

УДК 338.5

Дмитриев Александр Олегович, магистрант 2 курса факультета экономики и менеджмента КГУ, направление подготовки «Экономика», программа «Экономика и анализ отраслевых рынков»

e-mail: pegevil@gmail.com

Золотарева Елена Леонидовна, доктор экономических наук, профессор кафедры экономики и учета КГУ

e-mail: zolotyreva@yandex.ru

ОЦЕНКА ДИНАМИКИ И КАЧЕСТВА ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА

Аннотация: в статье затрагиваются актуальные вопросы оценки эффективности оплаты труда на предприятиях. Исследуются основные направления подобной оценки в современной экономике. В статье используются материалы публикаций в периодической печати по данной проблематике.

Ключевые слова: оплата труда, эффективность, экономика, стратегия, отрасль.

Dmitriyev Alexander Olegovich, undergraduate of 2 course of faculty of economy and management KGU, direction of preparation "Economy", "Economy and Analysis of the Branch Markets" program

e-mail: pegevil@gmail.com

Zolotareva Elena Leonidovna, Doctor of Economic Sciences, professor of economy of KGU

e-mail: zolotyreva@yandex.ru

ASSESSMENT OF THE DYNAMICS AND QUALITY OF THE ORGANIZATION OF REMUNERATION

Summary: in article topical issues of assessment of efficiency of compensation at the enterprises are raised. The main directions of similar assessment in modern economy are investigated. In article materials of publications in periodicals on this perspective are used.

Keywords: compensation, efficiency, economy, strategy, industry.

Рассмотрим эффективность организации и оплаты труда в АО «КОНТИ-РУС» и пути ее совершенствования.

На первом этапе рассмотрим динамику фонда оплаты труда всего персонала АО «КОНТИ-РУС» и сделаем выводы (см. рис. 1).



Рисунок 1. Динамика фонда оплаты труда в АО «КОНТИ-РУС» за 2016-2018 г.г., тыс. руб.

На основании рисунка 2 можно отметить, что в АО «КОНТИ-РУС» фонд оплаты труда сократился в 2017 году и вырос в 2018 году. С одной стороны, это связано с изменением численности персонала. Далее рассмотрим динамику среднемесячной оплаты труда сотрудников (см.рис.2).



Рисунок 2. Динамика среднемесячной оплаты труда 1 сотрудника в АО «КОНТИ-РУС» за 2016-2018 г.г., тыс. руб.

Из рисунка 2 видно, что среднемесячная заработная плата работников увеличивалась, что для лояльности персонала благоприятно, но для предприятия дает дополнительную нагрузку в рамках формирования себестоимости.

Рассмотрим фонд оплаты труда в разрезе форм оплаты (см. табл.1).

Таблица 1

Динамика фонда оплаты труда АО «КОНТИ-РУС» по формам оплаты за 2016-2018 годы

Показатель	2016 г.	2017 г.	2018 г.	Отклонение 2018 г. к 2016 г.	
	тыс. руб.	тыс. руб.	тыс. руб.	+/-	%
Сдельная оплата	688020	576322	568028	-119992	82,56
Повременная оплата труда	515337	526198	552636	37299	107,24
Итого	1203357	1102520	1120664	-82693	93,13

Источник: составлено на основании калькуляции себестоимости по данным экономического отдела АО «КОНТИ-РУС» за 2016-2018 гг.

Из таблицы 1 видно, что имело место снижение по сдельной оплате труда за период на 17,44%, а фонд повременной оплаты труда вырос на 7,24%, что было обусловлено ростом оплаты труда управленческого персонала.

Рассмотрим структуру фонда оплаты труда АО «КОНТИ-РУС» по формам оплаты (см. табл.2).

Таблица 2

Динамика фонда оплаты труда АО «КОНТИ-РУС» по формам оплаты за 2016-2018 годы

Показатель	2016 г.	2017 г.	2018 г.	+/-
	%	%	%	
Сдельная оплата	57,18	52,27	50,69	-6,49
Повременная оплата труда	42,82	47,73	49,31	6,49
Итого	100	100	100	0

Источник: составлено на основании калькуляции себестоимости по данным экономического отдела АО «КОНТИ-РУС» за 2016-2018 гг.

Из таблицы 2 видно, что в АО «КОНТИ-РУС» преобладает сдельная оплата труда, это обусловлено спецификой работы предприятия. В то же время, доля повременной оплаты растет, что обусловлено ростом оплаты труда управленческого персонала предприятия.

Важным моментом является оценка эффективности оплаты труда на предприятии [4, 5, 6]. Рассчитаем показатели эффективности на основании сопоставления фонда оплаты труда, выручки и себестоимости (см. табл.3).

Таблица 3

Оценка эффективности оплаты труда АО «КОНТИ-РУС» за 2016-2018 годы

Показатель	2016 г.	2017 г.	2018 г.	Отклонение 2018 г. к 2016 г.	
	тыс. руб.	тыс. руб.	тыс. руб.	+/-	%
Фонд оплаты труда	1203357	1102520	1120664	-82693	93,13
Выручка	11719262	10407419	9942137	-1777125	84,84
Себестоимость	7825287	7205103	7265423	-559864	92,85
Доля ФОТ в выручке, %	10,27	10,59	11,27	1,00	109,77
Доля ФОТ в себестоимости, %	15,38	15,30	15,42	0,05	100,30

Источник: составлено на основании калькуляции себестоимости по данным экономического отдела АО «КОНТИ-РУС» за 2016-2018 гг.

На основании таблицы 3 можно сделать вывод, что у АО «КОНТИ-РУС» фонд оплаты труда снижается медленнее, чем выручка и себестоимость производства. Это доказывает, что эффективность оплаты труда сокращается, поскольку рост производительности не успевает за ростом оплаты труда.

АО «КОНТИ-РУС» следует применить мероприятия по совершенствованию организации оплаты труда.

Ориентируясь на полученные результаты, считаем, что повышение фонда оплаты труда будет обоснованным, в связи, с чем предлагаем следующую систему оплаты организации труда в АО «КОНТИ-РУС» (табл. 4).

Предлагаемая система оплаты труда представлена постоянной и переменной частями [7]. Доля заработной платы, основной и дополнительной, представленной широким перечнем гарантированных и корпоративных доплат и надбавок, должна составлять не более 60% в общем фонде материального вознаграждения.

Таблица 4

Анализ предлагаемой системы оплаты организации труда в АО «КОНТИ-РУС»

Элементы системы материального стимулирования	Категории работников		Доля в фонде оплаты труда, %
	Специалисты	Руководители	
Заработная плата основная	Повременная заработная плата		60
Дополнительная	Гарантированные и корпоративные доплаты и надбавки		
Индивидуальное премирование	Премирование за прирост производительности труда работника	Премирование за прирост производительности труда по предприятию	20
Коллективное премирование	Премирование от размера полученной чистой прибыли		
Социальные гарантии, выплаты и льготы	Оплата отпусков, материальная помощь, оплата стоимости питания, оплата проезда, дополнительные программы медицинского и социального страхования и др.		20

Источник: собственная разработка на основании оптимизации системы заработной платы

Переменная часть фонда оплаты труда помимо дополнительной оплаты формируется сочетанием коллективного и индивидуального премирования, а также социальными гарантиями, выплатами и льготами [8].

Совокупная доля этих элементов должна составлять не менее 40% в структуре фонда оплаты.

Список источников:

1. Ганюта, О.Н., Галеева, А.Ф. Эффективность использования фонда оплаты труда [Текст] / О.Н. Ганюта, А.Ф. Галеева // Экономика и социум. - 2019. - № 3 (58). - С. 165-169.
2. Кочиев, Д.Г. Анализ эффективности использования фонда оплаты труда [Текст] / Д.Г. Кочиев // E-Scio. - 2019. - № 4 (31). - С. 36-42.
3. Романов, А.Д. Современные системы оплаты труда, стимулирующие рост его эффективности [Текст] / А.Д. Романов // Молодой ученый. - 2019. - № 22 (260). - С. 580-582.
4. Пархомчук М.А., Курасова И.И., Мухина Л.В. Оценка эффективности управления человеческими ресурсами в социально-экономических системах региона // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. 2015. № 4. С. 25-28.
5. Наджафова М.Н. Оплата труда как способ решения кадровых проблем в сфере образования // Наука и практика регионов. 2019. № 2 (15). С. 122-126.
6. Югов Е.А. Проблемы воспроизводства трудовых ресурсов сельской местности // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. 2018. № 4. С. 191-197.
7. Потенциал повышения производительности труда персонала в организации / С.Н. Волкова, Е.Е. Сивак, А.В. Шлеенко, М.Б. Пикалова, Е.В. Овчинникова // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. 2019. № 8. С. 213-217.
8. Занина О.В. Новый механизм установления минимальной заработной платы в регионе // Наука и практика регионов. 2015. № 1 (1). С. 41-47.