

АНАЛИЗ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА: НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ В ПРЕДПРИЯТИИ

А.В. Лазюк, 3 курс

*Научный руководитель – М.И. Лисовский, к.э.н., доцент
Полесский государственный университет*

Политика в области оплаты труда является составной частью управления предприятием, и от нее в значительной мере зависит эффективность ее работы, так как заработная плата является одним из важнейших стимулов в рациональном использовании рабочей силы.

Фонд оплаты труда необходим для того, чтобы повысить мотивацию работников в выполнении своей работы. Это, в свою очередь, ведет к повышению производительности, как следствие, увеличению прибыли и общей конкурентоспособности организации.

В учебной и другой специальной литературе встречается большое количество трактовок категории понятия «фонд оплаты труда», некоторые из них представлены в таблице 1.

Таблица 1. – Экономическая сущность понятия «фонд оплаты труда» по мнению различных авторов

Автор	Экономическая интерпретация
1. 1. Г. В. Савицкая [1, с.172]	Общая сумма денежных средств, выплачиваемых работниками предприятия по сдельным расценкам, тарифным ставкам, окладам, а также доплат, надбавок и премий в течение определенного периода времени
2. 2. З. С. Баширова [2, с.135]	Общая сумма денежных выплат, стоимость натуральной оплаты за работу, выполненную рабочими и служащими по трудовому договору, и по структуре состоит из разных частей
3. 3. Н. А. Горелов [3, с. 27]	Сумма вознаграждений, предоставленных наемным работникам в соответствии с количеством и качеством их труда, а также компенсаций, связанных с условиями труда.

Таким образом, под фондом оплаты труда следует понимать источник средств, который предназначен для выплат заработной платы и отчислений социального характера.

Чтобы проанализировать фонд оплаты труда в организации, важно установить степень влияния таких факторов как численность работников и средняя заработная плата. Исходные данные для анализа фонда оплаты труда представлены в таблице 2.

Среднегодовая численность работников с каждым годом уменьшается, несмотря на это фонд оплаты труда увеличивается за счет увеличения средней заработной платы. За 2019-2021 гг. фонд оплаты труда увеличилась на 868,4 тыс. руб. и в 2021 г. составил 3329,9 тыс. руб. Вместе с тем, в анализируемом периоде средняя заработная плата также увеличилась на 370,8 тыс. руб. и в 2021 г. составила 1094,3тыс. руб.

Таблица 2. – Анализ фонда оплаты труда Частного торгового унитарного предприятия «МРПи»

Показатели	2019 г.	2020 г.	2021 г.	Отклонение 2020 г. /2019 г.	Отклонение 2021 г. /2020 г.	Отклонение 2021 г. /2019 г.
Среднегодовая численность работников	273	251	237	-22	-14	-36
Фонд оплаты труда	2461,5	2658,5	3329,9	197	671,4	868,4
Средняя заработная плата	723,5	854,3	1094,3	130,8	240	370,8

Увеличение фонда оплаты труда является положительной тенденцией для развития организации. На наш взгляд, данный прирост благоприятно скажется на общем уровне экономической ситуации в компании, а также на результативности работы сотрудников.

Чтобы рационально использовать фонд оплаты труда в Частном торговом унитарном предприятии «МРПи» можно предложить ряд мероприятий:

- выдача нормированных заданий рабочим с повременной оплатой труда на тех участках, где учитывается объем выполненной работы;
- проведение массовых фотографий рабочего времени для выявления целодневных, внутрисменных и непроизводительных потерь рабочего времени;
- контроль за своевременным началом и окончанием работы при помощи контрольно-пропускных устройств;
- широкое внедрение практики совмещения профессий;
- периодическая проверка знаний работников;
- ужесточение требований при сдаче работниками на более высокие разряды;
- применение аутсорсинга (от англ. outsourcing, внешний источник) – это передача организацией определенных бизнес-процессов или производственных функций на обслуживание другой компании, специализирующейся в соответствующей области [4].

Таким образом, анализ фонда оплаты труда позволяет выявить нерациональные выплаты из фонда оплаты труда, а также имеющиеся резервы, которые не были учтены плановым заданием, определить степень выполнения плана и на этой основе определить новые задания и планы, а предложенные мероприятия позволят повысить эффективность деятельности не только отдельного работника, но и предприятия в целом.

Список использованных источников

1. Савицкая Г. В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия / Г. В. Савицкая. – Минск: Новое знание, 2012. - 688 с.
2. Скляренко В. К. Экономика предприятия: учебное пособие / В. К. Скляренко, В. М. Прудникова. – М.: ИНФРА-М, 2006. – 505 с.
3. Горелов Н.А. Оплата труда персонала: методология и расчеты: Учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры. – Люберцы: Юрайт, 2016. - 412 с.
4. Салахутдинова А.Ф., Вишневская Н.Г./ Оптимизация затрат на персонал фирмы в современных условиях / Всероссийский научный журнал Студент. Аспирант. Исследователь/ 2018 г., № 3 (33).