

УДК 331.221:631(476)

Н.М. Маркусенко, кандидат экономических наук
Белорусский государственный экономический университет

Методические подходы к оценке эффективности систем оплаты труда в сельскохозяйственном производстве

Аннотация. Рассмотрены методические подходы к проведению оценки эффективности систем оплаты труда в сельскохозяйственном производстве. Определены показатели, характеризующие эффективность систем оплаты труда, предложены инструментарий и последовательность этапов проведения анализа и оценки экономической эффективности систем оплаты труда.

Ключевые слова: оплата труда, показатели эффективности, результаты производства, затратные, результативные показатели, сельскохозяйственные предприятия.

Введение

Система распределительных отношений, являющаяся составной частью комплекса экономических рычагов управления производством, должна содержать в себе четко отлаженный механизм формирования доходов работников, в структуре которого одним из главных компонентов является заработная плата. В настоящее время в сельскохозяйственном производстве происходят глубокие организационные изменения, затрагивающие как производственную сферу, так и сферу распределения. Совершенствуется структура управления на всех уровнях отрасли, появляются новые формы организации труда, широкое распространение получили интенсивные технологии, значительные изменения претерпевают распределительные отношения и система материального стимулирования работников.

Отказ государства от жесткого регулирования рынка труда, придание рекомендательного характера в применении Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь обеспечили широкую либерализацию в области трудовых отношений. Субъекты хозяйствования, которым предоставлено право самостоятельно осуществлять оценку качества труда работников, пытаются адаптировать у себя новые системы материального стимулирования работников. В этих условиях для того, чтобы понять действенность используемой системы материального стимулирования труда, необходимо проанализировать механизм ее функционирования и дать оценку ее эффективности.

Материалы и методы

В качестве методологической и теоретической основы исследований послужили труды белорусских и зарубежных исследователей в области материального стимулирования труда в условиях переходной рыночной экономики.

При выполнении исследований использованы следующие методы: абстрактно-логический, монографический, системного и сравнительного анализа.

Результаты исследований

В научных исследованиях и практической работе сельскохозяйственных организаций проблеме материального стимулирования труда работников в настоящее время уделяется большое внимание. В подавляющем большинстве публикаций анализируется уровень оплаты труда, его изменения в зависимости от факторов, обуславливающих его рост или снижение, производится сравнение уровня оплаты труда в сельскохозяйственных предприятиях с его уровнем в других отраслях экономики, предлагаются модели материального стимулирования труда работников в зависимости от конечных результатов деятельности предприятия и его структурных подразделений, рассматриваются возможности применения гибких систем оплаты труда, рассматриваются положительные и отрицательные аспекты различных систем оплаты труда. Однако, на наш взгляд, важно проанализировать влияние систем оплаты труда на экономическую эффективность деятельности предприятия. В этой связи в статье рассматривается методический аспект проблемы оценки эффективности систем оплаты труда в сельском хозяйстве и определена последовательность проведения исследований.

Простого анализа уровня оплаты труда на результаты производства явно недостаточно. Если не затрагивать механизм формирования систем оплаты труда, которые применяются в хозяйствах на тех или иных участках производства, то представляется слишком поверхностная картина влияния оплаты труда на результаты хозяйственной деятельности. Более глубинные процессы, включающие в себя всю совокупность отношений, формирующихся в сферах производства и распределения, и возникающие при организации конкретной системы оплаты труда, остаются недостаточно исследованными.

Сущность понятия эффективности, включая системы оплаты труда, заключается в соизмерении результатов производства с затратами на их достижение, стремлении к максимизации первого показателя и минимизации второго. В сельском хозяйстве применяется ряд показателей, используемых для оценки экономической эффективности производства,

анализа использования производственного потенциала (земли, трудовых ресурсов, производственных фондов), оценки уровня хозяйствования.

Анализ эффективности систем оплаты труда в отличие от анализа эффективности использования трудовых ресурсов, фондов и других производственных факторов имеет свои особенности. Главная из них состоит в том, что выявить прямое (непосредственное) влияние систем оплаты труда на увеличение или уменьшение объемов производства продукции и результата от ее реализации чрезвычайно трудно. Объединенная ими совокупность стимулов, воздействуя на экономические интересы работников и коллектива в целом, побуждает их к труду. И далее уже через стимулирование работника, производительность его труда система оплаты труда обуславливает количественные и качественные изменения производимого им продукта.

Анализ экономической эффективности систем оплаты труда должен проводиться в определенной последовательности, включая ряд этапов.

На первом этапе необходимо определить группу хозяйств, в которых будет проводиться обследование действующих систем оплаты труда. Чтобы получить объективные результаты, выборку необходимо проводить на достаточно большой совокупности хозяйств. Это позволит минимизировать воздействие субъективного фактора, роль которого в организации оплаты труда порой достаточно велика. Важно sobности репрезентативность выборки, то есть средние значения показателей должны отражать характерные признаки всей совокупности хозяйств обследуемого региона. Правильный выбор объектов исследования является важнейшим условием объективности результатов анализа систем оплаты труда.

На втором этапе важно четко определить совокупность методов исследования систем оплаты труда. Для изучения влияния различных видов выплат на показатели экономической эффективности должен быть использован экономико-статистический метод, позволяющий выявить и наглядно продемонстрировать зависимость экономической эффективности от уровня группировочного признака, рассчитать темпы изменения показателей, их соотношение между собой, выявить сложившийся тренд изменений. С помощью этого метода можно определить вариацию признаков и показателей, распределение признаков в динамических рядах.

Для определения уровня зависимости, вида и тесноты связи между анализируемыми показателями системы оплаты труда могут быть использованы экономико-математические методы и, в частности, метод корреляционно-регрессионного анализа. Экономико-математические методы позволят выявить системы оплаты труда, дающие наибольший экономический эффект в изучаемой совокупности хозяйств.

В работе следует также использовать монографический метод, позволяющий представить реально сложившуюся систему оплаты труда, выделить ее из анализируемой совокупности. В сельскохозяйственном производстве имеются хозяйства, которые применяют системы оплаты труда, значительно отличающиеся от тех, которыми пользуется большинство предприятий. Нередко целью изучения может явиться той или иной вид выплат, обладающий значительным стимулирующим эффектом. Поэтому важно изучить и проанализировать весь комплекс отношений, складывающихся в производственной и распределительной сферах, определить условия, вызывающие необходимость применения конкретных систем оплаты труда.

На третьем этапе предполагается структурирование действующих систем оплаты труда в разрезе составляющих элементов, то есть выделение применяемых видов выплат стимулирующего и компенсирующего характера и отнесение их (в зависимости от характера трудовых затрат) к основной, дополнительной оплате труда, премиям, а также определение доли каждого вида выплат в общем заработке, установление их приоритетности. В результате будет получена развернутая картина любой системы оплаты труда, представлена ее внутренняя структура. Эффективность системы оплаты труда зависит от активности всех ее структурных элементов, то есть от того, в какой степени они обладают стимулирующим эффектом.

Определенную ценность для анализа экономической эффективности систем оплаты труда имеет метод социологических обследований, являющийся продолжением анализа структурных элементов системы оплаты труда. Достоверность выводов, сделанных по результатам экономико-статистического, экономико-математического и монографического методов, должна подтверждаться результатами опроса непосредственных исполнителей. О действительности системы оплаты труда в значительной степени можно судить по тому, насколько эта система доступна для понимания непосредственных исполнителей. Работник должен знать, за какие показатели он получает основную оплату, доплаты, надбавки, премии. В данном случае значение понятия «должен» необходимо рассматривать не как следствие административного просвещения работников, а как результат непосредственной увязки стимулов системы оплаты труда и экономических интересов работников, причем стимулы должны выступать в качестве активной стороны двуединой связи «стимулы-интересы».

Постановку проблемы в таком разрезе можно квалифицировать как анализ социальной эффективности системы оплаты труда. Следует подчеркнуть глубокую взаимосвязь категорий «экономическая»

и «социальная эффективность» системы оплаты труда, являющихся выражением двух взаимосвязанных и взаимообусловленных сфер: производства и распределения, где в первом случае работники выступают в качестве составного элемента производительных сил (человеческого фактора), а во втором – в качестве субъектов, участвующих в распределении созданного ими продукта.

Четвертый этап включает в себя разработку показателей, отражающих экономическую эффективность систем оплаты труда. В числе показателей, характеризующих результаты деятельности сельскохозяйственного предприятия, важно выделить ряд показателей, которые могут быть использованы при проведении анализа системы оплаты труда и определении ее эффективности. Перечень показателей в структурированном виде представлен в таблице.

В качестве ключевого показателя, от объема которого напрямую зависит размер фонда оплаты труда, целесообразно использовать валовой доход. Именно валовой доход является результативным показателем производительности живого труда, источником формирования фонда оплаты.

Таблица. Показатели оценки эффективности систем оплаты труда

Группировка показателей	Показатели
Показатели уровня производительности труда	Производство валовой продукции, валовой добавленной стоимости, валового дохода на: человеко-час; человеко-день; среднегодового работника
Показатели уровня интенсивности производства	Производство валовой продукции, валовой добавленной стоимости, валового дохода на: 100 га сельхозугодий; балло-гектар; условную голову скота
Показатели фондоотдачи	Производство валовой продукции на: рубль основных производственных фондов; оборотных фондов
Показатели использования трудовых ресурсов	Отработано среднегодовым работником: человеко-часов; человеко-дней
Уровень платоотдачи	Приходится на рубль оплаты труда: валовой продукции; валовой добавленной стоимости; валового дохода; прибыли

Для определения экономической эффективности систем оплаты труда необходимо сравнить уровень указанных показателей при различных системах оплаты труда. Для получения достоверных результатов необходимо осуществить группировку сельскохозяйственных организаций по удельному весу в общем заработке структурных элементов (доплат за продукцию, за своевременное и качественное проведение работ, классность, стаж работы, премий за экономию прямых затрат, достижение установленных показателей и др.).

Непременным условием успешного функционирования предприятия в условиях рынка является непосредственная связь уровня оплаты труда с его производительностью. При этом оплата должна зависеть от производительности в такой мере, в какой труд непосредственного работника причастен к ее росту. Например, повышение плодородия земли дает более высокую урожайность, улучшение породных качеств скота ведет к росту его продуктивности. Естественно, что все это результат трудовых усилий, но не всегда конкретных работников сельскохозяйственного предприятия.

Поэтому на пятом этапе необходимо определить факторы, влияющие на уровень оплаты труда, и проследить степень воздействия каждого из них. Решить эту задачу можно путем построения корреляционно-регрессионной модели зависимости уровня оплаты труда от обуславливающих его факторов, учет влияния которых можно использовать при построении модели эффективной системы оплаты труда. Главным ее критерием должен быть рост производительности труда, необходимым условием – эффективное воздействие всех ее составных элементов на экономическую заинтересованность работников.

На заключительном этапе исследований дается оценка действенности применяемых систем оплаты труда в конкретных производственных условиях. В ходе проведения оценки анализируется динамика показателей экономической эффективности за ряд лет, их уровень сопоставляется со средним уровнем, сложившемся по району, области, республике. Результаты будут более точными, если имеется возможность сравнить показатели предприятия с показателями хозяйств, имеющих однотипное производственное направление и находящихся в относительно равных природно-экономических условиях. Определенный интерес представляет сравнение показателей хозяйства с показателями, достигнутыми в передовых предприятиях.

Заключение

Предложенные методические подходы к определению эффективности систем оплаты труда, позволяющие проанализировать их влияние

на результаты хозяйственной деятельности предприятия, могут найти широкое практическое использование. Наиболее целесообразно данную методику применять на совокупности хозяйств, что обеспечит минимизацию влияния субъективных факторов, которые могут иметь место при начислении оплаты труда работникам в конкретных предприятиях. Результатом исследований может быть научное объяснение выявленных закономерностей, определение перспективных направлений развития систем материального стимулирования труда, обеспечивающих оптимальное сочетание интересов работников и нанимателей.

Список использованных источников

1. Вешторг, В. Чтобы людям хотелось работать / В. Вешторг // Белорусское сельское хозяйство. – 2013. – № 1. – С. 16–18.
2. Киеня, Е. Организация оплаты труда на основе системы грейдов / Е. Киеня // Аграрная экономика. – 2012. – № 12. – С. 17–20.
3. Манько, Н. Опыт применения единой тарифной сетки как инструмент стимулирования труда / Н. Манько // Аграрная экономика. – 2012. – № 5. – С. 26–29.
4. Микулич, А.В. Агропромышленный комплекс: состояние, перспективы, проблемы и пути их решения / А.В. Микулич. – Минск: Ин-т систем. исслед. в АПК НАН Беларуси, 2012. – 201 с.
5. Микулич, А.В. Механизм мотивации труда в сельском хозяйстве в новых условиях: теория, методология, практика / А.В. Микулич. – Минск: Ин-т систем. исслед. в АПК НАН Беларуси, 2011. – 274 с.
6. Микулич, А. Совершенствование стимулирования труда работников в молочном скотоводстве в период становления рыночных отношений / А. Микулич // Аграрная экономика. – 2012. – № 5. – С. 37–48.
7. Старовойтова, Н.А. Формирование и использование доходов товаропроизводителей сельского хозяйства / Н.А. Старовойтова; под ред. В.Г. Гусаква. – Минск: Ин-т систем. исслед. в АПК НАН Беларуси, 2009. – 194 с.

Материал поступил в редакцию 04.03.2013 г.