012 году 83% фонда материального стимулирования, в то время как доля премий составляет всего 9,3%, а дополнительная заработная плата всего 0,4% общего заработка. Нельзя не отметить и крайне низкий уровень социальных выплат в фонде оплаты труда, стимулирующее влияние которых на сельскохозяйственных работников все больше возрастает в связи с неразвитостью сельской инфраструктуры.

На наш взгляд именно диспропорции в структуре фонда оплаты труда оказывают негативное влияние на материальную заинтересованность работников сельского хозяйства. Значительная доля основной заработной платы не только не способствует росту эффективности труда и производства, но и препятствует этому.

В связи с этим, для усиления материальной заинтересованности работников в результатах труда, в сельскохозяйственном производстве предлагается реализовать следующие предло-

жения по совершенствованию элементов системы материальных стимулов:

1. Изменить принципы формирования основной заработной платы. В целях совершенствования отраслевой тарифной системы, нами разработана двумерная 10-разрядная тарифная сетка с «вилками» тарифных коэффициентов, предполагающая повышение ставки за перевыполнение нормативных показателей до 10% либо ее понижение за недобросовестное исполнение трудовых обязанностей. Предлагаемая тарифная сетка позволяет решить сразу несколько проблем. Во-первых, она обладает более глубокой дифференциацией, а значит, будет препятствовать уравниловке оплаты труда, во-вторых, система штрафов и взысканий приведет к повышению ответственности работника за результаты своего труда. Усилению материальной заинтересованности также будет способствовать использование механизма установления тарифной ставки 1-го разряда, в основе которого лежит ретроспективный механизм двойной индексации прожиточного минимума на индекс роста потребительских цен и скорректированный индекс роста производительности труда в отрасли, поскольку именно результат труда, а не финансовые возможности работодателя, может являться единственным экономически обоснованным фактором роста его оплаты. Кроме того, предложенный механизм не предполагает возможности снижения тарифной ставки первого разряда ниже величины прожиточного минимума, соотношение с которым будет количественно составлять скорректированный индекс производительности труда.

По нашим прогнозам переход к отраслевой тарифной системе приведет к росту тарифной ставки 1-го разряда в 1,4 раза, уровень которой к 2017 году составит 8155,5 руб. Средняя заработная плата по тарифу увеличится в 1,1 раза. Такое сокращение темпов роста основной заработной платы будет способствовать изменению структуры фонда заработной платы в сторону увеличения доли стимулирующих выплат в фонде материального стимулирования. [2]

2. Сочетать индивидуальное и коллективное премирование. Это позволит обеспечить не только заинтересованность в личном трудовом вкладе, но и будет способствовать коллективной ответственности за рост конечных результатов деятельности. Индивидуальное премирование устанавливается за рост производительности труда от 10% по прогрессивно возрастающей шкале:

- 10–15% – 8% годового тарифного фонда оплаты труда по базовым расценкам;
- 16–25% – 12% годового тарифного фонда оплаты труда по базовым расценкам;
- свыше 26% – 16% годового тарифного фонда оплаты труда по базовым расценкам.

При этом премирование работников производительного труда следует осуществлять за рост личных трудовых показателей в текущем году, а премирование руководителей и специалистов – за рост среднего уровня производительности труда по предприятию или соответствующему подразделению. Индивидуальная премия выплачивается раз в полугодие – по итогам весенне-летнего и осенне-зимнего периода при условии качества продукции и соблюдении технологии производства.

Размер коллективной премии предполагается определять исходя из 5% полученной организацией чистой прибыли, распределяемых согласно трудовому вкладу работника, при отсутствии взысканий и при условии превышения роста производительности труда подразделения по сравнению с предшествующим годом.

3. Более активно использовать инструменты дополнительной заработной платы. Доплаты и надбавки имеют огромное значение для формировании качества рабочей силы, и стимулируют трудовую активность работника, в связи с чем, целесообразно широко применение дополнительной оплаты, носящей корпоративный характер, т.е. размер и порядок выплаты отдельных видов которой устанавливается работодателем самостоятельно. В состав дополнительной заработной платы должны быть включены надбавки за квалификацию и непрерывный стаж работы на предприятии. В целях закрепления кадров механизаторов, работников животноводства, усиления их материальной заинтересованности в повышении своей квалификации, рекомендуется выплачивать надбавку к тарифному заработку за классность. Особую роль в повышении эффективности труда неопытного персонала может оказать доплата за курирование молодыми специалистами, существенное значение имеют также доплаты за работу на отгонных пастбищах и по уходу за большим скотом.

Корпоративные доплаты и надбавки необходимо устанавливать в относительном размере от соответствующих тарифных ставок, что позволит

исключить множество проблем, связанных с необходимостью индексации данных выплат, а исключение в процентном отношении от принадлежности к определенной квалификационной группе позволяет усилить зависимость заработка от вложенного труда, заложенную в отраслевую двумерную тарифную сетку.

4. Применять корпоративный социальный пакет в качестве инструмента повышения материальной заинтересованности. Низкий уровень жизни сельского населения, вызванный отсутствием социальной инфраструктуры, имеет следствием отток трудоспособного населения из сельской местности. Решением данной проблемы может стать разработка и внедрение социального пакета как неотъемлемой части системы материального стимулирования персонала, а выделение в нем основного блока, состоящего из базовых компонентов, гарантированных каждому сотруднику, вне зависимости от результатов его труда и стимулирующего блока, зависящего от грейда сотрудника, позволит сформировать лояльность и приверженность персонала и будет стимулировать повышение квалификационных характеристик рабочей силы. Основным блоком социального пакета составляет 10% общего тарифного фонда и распределяется между работниками в равных долях, в то время как размер стимулирующего блока должен зависеть от разряда конкретного сотрудника. Так для работников с четвертого по седьмой разряд стимулирующий блок будет составлять 10 % его основной заработной платы, а для работников с восьмого по десятый разряд – 20% оплаты по тарифу. [3]

В соответствии со внесенными предложениями по совершенствованию системы материального стимулирования труда в сельскохозяйственном производстве, нами проведено моделирование структуры и размера фонда оплаты труда на период с 2013 по 2017 гг., при условии, что рост основной заработной платы будет обусловлен ростом инфляции и производительности труда, а рост индивидуальных премий, а также социальных льгот, выплат и гарантий будет происходить в соответствии с изменением оплаты по тарифным ставкам. Проведенное моделирование позволяет сделать вывод, что реализация предложенной концепции приведет к росту средней заработной платы по тарифным ставкам в 1,1 раза, в то же время премии возрастут в 3,4 раза, а социальные гарантии выплаты и льготы в 4,1 раз (таблица 2). Следует отметить отсутствие индивидуальных премий в 2013 году. Это вызвано недостижением установленного показателя премирования, а именно роста производительности труда свыше 10%.

Таблица 2

Прогнозирование размера элементов системы материального стимулирования труда работников сельскохозяйственных организаций Курской области

Годы	Фонд материального стимулирования, всего, руб.	Темп роста к предыдущему году, %	Зарплата, руб.		Премии, руб.		Социальные выплаты, гарантии и льготы, руб.	
			основная	дополнительная	индивидуальные	коллективные	всего	из них социальные льготы
2012	192172,3	115,0	160365,6	741,6	17870,4		13194,7	601,7
2013	253405,1	141,6	181393,2	5441,8	–	12152,1	54418,0	36278,6
2014	269344,6	106,3	169885,2	5096,6	27181,6	16215,7	50965,6	33977,0
2015	283554,9	105,3	176282,4	5288,5	28205,2	20894,1	52884,7	35256,5
2016	292207,0	103,1	178485,6	5354,6	28557,7	26263,4	53545,7	35697,1
2017	302588,0	103,6	181328,4	5439,85	29012,5	32408,7	54398,5	36265,7
2017 г. в % к 2012 г.	157,5	–	113,07	239,6	343,7		412,3	

Общий фонд материального стимулирования увеличится на 57,5%. При этом темпы роста оплаты труда отмечены высоким значением в первый год реализации проекта, вследствие значительного увеличения производительности труда в предыдущий период, что обусловило существенное опережение темпами роста заработной

платы темпов роста производительности труда, однако в последующие годы это преимущество компенсируется.

Реализация предложенных мероприятий приведет к существенному изменению структуры фонда материального стимулирования (таблица 3).

Таблица 3

Прогнозирование структуры фонда материального стимулирования труда работников сельскохозяйственных организаций Курской области по элементам

В процентах

Фонд материального стимулирования труда	Годы					
	2012*	2013	2014	2015	2016	2017
Всего фонд материального стимулирования, в том числе:	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
заработная плата, из нее:	83,83	73,73	64,97	64,03	62,91	61,72
основная	83,44	71,58	63,07	62,17	61,08	59,93
премии, из них:	9,30	4,80	16,11	17,32	18,76	20,30
индивидуальные	–	0,00	10,09	9,95	9,77	9,59
коллективные	–	4,80	6,02	7,37	8,99	10,71
социальные гарантии, выплаты и льготы, из них:	6,87	21,47	18,92	18,65	18,32	17,98
социальный пакет	0,31	14,32	12,61	12,43	12,22	11,99

* – фактические данные

Вследствие опережающих темпов роста премий, доля заработной платы сократится на 22,11%, причем доля основной заработной платы составит 59,93% в структуре фонда оплаты. Использование коллективного и индивидуального премирования приведет к росту данного элемента до 20,3%, при этом коллективное премирование растет более быстрыми темпами, чем индивидуальное, что обусловлено зависимостью последнего от оплаты по тарифу. Отсутствие индивидуального премирования в первый год реализации предлагаемой концепции приведет к тому, что доля премий несколько снизится, однако это будет компенсировано существенным ростом социальных гарантий, выплат и льгот на 14,6%, что обусловлено введением социального пакета. В целом, к 2017 году социальные гарантии, выплаты и льготы составят 18% фонда оплаты труда, 12% из которых занимает социальный пакет.

В дальнейшем опережающий рост коллективных премий по сравнению с другими элементами, зависящими от тарифной оплаты, может привести к нарушению структуры фонда материального стимулирования труда, вследствие чего следует либо пересмотреть размер премирования, либо перенаправить его избыток на повышение стимулирующего блока социального пакета.

Проведенные расчеты моделирования концепции совершенствования системы материального стимулирования труда работников сельскохозяйственных организаций, позволяют отметить положительное влияние предложенных мероприятий на структуру фонда материального вознаграждения, что будет способствовать усилению материальной заинтересованности работников в результатах своего труда и эффективности производства, а значит и дальше повышать про-

изводство продукции, ее качество, и конкурентные преимущества сельхозтоваропроизводителей Курской области.

Список использованной литературы:

1. Ильина Г.В., Ильин А.Е. Материальное стимулирование работников сельскохозяйственных организаций. – Курск: Изд-во Курск. гос. с.-х. ак., 2008. – 183 с.
2. Ильинова О.В. Совершенствование отраслевой тарифной системы в сельскохозяйственных организациях // Проблемы современной экономики. – №4. – 2013. – С. 404–407.
3. Ильинова О.В. Социальный пакет как инструмент системы материального стимулирования // Вестник Курской ГСХА. – №6. – 2013. – С. 29–31.

Ильинова О. В. Прогнозування структури фонду матеріального стимулювання праці працівників сільськогосподарських організацій

У статті обґрунтовується необхідність вдосконалення системи матеріального стимулювання праці працівників сільськогосподарських організацій у зв'язку з втратою зв'язку між результатами праці та її оплатою. Висуваються пропозиції щодо вдосконалення окремих елементів системи матеріальних стимулів, які передбачають реструктуризацію його фонду. Представлені результати моделювання фонду оплати праці згідно зі внесеними пропозиціями.

Ключові слова: *система матеріального стимулювання праці, фонд матеріального стимулювання, заробітна плата, тарифна сітка, преміювання персоналу, соціальні виплати та пільги*

Ilinova O.V. Prediction of the material incentives agricultural organisations workers structure fund

The article explains the necessity of the improving of material incentive system for agricultural organizations workers due to the loss the relationship between results and remuneration. There are proposals for improving of the material system incentives separate elements, involving the restructuring of its fund. The simulation results of the wage fund in accordance with the proposals made.

Keywords: *system of material incentives, material incentives fund, wages, tariff scale, staff bonuses, social payments and benefits.*

Дата надходження до редакції: 28.04.2014 р.

Рецензент: д.е.н., професор Жудро М.К.