

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ОБОСНОВАНИЯ ВЫБОРА ПОЛИТИКИ ОПЛАТЫ ТРУДА ОРГАНИЗАЦИИ

А.С. Кривошеева, 5 курс

*Научный руководитель – О.В. Липатова, к.э.н., доцент
Белорусский государственный университет транспорта*

Повышение благосостояния народа и приближение его к уровню экономически развитых европейских государств является стратегической целью социально-экономического развития Республики Беларусь. В связи с этим существенно меняется и политика в области оплаты труда, социальной поддержки и защиты работников. Многие функции государства по реализации этой политики переданы непосредственно предприятиям, которые с учетом отраслевой специфики функционирования и своего финансового состояния самостоятельно определяют политику организации в области оплаты труда: выбирают формы и системы оплаты труда, формируют фонд заработной платы, руководствуясь при этом нормативными правовыми актами по регулированию заработной платы, а также положениями коллективных договоров, отраслевых и территориальных соглашений, регламентирующих отдельные элементы организации заработной платы. В итоге на каждом предприятии вырабатывается собственная модель управления оплатой труда, которая является одним из важнейших элементов в системе менеджмента предприятия.

В таких условиях актуальным является поиск более совершенных вариантов политики оплаты труда, максимально соответствующих целям инновационного развития предприятия и обеспечивающих высокую эффективность процессов формирования и функционирования человеческого капитала предприятия.

Политика, направленная на удержание достигнутого уровня заработной платы, реализуется в случае неблагоприятной экономической ситуации и отсутствия предпосылок для ее улучшения. При наличии же таких предпосылок для организации очень важно вовремя сориентироваться и перейти к политике повышения уровня заработной платы, чтобы в полной мере использовать ее стимулирующую роль.

Согласно действующему в Республике Беларусь законодательству существуют следующие инструменты реализации такой политики:

- увеличение среднемесячной заработной платы за счет повышения тарифной ставки 1-го разряда;
- расширение перечня и увеличение размеров выплат стимулирующего характера;
- направление части прибыли на поощрение работников.

Различные сочетания перечисленных инструментов определяют альтернативные варианты политики предприятия в области оплаты труда.

Однако следует отметить, что исходя из особенностей действующей системы налогообложения, наиболее «выгодны» для предприятия варианты, связанные с увеличением тарифной ставки первого разряда. Увеличение тарифной ставки первого разряда влечет за собой увеличение суммы выплат стимулирующего характера в пределах существующих ограничений. Вместе с тем, повышая тарифную ставку первого разряда, предприятие берет на себя относительно жесткие обязательства, поскольку снижение тарифной ставки первого разряда практически невозможно даже при неблагоприятной экономической конъюнктуре в связи с негативными социальными последствиями.

Самостоятельное увеличение размера выплат стимулирующего характера, включаемых в затраты на производство и реализацию продукции (работ, услуг), возможно лишь в том случае, когда процент этих выплат не достиг максимальной величины, предусмотренной законодательством.

Увеличение суммы выплат из прибыли, остающейся в распоряжении предприятия, как правило, невыгодно самим предприятиям, поскольку средства, направляемые на оплату труда из прибыли, подлежат двойному налогообложению. Вместе с тем, в ряде случаев этот вариант оказывается единственным возможным для увеличения среднемесячной заработной платы работникам.

Выбор оптимального варианта политики предприятия в области оплаты труда осуществляется на основании результатов комплексного анализа организации заработной платы с учетом конкретных экономических предпосылок, имеющих на предприятии.

На первом этапе анализа осуществляется оценка необходимости увеличения уровня заработной платы по результатам изучения рыночного уровня заработной платы, кадрового обеспечения организации, а также размеров, динамики и дифференциации заработной платы работников в орга-

низации. Социологический анализ помогает определить масштабы приемлемого увеличения заработной платы, а также те категории и профессионально-квалификационные группы работников, заработная плата которых должна быть повышена в первую очередь или в большей степени, чем других категорий и групп.

На втором этапе *осуществляется предварительный выбор вариантов* политики оплаты. При этом индикаторами выбора того или иного варианта будут являться показатели эффективности использования фонда заработной платы:

- объем произведенной продукции (работ, услуг) на 1 руб. фонда заработной платы;
- выручка от реализации продукции (работ, услуг) на 1 руб. фонда заработной платы;
- чистая прибыль на 1 руб. фонда заработной платы.

Увеличение уровня заработной платы может иметь место при росте любых двух из трех перечисленных показателей. При этом положительная динамика двух первых показателей указывает на возможность роста тарифной ставки 1-го разряда, второго – на целесообразность увеличения размера выплат стимулирующего характера, третьего – на допустимость использования чистой прибыли на поощрительные выплаты.

Третий этап – *уточнение выбранного варианта с учетом финансового состояния организации*. На данном этапе проводится анализ финансового состояния организации, рассчитываются основные показатели, характеризующие ее финансовую устойчивость, платежеспособность и рентабельность. Если расчетные значения показателей окажутся выше нормативных, рассматриваются варианты политики оплаты труда, направленные на увеличение уровня среднемесячной заработной платы. В том случае, если выбранный предварительно вариант внутрифирменной политики в области оплаты труда окажет существенное негативное влияние на показатели финансового состояния, он меняется или уточняется.

На заключительном этапе осуществляется разработка круга мероприятий по реализации выбранного варианта политики оплаты труда, которые базируются на результатах комплексного анализа.

Политика оплаты труда, сформированная в соответствии с представленным алгоритмом, позволит обеспечить рациональные пропорции между темпами роста производительности труда и заработной платой, и будет способствовать достижению целей, стоящих перед предприятием.

Список использованных источников

- 1 Долинина, Т. Н. Внутрифирменная политика оплаты труда: экономическое обоснование / Т. Н. Долинина. – Мн.: Издат-во Грещова, 2008. – 320 с.: ил. – (Бизнес от А до Я).
- 2 Долинина, Т. Н. Внутрифирменная политика оплаты труда / Т. Н. Долинина // Человек и труд. – 2009. – № 4. – с. 28-32.
- 3 Ерофеева, О. Н. Политика оплаты труда: направления трансформации / О. Н. Ерофеева // Вестник белорусского государственного экономического университета. – 2004. – № 5. – с. 15-21.