

УДК 331.2

РАЗРАБОТКА МЕТОДИКИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ КОМПЕНСАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

Галкина Юлия Евгеньевна
Муромский институт (филиал)
Владимирского государственного
университета имени Александра
Григорьевича и Николая Григорьевича
Столетовых
кандидат экономических наук,
доцент,
e-mail: galkin_aa.lan@mit.ru

Аннотация. Использование компенсационной системы оплаты труда предполагает существование связи между выполнением требований компенсационной оплаты труда и результирующими показателями деятельности предприятия. Исходя из этого, необходимо установить наличие и характер связи между сложившейся на предприятиях организацией оплаты труда и эффективностью производства. В данной статье осуществлена попытка выявить взаимосвязь между степенью соответствия системы оплаты труда требованиям компенсационной оплаты (которую предлагается выразить интегральным показателем) и эффективностью производства.

Ключевые слова: компенсационная оплата труда, интегральный показатель, экономическая эффективность, уравнение регрессии, экономический эффект.

Переход от общественного характера производства к товарному требует перехода от внерыночного механизма оценки трудового вклада работника в конечный совместный результат труда к рыночному. Это означает, что от распределения по труду, т.е. от формирования заработной платы как доли в совместном продукте, необходимо перейти к формированию ее как цены рабочей силы. Должен быть создан рыночный механизм управления заработной платой, который сформирует ее как цену рабочей силы на рынке труда и обеспечит оптимальное сочетание интересов работодателей, работников и государства, а так же его поддержание. Компенсационная система оплаты труда позволяет это реализовать, так как она является рыночной моделью формирования заработной платы на принципах цены рабочей силы.

Компенсационная система оплаты труда – система вознаграждения работников, в основу которой положен принцип определения вознаграждения каждого работника – величины должностного оклада и набора материальных льгот как функции двух переменных: внутренней для организации ценности занимаемого им рабочего места и его абсолютной (рыночной ценности).

Использование компенсационной системы оплаты труда предполагает существование связи между выполнением требований компенсационной оплаты труда и результирующими показателями деятельности предприятия. Исходя из этого, необходимо установить наличие и характер связи между

сложившейся на предприятиях организацией оплаты труда и эффективностью производства.

Требования к формированию компенсационной системы оплаты труда рассматриваются в работах Шекшни С.В.[1], Мазмановой Б.Г.[2], Щукина В.[3] и других авторов. Основными требованиями являются:

1. Компенсационная система должна способствовать разрешению «проблемного поля» предприятия. Это исключительно важно, так как на большинстве российских предприятий система оплаты и стимулирования существует сама по себе, а жизнедеятельность и развитие предприятия сами по себе.

2. В компенсационной системе используется «компонентная» система оплаты и стимулирования труда. Это обеспечивает возможность гибкого применения тех или иных методов и компонент для решения проблем и задач подразделений различного назначения, стимулирования тех или иных специалистов с учетом характера выполняемых ими функций. Компенсационная система должна быть гибкой, способной настраиваться под новые условия деятельности и задачи предприятия.

3. Компенсационная система должна позволять учитывать индивидуальные, профессиональные, личностные, деловые способности.

4. Система должна позволять устанавливать зависимость оплаты труда как от индивидуальных результатов, так и от результатов работы подразделений или предприятия в целом, с учетом степени вклада каждого работника предприятия.

5. Компенсационная система оплаты труда должна предусматривать мотивацию труда сотрудников, участвующих в проектных группах, выходящих за рамки их должностных обязанностей.

6. Компенсационная система оплаты труда должна создавать у работников предприятия некоторое «конструктивное напряжение», заставляющее их думать об уровне оплаты и, соответственно, о повышении эффективности и качества собственной работы и эффективности работы предприятия в целом.

7. Система должна предусматривать регулярный мониторинг оценки деятельности любого специалиста предприятия, грамотно связывая приоритетные функции и задачи с критериями оценки деятельности персонала, своевременно пересматривая приоритеты их деятельности в зависимости от изменения стратегии и тактики деятельности предприятия.

Кроме того, на наш взгляд, целесообразно дополнить эти требования следующими:

8. Система должна предусматривать не только повышение результативности индивидуальной работы сотрудников, но и создание предпосылок к формированию корпоративной культуры и корпоративной ответственности за общий результат, посредством использования «измеряемых» и «не измеряемых» критериев оценки деятельности персонала и других компонентов системы оплаты и стимулирования.

9. Целостность компенсационной системы обеспечивается фактом ее разработки и внедрения в рамках кадровой политики предприятия, с учетом

совершенствования процессов найма, аттестации и оценки труда, подготовки и повышения квалификации и комплекса мер, способствующих повышению заинтересованности персонала в делах предприятия.

10. Компенсационная система должна позволять учитывать типы трудовой мотивации каждого из работников предприятия.

11. Система должна предусматривать моделирование общего фонда оплаты труда сотрудника с учетом каждой из компонент и результатов работы: индивидуальных, подразделения либо фирмы в зависимости от ситуации в организации. Кроме того, появляется возможность моделировать общий фонд оплаты труда компании в зависимости от сценария развития бизнеса: «пессимистического», «оптимального» или «оптимистического».

12. Компенсационная система оплаты труда должна привлекать персонал к стратегическим вопросам развития предприятия.

В данной статье осуществлена попытка выявить взаимосвязь между степенью соответствия системы оплаты труда требованиям компенсационной оплаты (которую предлагается выразить интегральным показателем) и эффективностью производства.

С этой целью разработана методика оценки системы оплаты труда на соответствие требованиям компенсационной оплаты на основе расчета интегрального показателя выполнения требований компенсационной оплаты труда.

Интегральный показатель выполнения требований компенсационной оплаты труда получается методом сумм, т.е. суммированием фактических значений по формуле:

$$I_{komi} = \sum_{j=1}^n x_{ij} , \quad (1)$$

где I_{komi} - интегральный показатель выполнения требований компенсационной оплаты труда на i -м предприятии, в баллах; x_{ij} - показатель выполнения j -го требования компенсационной оплаты труда на i -м предприятии, в баллах; $i = 1, 2, \dots, m$; $j = 1, 2, \dots, n$.

Показатель выполнения j -го требования компенсационной оплаты труда на i -м предприятии (x_{ij} , в баллах) предлагается определить с помощью метода балльной оценки по результатам анкетирования по следующей шкале:

На вопрос, отражающий требование компенсационной оплаты труда ответили "да" 0-20% - 1 балл, свыше 20-40% - 2 балла, свыше 40-60% - 3 балла, свыше 60-80% - 4 балла, свыше 80-100% - 5 баллов.

По результатам балльной оценки с использованием формулы (1) определен интегральный показатель выполнения требований компенсационной оплаты труда для каждого предприятия, а так же – для предприятия-эталона в баллах, а затем - в долевым выражении к предприятию-эталону. В качестве предприятия-эталона предлагается использовать предприятие со 100%-ным выполнением требований компенсационной оплаты труда.

Экономическая эффективность оценивалась показателями: средняя рентабельность производственной деятельности (VI) и средняя прибыль в

расчете на одного работника (Y_2). При анализе используются средние показатели, потому, что интегральный показатель (X) не изменяется по годам.

В результате исследования (рисунок 1, 2) в обоих случаях была выявлена сильная степень влияния степени соответствия системы оплаты труда требованиям компенсационной оплаты на эффективность производства. Это подтверждает достоверность концепции, которая предполагает наличие связи между выполнением требований компенсационной оплаты труда и результирующими показателями деятельности предприятия: там, где система оплаты труда близка к компенсационной, выше и эффективность производства.

Таким образом, можно сделать вывод о необходимости изменения оплаты труда на основе компенсационной оплаты, предполагающей соблюдение изложенных выше требований.

Полученный вывод подтверждает результаты качественного анализа организации оплаты труда на 11 промышленных предприятиях Владимирской, Нижегородской и Рязанской областей на основе изучения различных видов положений об оплате труда, коллективных договоров и т.д. и специального социологического опроса с целью выяснить, какие элементы компенсационной оплаты труда уже существуют в действующих системах оплаты труда.

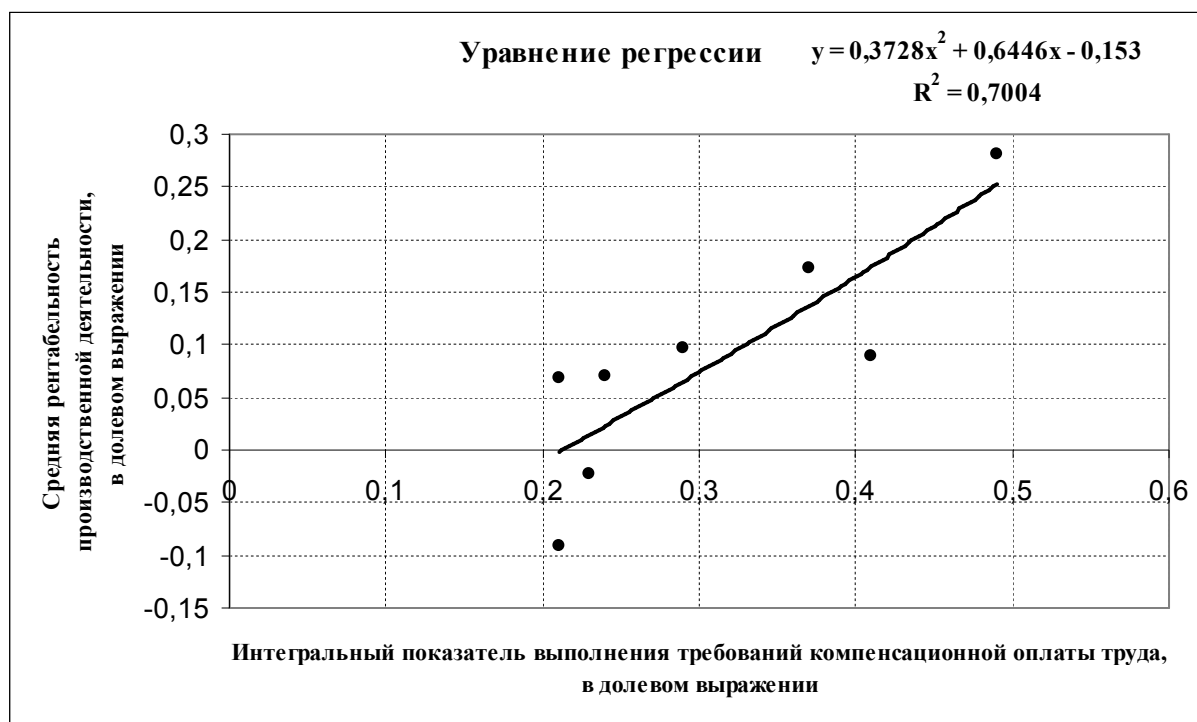


Рис. 1. График уравнения полиномиальной связи интегрального показателя выполнения требований компенсационной оплаты труда и средней рентабельности производственной деятельности

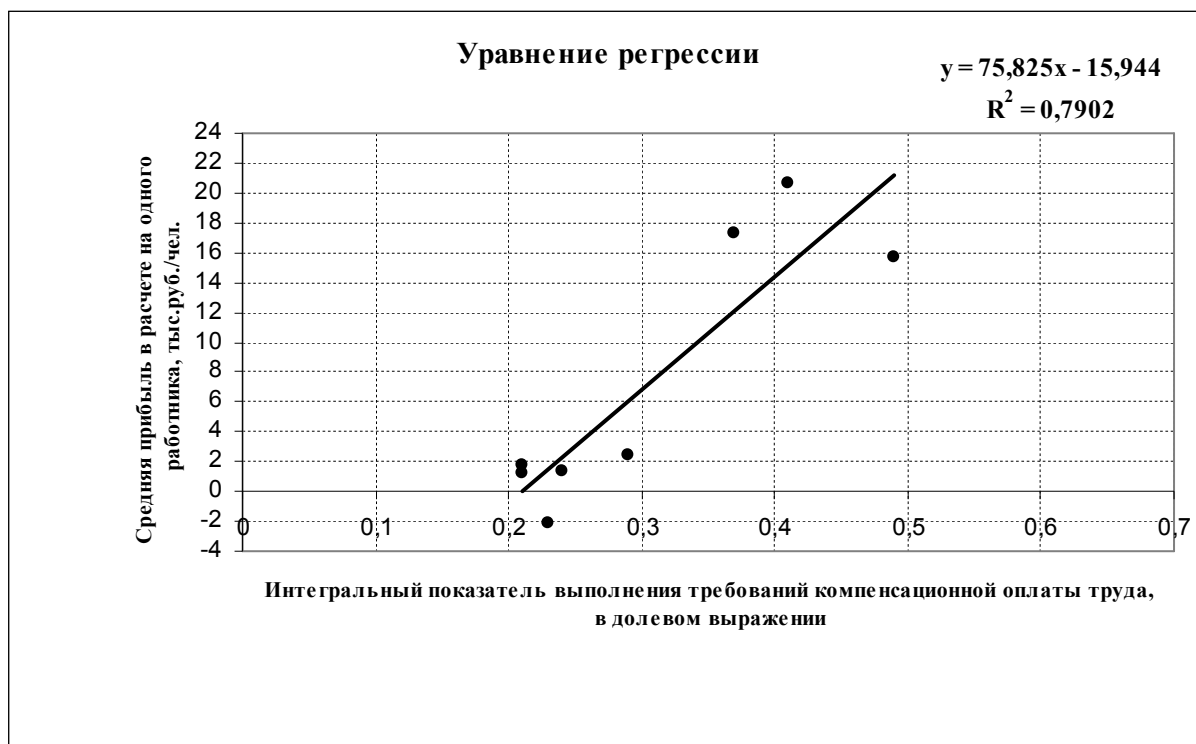


Рис. 2. График уравнения линейной связи интегрального показателя выполнения требований компенсационной оплаты труда и средней прибыли в расчете на одного работника

Анализ показал, что на большинстве предприятий региона наблюдаются только отдельные элементы компенсационной оплаты труда, выраженные слабо и признаваемые только отдельными работниками. Можно выделить лишь ОАО «МЗ РИП», где проводилась работа совместно со специалистами Муромского института (филиала) ВлГУ по разработке и внедрению компенсационной системы оплаты труда.

Количественная оценка ожидаемого экономического эффекта может быть проведена с использованием уравнений регрессии, вычисленных в п. 2.1 данной работы (по результатам корреляционно-регрессионного анализа).

Как отмечает И.И. Елисеева.[4], уравнение регрессии применяется и для прогнозирования ожидаемых значений результативного признака. Прогнозируемое значение результативного признака y получаем при подстановке в уравнение регрессии ожидаемого значения факторного признака x .

Расчитанное уравнение регрессии $y = 0,3728x^2 + 0,6446x - 0,153$ позволяет определить в рассматриваемом периоде возможные значения средней рентабельности производственной деятельности при любом значении интегрального показателя выполнения требований компенсационной оплаты труда в интервале от 0,21 до 0,49, т.е. в интервале $[x_{\min} - x_{\max}]$.

Уравнение регрессии $y = 75,825x - 15,944$ позволяет определить возможные значения средней прибыли в расчете на одного работника при любом значении интегрального показателя выполнения требований компенсационной оплаты труда в интервале от 0,21 до 0,49.

Если же мы хотим выйти за реальные пределы измерения факторного признака, то следует соблюдать одно ограничение: помнить, что нельзя подставлять в полученное уравнение регрессии значения x_i , значительно отличающиеся от тех, на основе которых это уравнение было получено.

В статистической литературе рекомендуют при выборе значения прогнозного признака-фактора не выходить за пределы 1/3 размаха вариации как сверх минимального, так и сверх максимального значений признака-фактора, имевшихся в исходных данных [4].

В данном случае 1/3 размаха вариации равна 0,09, поэтому значение прогнозного признака-фактора (интегрального показателя выполнения требований компенсационной оплаты труда) не должно превышать 0,58, что составляет увеличение факторного признака на 18%.

Предположим, что интегральный показатель выполнения требований компенсационной оплаты труда увеличился на 10% сверх максимального значения признака-фактора (0,49) и составляет 0,54. В этом случае мы не выходим за пределы 1/3 размаха вариации как сверх минимального, так и сверх максимального значений признака-фактора, имевшихся в исходных данных.

При увеличении интегрального показателя выполнения требований компенсационной оплаты труда на 10% сверх максимального значения признака-фактора, средняя рентабельность производственной деятельности увеличилась на 11% и составила 0,31.

При увеличении интегрального показателя выполнения требований компенсационной оплаты труда на 10%, сверх максимального значения признака-фактора средняя прибыль в расчете на одного работника увеличилась на 21% и составила 25 тыс. руб./чел.

Качественная оценка ожидаемого экономического эффекта определяется степенью достижения стратегии предприятия. Мотивационный механизм, заложенный в основу компенсационной системы оплаты труда, обеспечивает достижение стратегии предприятия.

В современной литературе по экономике труда и управлению персоналом существует единство мнений относительно того, что затрагивающие персонал решения должны ориентироваться как на экономические, так и на социальные цели. Поэтому в основу положена двойная связка целей, называемых экономической и социальной эффективностью [5]. Данные виды эффектов взаимно влияют друг на друга.

Социальная эффективность реализуется в виде исполнения ожиданий, потребностей и интересов сотрудников. Эти потребности очень многообразны. Сюда относятся, например, справедливая оплата труда, приятные условия работы и возможности для развития личности.

За счет внедрения компенсационной системы оплаты труда на предприятии может быть достигнут не только экономический, но и социальный эффект.

Ожидаемый социальный эффект от внедрения компенсационной системы оплаты труда выражается в росте уровня удовлетворенности персонала различными аспектами трудовой деятельности, улучшении климата в

коллективе, изменении ценностной структуры, снижении текучести кадров и т.д.

Основным результатом внедрения компенсационной системы становится реализация стратегии предприятия. Это доказывает, что компенсационная система оплаты труда является эффективным инструментом управления промышленным предприятием.

Список литературы:

1. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации / Учебно-практическое пособие. – М.: ЗАО: «Бизнес-школа» Интел-Синтез», 1997. – С.230
2. Мазманова Б.Г. Управление оплатой труда: Учеб. пособие. – М.: Финансы и статистика, 2001. – 368 с.
3. Щукин В. «Пульсирующий» фонд оплаты труда, или почему будущее – не за твердыми окладами, а компенсационными схемами // Человек и труд. – 2004. - №6. – С.69-74.
4. Статистика: учеб. / И.И. Елисеева, И.И. Егорова и др.; под ред. проф. И.И. Елисеевой. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2004. – С.88.
5. Одегов Ю.Г., Карташова Л.В. Управление персоналом, оценка эффективности. Учебное пособие для вузов / Одегов Ю.Г., Карташова Л.В. – М.: Издательство «Экзамен», 2004. – С. 183.