

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

ПУТИ И ПРИЕМЫ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ

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

MODERN PERSPECTIVE OF ASSESSMENT OF EFFICIENCY OF COMPENSATION AT THE ENTERPRISES

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.

Сопоставив уровни и структуру затрат на оплату труда на предприятии с аналогичными показателями конкурентов или просто схожих компаний близких отраслей (с учетом данных производительности труда и общеэкономических показателей), можно сделать вывод о конкурентоспособности политики оплаты труда и ее эффективности относительно других.

И если обнаружилось, что она существенно отстает от систем у ближайших конкурентов по уровню расходов на оплату труда, это не обязательно свидетельствует о необходимости увеличения данной статьи затрат.

Наоборот, возможно, это преимущество компании, к примеру, если другим организациям в силу своей специфики сложнее набирать персонал, и от них требуются большие затраты по данной статье [3, с.581].

Поэтому не следует повышать зарплату всем сотрудникам предприятия, особенно если уровень их удовлетворенности работой достаточно высок.

Но в долгосрочной перспективе необходимо запланировать хотя бы частичное выравнивание уровня оплаты с ориентиром на среднеотраслевые показатели, чтобы иметь возможность привлечения новых квалифицированных кадров, в том числе и с рынка труда других регионов, или молодых специалистов по программам для выпускников.

Большинство компаний декларируют, что готовы тратить на работников именно суммы, сопоставимые со среднерыночными.

Известно огромное количество исследований, доказавших, что

инвестиции в персонал, уровень которых ниже среднего (с учетом особенностей локальных рынков труда), свидетельствуют о неконкурентоспособности предприятия и неэффективности политики оплаты. Но данных о том, что соответствие среднему уровню способствует достижению целей компании, в настоящее время нет.

Описаны случаи, когда существенное превышение среднеотраслевых показателей обеспечивало как краткосрочный, так и долгосрочный эффект, проявившийся в резком росте продуктивности.

Проект по внедрению изменений в систему оплаты труда оценивается уже после его реализации [2, с.38].

Для определения экономического эффекта предлагается применять показатель ROI (Return on Investment) – возврат на инвестиции:

$$ROI = (D - Z) / Z, \quad (1)$$

где D – прирост доходов после реализации инвестиционного проекта;

Z – прямые и косвенные затраты на реализацию проекта.

Если значение $ROI < 20 \%$, то инвестиции неэффективны [1, с.165].

Показатель 20 % – стандартный для «спокойных» компаний, занимающих устойчивое положение на рынке.

Если $20 \% < ROI < 150 \%$, то проект оказался удачным и результативным.

«Агрессивные» предприятия должны ориентироваться на ROI около 150–200 %.

Российские организации, как правило, внедряют параллельно несколько проектов, да и конъюнктура рынка существенно влияет на показатели деятельности всех без исключения подразделений.

Поэтому чаще для мониторинга работы системы оплаты труда принято применять формулу:

$$ROI = (V - \text{ФОТ}) / \text{ФОТ}, \quad (2)$$

где V – оборот предприятия; ФОТ – затраты на оплату труда.

Проведенный анализ позволил разработать модель оценки эффективности организации оплаты труда.

В некоторых случаях целесообразно в данной формуле к ФОТ прибавлять еще и затраты на льготы, что позволяет оценить эффективность всей программы компенсаций [2, с.40].

Таким образом, регулярный мониторинг эффективности системы оплаты труда дает возможность всегда иметь информацию для принятия управленческих решений по совершенствованию системы мотивации персонала.

Несомненно, это является залогом эффективности работы компании и условием достижения ее стратегических целей.

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. Паронян А.А. Теоретические основы повышения эффективности управления процессом воспроизводства трудовых ресурсов сельского хозяйства // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. 2016. № 9. С. 66-69.

6. Югов Е.А. Проблемы воспроизводства трудовых ресурсов сельской местности // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. 2018. № 4. С. 191-197.
7. Ильина И.В., Иванов А.С. Комплексная оценка производительности труда как необходимое условие повышения эффективности ее управления // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. 2016. № 4. С. 29-33.
8. Занина О.В. Новый механизм установления минимальной заработной платы в регионе // Наука и практика регионов. 2015. № 1 (1). С. 41-47.