

МАНДРАЖИ Зарема Рефатовна,
кандидат економічних наук, доцент
АБЛАЕВА Севиле Ризаевна

МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ МАТЕРИАЛЬНОГО ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ

Стаття присвячена визначенню ролі системного підходу в оцінці ефективності матеріальної винагороди праці працівників, а також розробці наукової методики аналізу оцінки ефективності винагороди праці персоналу.

Ключові слова: система, матеріальна винагорода, заробітна плата, працівник, підприємство, ефективність.

Статья посвящена определению роли системного подхода в оценке эффективности материального вознаграждения труда работников, а также разработке научной методики анализа оценки эффективности вознаграждения труда персонала.

Ключевые слова: система, материальное вознаграждение, заработная плата, работник, предприятие, эффективность.

The article is devoted determination of role of approach of the systems in the estimation of efficiency of financial reward of labour of workers, and also development of scientific method of analysis of estimation of efficiency of reward of labour of personnel. The financial reward of labour of workers is examined through the prism of socio-economic interests of the interested parties: workers and employers. The basic stages of research of financial reward of labour of workers are certain in the article, and also resulted the algorithms of calculations of basic indexes, kharakterizuschikh efficiency of the applied system of financial reward on an enterprise.

Keywords: system, financial reward, ettlings, worker, enterprise, efficiency.

Постановка проблеми і її зв'язь з важливішими науковими і практичними задачами. Вознаграждение персоналу представляє суттєвий фактор реалізації місії і стратегічних планів підприємства. Процеси формування і використання засобів на винаграждение работников виступають центральним ланкою управління персоналом і представляють безумовний інтерес для економічного аналізу. Аналіз трудових показників, ефективності використання персоналу підприємства, покращення умов праці і його оплати отримав розвиток в планово-розподільчій економіці.

Ринок господарства посилює значення цього напрямку економічного аналізу, і тим самим передбачає використання принципово нових підходів до оцінки матеріального

стимулирования труда работников. Не получил должного развития в экономическом анализе системный подход к пониманию сущности, развитию и оценке эффективности использования видов и источников вознаграждения. Очевидно, назрела необходимость в разработке научной методики анализа оценки эффективности вознаграждения труда персонала, способной увязать экономические интересы работодателя с социальными интересами работников.

Анализ последних достижений и публикаций. Проблемы формирования, организации, учета и анализа оплаты труда, в том числе материального вознаграждения персонала всегда были объектом внимания исследователей. Значительный вклад в их решение внесли исследователи: Д.А. Ендовицкий [1], Е.В. Белоногова, Е.А. Некрасова [3], Е.В. Горбенко [5], Ю.Ю. Сулова [6], Н.Н. Терещенко, Е.В. Титова Л.А. [7] и др.

При всем многообразии научных разработок по формированию, организации и учету оплаты труда малоизученными остаются вопросы экономического анализа и оценки показателей материального стимулирования и вознаграждения персонала как сложной системы взаимоотношений ее субъектов, не до конца определена роль системного подхода в оценке эффективности материального вознаграждения труда работников.

Целью исследования является определение роли системного подхода в оценке эффективности материального вознаграждения труда работников, а также разработка научной методики анализа оценки эффективности вознаграждения труда персонала, способной увязать экономические интересы работодателя с социальными интересами работников.

Изложение основного материала исследования с обоснованием полученных результатов. Существование системы вознаграждения персонала, как и любой другой системы, обусловлено интегративными (объединяющими) связями. Так, трудовые отношения – это многоаспектная система взаимоотношений между государством и трудящимися, предприятиями и работниками, работодателями и работниками. Тем не менее, наличие интегративных связей в системе не устраняет присутствие противоречия индивидуальных целей ее составных элементов. Это противоречие выражается в конфликте интересов между работниками, которые стремятся к максимальному росту своих доходов, и собственником, заинтересованным в получении максимальной прибыли [1, с. 47].

Так, безусловный приоритет в вознаграждении рабочих и специалистов принадлежит заработной плате. Заработная плата как цена рабочей силы в рыночной экономике должна выполнять три основные функции: 1) обеспечить работнику объем потребления материальных благ и услуг, достаточный для расширенного воспроизводства рабочей силы (воспроизводственная функция); 2) давать работодателю определенный экономический результат от применения наемного труда, позволяющий ему развивать производство и получать прибыль (стимулирующая функция); 3) быть регулятором спроса на продукты и услуги конечного потребления, а также рабочую силу на рынке труда (регулирующая функция). Тем не менее, в настоящее время ни одну из этих функций заработная плата не реализует в полной мере [2].

Наряду с этим, несмотря на очевидные преимущества увязывания оплаты с эффективностью работы, многие организации не пытаются

использовать дополнительную оплату как мотивирующий фактор. Система материального вознаграждения, кроме заработной платы и премий, может включать в себя пенсионные накопления, участие в прибылях, оплату обучения (работника или его детей), беспроцентные займы на покупку дома или машины, оплату питания или проезда работников, оплату отдыха работника и т.п. Разработка и внедрение справедливой и подходящей для предприятия и для работников системы оплаты за выполненную работу может стать важной платформой повышения уровня трудовой мотивации персонала и роста эффективности и конкурентоспособности организации в целом [1, с. 48].

Совпадение интересов работодателя и работника подразумевает исследование системы материального вознаграждения и стимулирования труда работников в два этапа (табл. 1) [3, с. 11].

Таблица 1. Содержание этапов исследования материального вознаграждения труда работников предприятия.

I. Изучение и анализ расходов на оплату труда	Оплата труда по тарифным ставкам, окладам, сдельным расценкам, компенсирующие и стимулирующие выплаты, оплата неотработанного времени (отпуск, простой не по вине работника); прочие выплаты.	Оценка применяемых систем оплаты труда для различных категорий персонала; анализ системы премирования по основным направлениям (круг премируемых, периодичность выплат и т.п.); анализ динамики расходов на оплату труда за ряд лет в действующих и сопоставимых ценах; оценка состава и структуры расходов на оплату труда по его компонентам; расчет абсолютной и относительной экономии (перерасхода) расходов на оплату труда; анализ расходов на оплату труда по категориям работников; расчет и анализ факторов, оказывающих влияние на изменение расходов на оплату труда; анализ средней заработной платы и факторов, ее определяющих.
II. Изучение и анализ прочих выплат материального вознаграждения (стимулирования)	Анализ «социального пакета»: -выплаты в составе издержек обращения; -социальные выплаты работникам за счет финансовых результатов; -выплаты на социальное развитие предприятия.	Анализ общей суммы выплат в динамике; изучение и анализ состава и структуры «социального пакета» по источникам выплат; анализ состава и структуры выплат в составе издержек обращения; оценка состава и структуры обязательных социальных выплат работникам выявление и анализ состава и структуры добровольных социальных выплат работникам; оценка состава и структуры средств, направляемых на социальное развитие предприятия; анализ среднего размера выплат в пользу работников и факторов, его определяющих.
	Анализ прочих выплат (премии, различные виды доплат и надбавок и т.п.)	Выявление и анализ прочих выплат в динамике; анализ состава и структуры прочих выплат по его компонентам; оценка прочих выплат материального стимулирования труда по категориям работников; оценка средней заработной платы с учетом прочих выплат и факторов, ее определяющих.

Как видно из табл. 1 исследование материального вознаграждения труда работников предприятия подразумевает проведение двух этапов, в разрезе которых система вознаграждения работников разбивается на составные элементы. При этом совокупные расходы на рабочую силу должны включать:

- оплату труда по тарифным ставкам, окладам, сдельным расценкам;
- компенсирующие и стимулирующие выплаты;
- оплату неотработанного времени (отпуск, простой не по вине работника);
- социальные выплаты в составе издержек обращения: а) единый социальный взнос; б) взнос на социальное страхование от несчастных случаев и профессиональных заболеваний; в) расходы на подготовку и переподготовку кадров; г) стоимость социальных льгот, включая взносы в страховые фонды, затраты на медицинское обслуживание, бесплатное питание и т.д.; д) затраты на спецодежду, обувь, оборудование бытовых помещений, остающихся в личном пользовании работников и др.;
- социальные выплаты работникам за счет финансовых результатов: а) премии, различные виды доплат и надбавок и т.п.; б) оплата путевок в санатории; в) оплата летних лагерей детям работников; г) страхование работников (различные его виды) и т.п.;
- выплаты на социальное развитие предприятия: а) кредитование работников; б) предоставление жилья с полной или частичной компенсацией для работников; в) содержание учреждений отдыха для работников (санаториев, профилакториев, баз отдыха) и др.;
- прочие выплаты (премии, различные виды доплат и надбавок) [3, с. 12].

Размер материального стимулирования труда в основном равен сумме расходов на оплату труда, однако первый блок (этап) позволяет оценить стимулирование с точки зрения работодателя, а второй блок – с точки зрения работников предприятия. Тем не менее, равнозначность количественной стороны показателей материального вознаграждения труда работников не отражает качественной стороны. В современной Украине пониженная трудовая мотивация многих работников, вызванная их неудовлетворенностью оплатой труда, неблагоприятными условиями организации производства, становится причиной низкой результативности труда. На рис.1 приведены возможные последствия неудовлетворенности работника оплатой своего труда.

Можно видеть, что экономия на оплате труда работников может быть не всегда выгодна организации. Лишь те работники, которые реально получают и рассчитывают на справедливые достойные денежные выплаты, хорошие условия труда, лидерство, безопасность и другие вознаграждения, реализуют приемлемые уровни результативности труда. Только «потребности более высокого порядка» (потребности в признании, достижении успеха, интерес к самой работе, самоконтроль или самостоятельность) в сочетании с распределением прибыли могут обеспечить стимулированные уровни результативности, превышающие среднюю производительность труда.

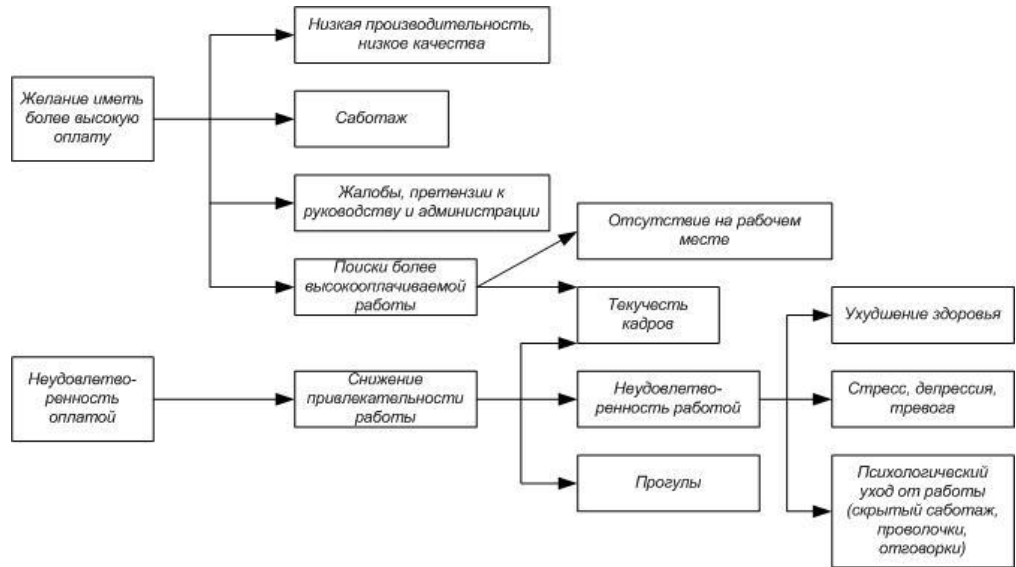


Рис. 1. Последствия неудовлетворенности работника получаемой оплатой [4].

Если не считать сильно мотивированных индивидов с большими потребностями роста, единственная возможность постоянно добиваться от работников стимулированных уровней результативности, заключается в оптимальном распределении финансовых выгод от роста производительности [5].

Таким образом, помимо нахождения баланса материальных интересов работника и работодателя, системный подход на личностном уровне включает: обеспечение результативности деятельности работника, своевременную оценку руководства и адекватное вознаграждение успехов и неудач работника, создание благоприятных условий труда и развития работника.

Важным аспектом исследования системы вознаграждения работников является оценка эффективности материального стимулирования: с одной стороны – для работодателя, с другой – для работника. Оценка эффективности материального вознаграждения труда работников включает построение системы обобщающих показателей эффективности. Система показателей оценки материального вознаграждения труда с позиции работника, а также алгоритм их расчета представлены в табл. 2.

Таблица 2. Система показателей оценки материального вознаграждения труда с позиции работника.

Показатели	Методика расчета	Условные обозначения
1	2	3
Сумма реальной заработной платы	$ЗПр_{\text{реал.}} = \frac{ЗП_{\text{номин.}}}{I}$	ЗП _{реал.} – реальная заработная плата; ЗП _{номин.} – номинальная заработная плата; I – индекс потребительских цен.
Темп роста суммы номинальной (реальной) заработной платы	$Тр = \frac{ЗП1}{ЗП0} * 100\%$	Т _р – темп роста суммы номинальной (реальной) заработной платы; ЗП1 – номинальная (реальная) заработная плата в отчетном периоде; ЗП0 – номинальная (реальная) заработная плата в базовом (предыдущем) периоде.

Продовження таблиці 2.

Коефіцієнт соотношения темпов роста номинальной и реальной заработной платы	$K = \frac{I_{\text{номин.з/п}}}{I_{\text{реал.з/п}}}$	K – коэффициент соотношения темпов роста номинальной и реальной заработной платы; I номин з/п – индекс роста номинальной заработной платы; I реал.з/п – индекс роста реальной заработной платы.
Коефіцієнт соотношения темпов роста заработной платы и производительности труда (коэффициент опережения)	$K_{\text{опер.}} = \frac{I_{\text{ПТ}}}{I_{\text{ЗП}}}$	$K_{\text{опер.}}$ – коэффициент опережения; I ПТ – индекс роста производительности труда в отчетном периоде; I ЗП – индекс роста заработной платы в отчетном периоде.
Доля элементов (заработной платы, социальных выплат и льгот, и т.п.) в общей сумме материального стимулирования	$\text{Уд. вес ЗП (соц. выплаты)} = \frac{\text{ЗП (соц. выплаты)}}{\text{ФОТ}} * 100\%$	Уд. вес ЗП (соц. выплат) – доля заработной платы (социальных выплат) в общей сумме материального стимулирования; ЗП (соц. выплаты) – заработная плата (основная), социальные выплаты (дополнительная заработная плата) соответственно; ФОТ – фонд оплаты труда работников.

*табл. составлена авторами на материалах [6].

Как свидетельствуют данные табл. 2, при оценке эффективности материального вознаграждения труда с точки зрения работника необходимо анализировать удовлетворенность размером заработной платы, удовлетворенность прочими выплатами материального стимулирования труда. С этой целью рассчитываются показатели реальной заработной платы, определяется изменение сумм номинальной и реальной заработной платы в динамике, вычисляется доля элементов (заработной платы, социальных выплат и т.п.) в общей сумме материального вознаграждения. Работники предприятия должны знать, каким образом их заработная плата и ее изменение зависят от конечных результатов деятельности предприятия. Для них будут значимы такие показатели, как соотношение темпов роста производительности труда и темпов роста среднегодовой заработной платы, соотношение темпов роста производительности труда и темпов роста прочих выплат материального стимулирования труда на одного работника [6].

Система показателей оценки материального вознаграждения труда с позиции предприятия, а также алгоритм их расчета представлены в табл. 3.

Таблица 3. Система показателей оценки материального вознаграждения труда с позиции предприятия (работодателя).

Показатели	Методика расчета	Условные обозначения
Отдача расходов на материальное вознаграждение	$O_{\text{мвт}} = \frac{TO}{\text{МВТ}}$	O мвт – отдача расходов на материальное вознаграждение; TO – товарооборот предприятия (выручка от реализации товаров, работ, услуг); МВТ– расходы на материальное вознаграждение труда работников.

Емкость расходов на материальное вознаграждение	$E_{\text{МВТ}} = \frac{\text{МВТ}}{\text{ТО}}$	Емвт – емкость расходов на материальное вознаграждение; МВТ – расходы на материальное вознаграждение труда работников; ТО – товарооборот предприятия (выручка от реализации товаров, работ, услуг).
Рентабельность расходов на материальное вознаграждение	$P_{\text{МВТ}} = \frac{\text{П}}{\text{МВТ}} * 100\%$	Рмвт – рентабельность расходов на материальное вознаграждение; П – прибыль от основной деятельности предприятия; МВТ – расходы на материальное вознаграждение трударботников.
Доходность расходов на материальное вознаграждение	$\text{Доходность} = \frac{\text{Д}}{\text{МВТ}} * 100\%$	Д – сумма дохода организации; МВТ – расходы на материальное вознаграждение труда работников.
Коэффициент экономии ресурсов	$\text{ЭКрес} = \text{ЭКресИН} - \text{ОТраБИН}$	ЭКрес – итоговая экономия ресурсов предприятия; ЭКресИН – экономия ресурсов предприятия за счет внедрения инноваций; ОТраБИН – стимулирующие выплаты работникам за внедренные инновации.
Доля расходов на материальное вознаграждение в доходах	$\text{Уд. вес МВТ} = \frac{\text{МВТ}}{\text{Д}} * 100\%$	Уд. вес МВТ – доля расходов на материальное вознаграждение труда в доходах; МВТ – расходы на материальное вознаграждение труда работников; Д – сумма доходов организации.
Доля расходов на материальное вознаграждение в расходах	$\text{Уд. вес МВТ} = \frac{\text{МВТ}}{\text{СР}} * 100\%$	Уд. вес МВТ – доля расходов на материальное вознаграждение труда в расходах; МВТ – расходы на материальное вознаграждение труда работников; СР – сумма совокупных расходов организации.
Доля расходов на материальное вознаграждение в хозрасчетном доходе	$\text{Уд. вес МВТ} = \frac{\text{МВТ}}{\text{ХД}} * 100\%$	Уд. вес МВТ – доля расходов на материальное вознаграждение труда в хозрасчетном доходе предприятия; МВТ – расходы на материальное вознаграждение труда работников; ХД – сумма хозрасчетного дохода предприятия.
Коэффициент соотношения темпов роста заработной платы и производительности труда (коэффициент опережения)	$K_{\text{опер.}} = \frac{\text{І ПТ}}{\text{І ЗП}}$	$K_{\text{опер.}}$ – коэффициент опережения; І ПТ – индекс роста производительности труда в отчетном периоде; І ЗП – индекс роста заработной платы в отчетном периоде.
Коэффициент стабильности кадров	$K_{\text{ст}} = \frac{\text{Рст}}{\text{Р}} * 100\%$	Кст – коэффициент стабильности кадров; Рст – численность работающих со стажем работы на данном предприятии более 5 лет; Р – общая численность работников.

Продовження таблиці 3.

Коефіцієнт текучести кадров	$K_{тек} = \frac{R_{ув}}{P_c} * 100\%$	<p>$K_{тек}$ - коефіцієнт текучести кадров; $R_{ув}$ – численность работников предприятия, выбывших (уволенных) за данный период по причинам, относимым к текучести (по собственному желанию, за нарушение трудовой дисциплины); P_c – среднесписочная численность работающих на данном предприятии в период, предшествующий отчетному.</p>
Коефіцієнт качества труда	$K = K_i - \sum K_{ci} + \sum K_{pi}$	<p>K_i – исходный коэффициент качества (принимается за 1, 10, 100); K_{ci} – коэффициент снижения за невыполнение установленного i-го показателя качества труда; nc – количество показателей снижения коэффициента качества; K_{pi} – коэффициент повышения показателей качества труда.</p>

*табл. составлена авторами на материалах [3,6].

Как показано в табл. 3, основными показателями, характеризующими эффективность материального вознаграждения труда работников со стороны предприятия, являются показатели отдачи расходов на материальное вознаграждение, емкости расходов на материальное вознаграждение, а также рентабельность и доходность расходов на материальное вознаграждение. Кроме того, эффективность использования средств на материальное вознаграждение может быть оценена при изучении их доли в совокупном доходе, хозрасчетном доходе и расходах предприятия.

Расчет сравнительных коэффициентов обеспечит оценку качественной стороны системы материального вознаграждения конкретной организации в соотношении с производительностью труда, со среднеотраслевым уровнем или уровнем расходов на материальное вознаграждение у конкурентов, а также рыночной стоимостью организации.

Заключительный этап предполагает обобщение результатов анализа системы материального вознаграждения труда, т.е. выявление слабых и сильных сторон управления применяемой системой, и разработку рекомендаций по ее совершенствованию и по применению современных систем [7].

Выводы. Таким образом, материальное вознаграждение труда работников необходимо рассматривать через призму социально-экономических интересов работодателей и работников, как тесно взаимодействующих субъектов единой системы. Работодатель, эффективно управляя затратами на рабочую силу, воздействует на трудовую деятельность работника через размер материального вознаграждения труда в составе заработной платы и размера «социального пакета» одного работника. Очевидно, что чем выше результаты труда, тем лучшие возможности создаются для систематического увеличения основного источника роста доходов – заработной платы.

Совпадение интересов работодателя и работника подразумевает исследование системы материального вознаграждения и стимулирования труда работников в два этапа. Первый этап заключается в изучении и анализе

непосредственно расходов на оплату труда, второй – в изучении и анализе прочих выплат материального вознаграждения (стимулирования) труда работников. Анализ производится на основе разбиения системы материального вознаграждения труда на составные элементы. В дальнейшем анализе рассчитываются показатели, позволяющие оценить эффективность системы материального вознаграждения с позиции заинтересованных сторон – работников и работодателей. На основе вычисленных показателей выявляются слабые и сильные стороны политики управления, включающей политику вознаграждения персонала, а также разрабатываются рекомендации по совершенствованию применяемой системы материального стимулирования на предприятии.

Список использованных источников и литературы:

1. Ендовицкий Д.А. Системный подход к экономическому анализу вознаграждения персонала [Текст] / Д.А. Ендовицкий, Л.А. Вострикова //Аудит и финансовый анализ [Воронежский государственный университет]. – 2006. – №1. – С. 48-57.
2. Реформирование заработной платы – процесс длительный [Электронный ресурс] / Р.А. Яковлев // Человек и труд. – 1998. – №10. – с. 84–87. – Режим доступа : http://society.polbu.ru/policy_incomes/ch48_ii.html
3. Белоногова Е.В. Оценка эффективности системы материального стимулирования работников торговых организаций [Текст] : автореф. дис. на соискание учен. степ. кандидата экон. наук : 28.05.2012 / Белоногова Катерина Василевна ; Байкальский государственный университет экономики и права. – Иркутск, 2012. – 27 с.
4. Система материального стимулирования [Электронный ресурс] // Режим доступа : http://web.znu.edu.ua/NIS/docs/dstu_7_1-2006.pdf
5. Горбенко Е.В. Системный анализ факторов трудовой мотивации как условие оптимизации трудовых отношений [Электронный ресурс] : автореф. дис. на соискание учен. степ. кандидата социол. наук : 22.11.2006 / Горбенко Елена Викторовна ; Краснодарский университет МВД России. – Режим доступа : <http://www.krdu-mvd.ru/>
6. Сулова Ю.Ю. Показатели оценки материального стимулирования труда работников с позиций заинтересованных пользователей [Текст] / Ю.Ю. Сулова, Е.В. Белоногова // [Электронный ресурс] : Журнал Креативная экономика. – Режим доступа : www.creativeconomy.ru
7. Современные подходы к оценке материального стимулирования труда работников торговли [Электронный ресурс] / Н. Н. Терещенко, Е.В.Титова // Проблемы современной экономики. – 2007. – № 2 (22). – Режим доступа : <http://www.m-economy.ru/>