

ВЗАИМОСВЯЗЬ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ И ОПЛАТЫ ТРУДА

В статье рассматриваются основные теоретические вопросы изучения оплаты труда в системе издержек производства и ее взаимосвязь с производительностью труда. Выявлены основные резервы роста производительности труда.

Ключевые слова: оплата труда, заработная плата, производительность труда, система премирования.

S. V. Lygdunova

THE RELATIONSHIP OF PRODUCTIVITY AND WAGES

The article considers the main theoretical issues in the study of wage costs of production system and its relationship with labor productivity. The basic provisions of labor productivity growth.

Keywords: labour cost, wages, labour productivity, bonus award.

Производительность труда играет важнейшую роль в системе социально-экономического развития общественного производства; отражает реальные достижения и возможности дальнейшего развития, как отдельного хозяйствующего субъекта, так и экономики страны в целом.

Важным фактором, влияющим на темпы роста эффективности производства, уровня и качества жизни выступает также и заработная плата.

Одной из важных мотиваций настоящего исследования стал факт проблемы опережающего роста доходов населения, над ростом производительности труда. С другой стороны, проблемы низкой оплаты труда обуславливают низкую его производительность, и в этом смысле стимулирующая роль оплаты труда играет все меньшую роль в росте производительности труда. Настоящая статья посвящена выявлению взаимодействия и дихотомии между двумя этими категориями.

По данным Федеральной службы государственной статистики индекс производительности труда по России с 2005 по 2014 г. имеет положительную динамику, однако в 2009 г. была отрицательной и составила 95,9 % к предыдущему году (рис. 1). Данный факт связан с мировым финансовым кризисом, который привлек особое внимание к устойчивости российской экономики. В этих условиях повышение производительности труда стало необходимым условием экономического роста России.

По уровню производительности труда Россия отстает от стран Организации экономического сотрудничества и развития почти в 2 раза, от Соединённых Штатов Америки — в 2,6 раза.

По данным международной консалтинговой компании McKinsey&Company в результате анализа российской экономики были выявлены три основные группы проблем, определяющее отставание от США по производительности:

- 1) неэффективная организация труда

- 2) устаревшее оборудование и неэффективные технологии
- 3) структурные особенности российской экономики [7]

Также, по нашему мнению, низкий уровень производительности труда определяется недостаточным его стимулированием.

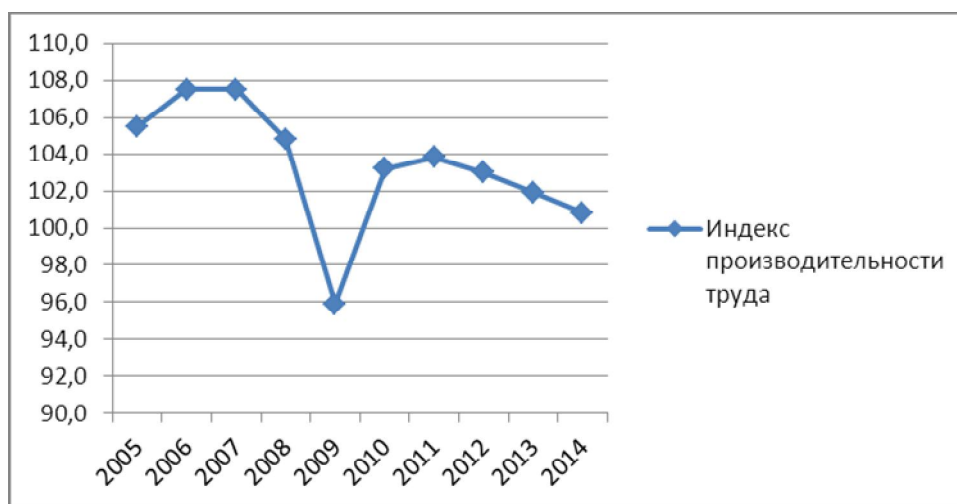


Рис. 1. Индекс производительности труда по России за период с 2005–2014 гг.

Оплата труда является одной из главных статей затрат в системе издержек производства. Руководители организаций постоянно ищут способы сокращения затрат. Необходимо сформировать и развивать такой производственный процесс, при котором продукция производится с наименьшими затратами, т.е. был бы самым эффективным.

При решении вопроса сокращения затрат первым руководителем обычно решает сократить фонд оплаты труда или численность персонала. Однако именно от работы «человеческого капитала» в прямой зависимости находится приумножение финансового капитала. Человеческий капитал, с одной стороны — совокупность всех затрат на развитие способностей того или иного конкретного человека к производству товаров и услуг, с другой стороны — совокупность приобретенных знаков, навыков, мотивации, энергии, которыми наделен человек и которые могут использоваться в течение определенного времени в целях производства товаров и услуг [4,14]. Также многое зависит от того, за что и как сотрудники получают вознаграждение за труд.

Издержки на выплату зарплаты персоналу существенны в любой сфере бизнеса. Поскольку они неизбежны задача руководителя — повысить их эффективность, то есть повысить производительность персонала.

Существуют два направления в использовании трудовых ресурсов и рабочей силы: интенсивное и экстенсивное. Интенсивное направление предусматривает сокращение затрат на единицу продукции, а экстенсивное характеризует увеличение численности занятых лиц в производстве. Однако

целесообразно развивать именно интенсивное направление использования трудовых ресурсов, которое характеризует производительность труда [5,99].

Производительность труда — это показатель продуктивности производственной деятельности людей, характеризующий эффективность затрат труда в материальном производстве и измеряющийся количеством работы (продукции, услуг), сделанной в единицу времени.

Различают производительность живого труда и производительность совокупного общественного труда. По методологии К.Маркса, повышение производительности труда означает экономию живого и овеществленного труда на единицу потребительской стоимости. То есть, чем больше основного капитала в течение определенного времени работник превращает в продукт, тем выше производительность труда данного сотрудника [5, 100].

Важнейшей задачей предприятия является постоянный поиск и реализация резервов роста производительности труда, под которыми подразумеваются имеющиеся, еще не используемые реальные возможности повышения производительности труда.

Повышение производительности труда является:

1) условием роста конкурентоспособности продукции (работ, услуг), развития производства и увеличения ВВП в целом; от производительности основных фондов зависят рентабельность инвестиций и приток иностранного капитала.

2) важной предпосылкой повышения заработной платы работников, как номинальной, так и реальной, а следственно уровня жизни и снижения инфляции.

Таким образом, производительность труда может рассматриваться как фактор, влияющий на уровень и динамику заработной платы. Увеличение производительности труда на основе накопления капитала приводит к росту количества труда и появляется резервы повышения заработной платы [1,169].

В экономической теории выделяют три основные модели зависимости темпов роста заработной платы и производительности труда (рис. 2):

1) рост производительности труда пропорционален росту заработной платы;

2) дигрессивная модель — рост заработной платы отстает от роста производительности труда;

3) прогрессивная модель — рост заработной платы отстает от роста производительности труда.

Соотношение, описывающая первая модель (рис. 2, I), на практике поддерживать трудно. Она не порождает инфляцию в масштабах государства, а для предприятия стимулирует к повышению производительности труда его сотрудников. Ее можно считать идеальной.

Модель номер два (рис. 2, II) не должна порождать инфляцию, но и не стимулирует к повышению производительности труда работников организации.

Если темп роста производительности труда отстают от темпов роста заработной платы, то такая модель порождает инфляцию (рис. 2,III), однако стимулирует рост производительности труда. Слишком высокие темпы роста

заработной платы (рис. 2, IV) нарушают связь между затратами труда и его оплатой, что также приводит к снижению его производительности [3,148].

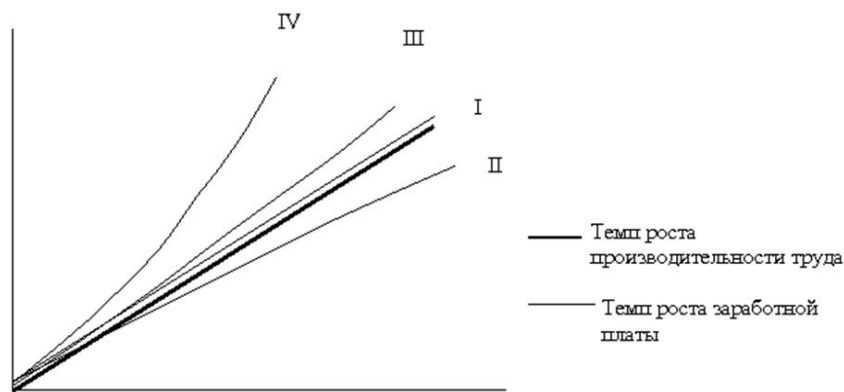


Рис. 2 Соотношение темпов роста производительности труда и заработной платы

На основе проведенного анализа экономики Республики Бурятия в целом и г. Улан-Удэ выявлено, что за период с 2005 по 2014 г. отмечается рост номинальной заработной платы. Средняя номинальная заработная плата, начисленная в 2014 г. в организациях, не относящихся к субъектам малого предпринимательства, средняя численность работников которых превышает 15 человек, включая средние предприятия, микро и малые предприятия, равнялась 27738,7 руб. по Республике Бурятия (рост на +,5 % к предыдущему году) и 32524,4 руб. по г. Улан-Удэ (рост на +6,5 % к 2013 г.). Также за период с 2005 г. по 2014 г. отмечается и рост среднемесячной реальной начисленной заработной платы, однако в 2014 г. данное изменение было отрицательным и составило 98,6 % к предыдущему году.

В 2014 г. наибольшая номинальная заработная плата по г. Улан-Удэ наблюдается в организациях, занимающихся финансовой деятельностью — 45471,7 руб., где превышен среднереспубликанский показатель в 1,8 раза, добычей полезных ископаемых — 43 776,1 руб. (на 44,1 %), государственным управлением и обеспечением военной безопасности; обязательным социальным обеспечением — 41 515,0 руб. (на 45,5 %). Наименьшая заработная плата — в организациях, деятельностью которых является гостиничный и ресторанный бизнес — 12 733,2 руб., по сравнению со среднереспубликанским значением на 56,4 %, оптовая и розничная торговля — 16 097,1 руб. (на 39,0 %) и сельское хозяйство — 16 455,6 руб. (на 45,5 %) Таким образом, дифференциация уровней заработной платы по видам экономической деятельности значительна.

На основании полученных данных исследования выявлено, что низкая заработная плата обуславливается низкой квалификацией и мобильностью рабочей силы, а это в свою очередь является важным фактором повышения производительности труда. Следовательно, взаимообусловленность развития сферы образования и рынка труда является наиболее важной. Подготовка

высококвалифицированных, компетентных и востребованных на рынке труда специалистов — главная социальная функция института образования. Именно рынок труда в современных условиях является индикатором результативности профессионального образования [6,45]. Мобильность рабочей силы сдерживается плохой инфраструктурой, законодательным несовершенством и традиционным укладом.

При анализе систем оплаты труда нужно установить, какие показатели влияют на конечные результаты деятельности центров ответственности и предприятия в целом, как установить зависимость с показателем конкурентоспособности продукции, какие меры осуществлять по повышению реальной заработной платы работников.

Для стимулирования производительности труда, помимо заработной платы, также можно использовать различные бонусы и премии, а также участие в прибылях и акционерном капитале.

Премирование — действенный рычаг повышения материальной заинтересованности сотрудников в улучшении конечных результатов и производительности труда. Премия выплачивается за основные результаты деятельности и по специальным системам — за выполнение отдельных важнейших показателей деятельности предприятия. Основными показателями премирования являются рост объема реализации продукции, повышение производительности труда, улучшение качества продукции, снижение себестоимости, экономия затрат, сокращение потерь, разработка и внедрение новой техники, технологии.

Одной из современных моделей организации переменных выплат является модель, основанная на системе KPI (key performance indicators — ключевые показатели эффективности). KPI зависят от итоговых целей организации, планов и задач конкретного центра ответственности и отдельного работника. Они разрабатываются для каждой категории сотрудников с целью обоснования, за какие конкретные действия и результаты им будут платить переменную часть заработной платы.

Система премирования, основанная на ключевых показателях эффективности, обеспечивает качество и результативность деятельности организации. Она создает кадровый потенциал: сотрудники ориентированы на конкретные цели, показатели премирования прозрачны и обязательно обсуждаются с ними. Соответственно кадровый потенциал обуславливает повышение производительности труда.

Однако следует учитывать, что между мотивацией и конечным результатом трудовой деятельности не всегда имеется прямая зависимость. Иногда качественно выполняющий порученную работу сотрудник, может иметь результаты ниже, чем слабо мотивированный сотрудник. Если вознаграждать только по результатам труда, то можно демотивировать старающихся, но низкопроизводительных работников. Разрыв между мотивацией и конечными результатами труда — серьезная управленческая проблема.

Учет результатов с использованием ключевых показателей эффективности для стимулирования деятельности работников организации с большой долей вероятности влечет за собой снижение результатов менее мотивированных производительных сотрудников. Как правило, решение этой проблемы носит

ситуационный характер, поэтому необходимы исследования мотивационной структуры сотрудников.

Предприятие необходимо выявить влияние основных факторов на производительность труда:

1) изменение числа занятых по структурным подразделениям и сравнить свои показатели со среднеотраслевыми и особенно с показателями предприятий-конкурентов.

2) исследовать расходы на оплату труда и оценить целесообразность этих затрат, выявить возможности их экономии.

3) проводить расчеты влияния основных факторов на изменение изучаемых показателей. Так, следует установить, как повлияли на динамику расходов по оплате труда изменения численности работников и их среднемесячной заработной платы, а также доли отдельных структурных единиц в совокупных расходах на оплату труда в целом по предприятию и т. д.

Также при обосновании показателей численности и производительности необходимо учитывать влияние таких основных факторов, как: структурные сдвиги в производстве; повышение технического уровня производства; совершенствование управления, организации производства и труда; изменение объемов реализации и производства; отраслевые факторы; ввод в действие и освоение новых производств (цехов, участков). Указанные факторы влияют на снижение трудовых затрат на единицу продукции.

Таким образом, на повышение производительности труда может повлиять:

- изменение ключевых бизнес-процессов: их упрощение, частичную автоматизацию, централизацию и т. д.;
- изменение организационных структур, функций и полномочий сотрудников, которое позволит сократить управленческие уровни, расширить и прояснить ответственность рядовых сотрудников;
- введение новых операционных стандартов и инструментов, позволяющих системно выявлять и решать проблемы на местах и предотвращать отклонения в качестве и скорости основных процессов;
- введение систем управления эффективностью, включающих системы постановки целей, оценки деятельности сотрудников и руководителей на основе КПЭ, мотивации сотрудников по результатам деятельности;
- подготовку, обучение персонала предприятия методам и навыкам, необходимым для совершенствования их работы.

В процессе анализа описаны резервы повышения производительности труда и роста заработной платы. Для эффективной работы фирмы необходимо обосновать меры для мобилизации предложенных резервов и как осуществить их в дальнейшем развитии.

Литература

1. Береза В. М. Взаимосвязь заработной платы и производительности труда. Вестник КемГУ, 2013.
2. Капелюшников Р. И. Производительность и оплата труда: немного простой арифметики. М.: Изд. Дом Высшей школы экономики, 2014. 40 с.

3. Морев К. С. Производительность труда и заработная плата в современных условиях [Электронный ресурс]. URL: <http://www.lib.tpu.ru/fulltext/c/2012/C23/V1/065.pdf>
4. Осипова Г. М., Бекбулат С. Концептуальные основы развития человеческого капитала // Вестник Бурятского государственного университета. 2012. № 1. С. 14–19.
5. Остапенко Ю. М. Экономика труда: учеб. пособие. 2-е изд. М.: ИНФРА-М, 2007. 272 с.
6. Цыренов Д. Д. Институт образования и рынок труда: качественное и количественное взаимодействие // Вестник Бурятского государственного университета. 2014. № 1. С. 42–54.
7. URL: http://www.mckinsey.com/global_locations/europe_and_middleeast/russia/ru

Лыгдунова Саяна Вячеславовна, ассистент кафедры бухгалтерского учета и финансов, Бурятский государственный университет, Say_IRYF@mail.ru

Sayana V. Lygdunova, Assistant of the Department of Accounting and Finance, Buryat State University, Say_IRYF@mail.ru