

МЕТОДИКА ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Рассматривается комплексный подход к понятию экономической и социальной эффективности заработной платы, авторская методика ее оценки, которая позволяет определять взаимосвязь размеров заработной платы с результатами труда.

Ключевые слова: комплексный подход; заработная плата; результаты труда.

В современных условиях развития рыночных отношений роль и значение заработной платы как мощного стимула к труду постоянно возрастает. Правильное и единое, приемлемое для всех уровней и сфер экономики толкование эффективности заработной платы представляет большой интерес в практическом отношении. Эффективность в общем виде является характеристикой протекания любого процесса и выражает его результативность или степень достижения поставленной цели. *Под эффективностью заработной платы как фактора трудовой мотивации понимается социально-экономическая категория, определяющая взаимосвязь размеров заработной платы с результатами труда и обеспечивающая меру воспроизводства рабочей силы.*

При комплексном подходе к определению эффективности заработной платы необходимо выделить два взаимосвязанных между собой аспекта (формы эффективности): *экономический и социальный.*

Через реализацию воспроизводственной функции заработная плата выполняет *социальную роль*: путем обмена денег (заработной платы) на товары и услуги работник удовлетворяет потребности свои и своей семьи, обеспечивая определенный уровень жизни.

Через реализацию стимулирующей функции заработная плата выполняет *экономическую роль*, которая заключается в том, что заработная плата, начисленная в зависимости от результатов труда, побуждает работника к росту эффективности производства, что вытекает из целей работ и задач, которые ставятся перед работником по ее достижению.

Регулирующая функция занимает промежуточное положение между воспроизводственной и стимулирующей функциями, выполняя по отношению к ним *интегрирующую роль* в целях достижения баланса интересов работников и работодателей.

Следовательно, *экономическая эффективность заработной платы* характеризует результативность ее стимулирующей функции через соизмерение затрат и результатов труда работника. Она позволяет определить, насколько заработная плата через механизм формирования ее объема в зависимости от результатов труда способствует достижению целей работодателя и выполнению стоящих перед работниками задач.

Социальная эффективность заработной платы отражает меру воспроизводства рабочей силы работника предприятия и характеризует то, как заработная плата соотносится с минимальной оплатой труда, размер которой обеспечивает простое воспроизводство рабочей силы.

В экономической литературе для определения эффективности заработной платы рекомендуется использовать показатель зарплатоотдачи. Зарплатоотдача рассматривается как отношение созданного продукта (результата, эффекта) к выплаченной на его производство заработной плате:

$$\text{Зарплатоотдача} = \frac{\Pi}{\text{ФОТ}}, \quad (1)$$

где Π – величина общественного продукта, национального дохода или ВВП; ФОТ – фонд оплаты труда.

Такой подход к определению эффективности заработной платы позволяет выявить степень рациональности в расходовании ФОТ при создании общественного продукта и дать оценку ее стимулирующей роли. Но недостаток показателя в том, что в числителе данной формулы созданный продукт включает затраты, связанные не только с оплатой труда, но и с использованием средств и предметов труда [2. С. 24–25].

На наш взгляд, в вышеприведенном показателе связь заработной платы и трудового вклада работников с результатами их деятельности не просматривается. Этот показатель характеризует объем продукции (услуг), приходящийся на 1 рубль заработной платы. Следуя логике этого показателя, напрашивается вывод: чем больше приходится продукции на 1 рубль затрат по заработной плате, тем эффективнее используется ресурс рабочей силы. Но такой подход (чем больше доход на единицу затрат, тем лучше) не годится для оценки экономической эффективности заработной платы, имеющей двойственную природу: для работодателя заработная плата – затраты, для работника – доход. Поэтому показатель зарплатоотдачи для измерения экономической эффективности заработной платы не приемлем в современных условиях.

Кроме показателя зарплатоотдачи в хозяйственной практике применяются величины, обратные коэффициенту эффективности заработной платы, – коэффициенты затрат на оплату труда в выпуске конечного общественного продукта:

$$K_{зп} = \frac{\text{ФОТ}}{\Pi}, \quad (2)$$

где $K_{зп}$ – коэффициент зарплатоемкости продукта; ФОТ – фонд оплаты труда; Π – величина созданного общественного продукта, национального дохода или ВВП.

Этот показатель характеризует долю затрат на оплату труда в выпуске конечного общественного продукта, но не эффективность заработной платы.

В основу разработки оценки эффективности заработной платы должны быть положены *следующие требования*:

1. Оценка эффективности заработной платы должна выражаться количественно и учитывать влияние всего комплекса факторов, формирующих уровень эффективности.

2. Оценка эффективности заработной платы должна включать в себя показатели экономической и социальной эффективности.

3. Показатели эффективности заработной платы должны рассчитываться на основе данных официаль-

ной статистической отчетности предприятия и органов государственной статистики.

4. Показатели экономической и социальной эффективности заработной платы должны быть измерены в единицах, позволяющих их сравнивать в межотраслевом и межрегиональном разрезе.

5. Показатели эффективности заработной платы должны отражать динамику процесса производства и заработной платы.

6. Должны быть установлены критерии эффективности заработной платы, с которыми сравниваются фактические показатели эффективности заработной платы конкретных предприятий, отраслей и регионов.

При расчете эффективности заработной платы используется система показателей, включающая в себя:

1. *Показатель экономической эффективности заработной платы*, который отражает изменение заработной платы при изменении производительности труда. Другими словами, показатель экономической эффективности заработной платы является мультипликатором, характеризующим, на сколько процентов меняется заработная плата при изменении производительности труда на 1%.

2. *Критерий экономической эффективности заработной платы*, в качестве которого выступает коэффициент изменения заработной платы при росте производительности труда на 1%, который обосновывается социально-экономическими процессами в стране, регионе. На это соотношение оказывают влияние региональные и отраслевые особенности воспроизводства рабочей силы.

3. *Коэффициент экономической эффективности заработной платы* характеризует, как показатель фактической экономической эффективности заработной платы объекта анализа соотносится с критериальным значением этого показателя.

4. *Показатель социальной эффективности заработной платы* количественно выражает степень удовлетворения заработной платой потребностей работника в соответствии с минимумом, обеспечивающим простое воспроизводство рабочей силы.

5. *Критерий социальной эффективности заработной платы*. В качестве критерия социальной эффективности заработной платы выступает пороговое значение соотношения средней и минимальной заработной платы, равное 1. Критерий социальной эффективности заработной платы, равный 1, характеризует минимальный уровень социальной эффективности и соответствует ситуации, когда средняя заработная плата объекта исследования равна минимальной заработной плате; в этом случае уровень средней заработной платы обеспечивает только простое воспроизводство рабочей силы.

6. *Коэффициент социальной эффективности заработной платы* характеризует, во сколько раз показатель социальной эффективности заработной платы больше его критериального значения. В силу того, что критерий социальной эффективности заработной платы обосновывается равным 1, коэффициент социальной эффективности по своему числовому значению будет совпадать с показателем социальной эффективности.

Рассмотрим теперь предложения по расчету элементов используемых показателей в расчете экономической и социальной эффективности.

Оценка экономической эффективности заработной платы

1. *Показатель экономической эффективности заработной платы*. Учитывая требования, выдвинутые при разработке оценки эффективности заработной платы, экономическую составляющую эффективности можно оценить показателем

$$\Xi \Xi_i = \frac{I_{зп.р.i}}{I_{пт.i}}, \quad (3)$$

где $\Xi \Xi_i$ – показатель экономической эффективности заработной платы i -го предприятия; $I_{зп.р.i}$ – индекс средней реальной заработной платы i -го предприятия; $I_{пт.i}$ – индекс средней производительности труда, измеренной в денежных единицах в сопоставимых ценах или в натуральных единицах измерения i -го предприятия.

Показатель экономической эффективности является по своей сути мультипликатором и говорит о том, на сколько процентов меняется заработная плата при изменении производительности труда на один процент.

Индекс реальной заработной платы рассчитывается по формуле

$$I_{зп.р.i} = \frac{ЗП_{отч.i}}{ЗП_{б.i} \times I_{ц}}, \quad (4)$$

где $ЗП_{отч.i}$ – средняя номинальная заработная плата за отчетный период i -го предприятия, руб.; $ЗП_{б.i}$ – средняя номинальная заработная плата за предыдущий период i -го предприятия, руб.; $I_{ц}$ – индекс потребительских цен (темпы роста стоимости потребительской корзины за отчетный период).

Индекс производительности труда рассчитывается следующим образом:

$$I_{пт.i} = \frac{ПТ_{отч.i}}{ПТ_{б.i} \times I_{ц.пр.}}, \quad (5)$$

где $ПТ_{отч.i}$ – производительность труда отчетного периода, измеренная в ценах текущего периода i -го предприятия, руб./чел.; $ПТ_{б.i}$ – производительность труда за предыдущий период i -го предприятия, руб./чел.; $I_{ц.пр.}$ – индекс цен на продукцию предприятия.

Показатель экономической эффективности заработной платы может иметь значение 1, больше 1 или меньше 1. Если $\Xi \Xi = 1$, то это значит, что при росте производительности труда, а соответственно физического объема продукции при сохранении численности работающих на один процент, реальная заработная плата также возрастает на один процент. Равенство темпов роста производительности труда и заработной платы стабилизирует спрос и предложение на рынке потребительских товаров, что должно свести инфляцию к минимуму.

$\Xi \Xi > 1$ соответствует ситуации, когда заработная плата растет более быстрыми темпами, чем производи-

тельность труда, что приводит к разбалансировке денежной и товарной масс и стимулирует инфляцию.

$\Xi \Xi < 1$ характеризует ситуацию, когда заработная плата растет вслед за ростом производительности труда, но более медленными темпами. В этом случае происходит опережение прироста товарной массы по сравнению с денежной, что на определенном этапе снизит инфляцию, а в дальнейшем будет способствовать снижению цен на товары и услуги.

2. Критерий экономической эффективности заработной платы. Основой для обоснования критерия экономической эффективности заработной платы может служить формула, данная в монографии группы авторов под редакцией Л.И. Жукова [3. С. 36]:

$$KЭ = \frac{Уж \pm \Delta Уж}{Уж}, \quad (6)$$

где $KЭ$ – оптимальный коэффициент соотношения роста производительности и оплаты труда; $Уж$ – удельный вес живого труда (в стоимостном выражении) в себестоимости продукции, %, $\Delta Уж$ – снижение (рост) удельного веса живого труда в себестоимости продукции, %.

Учитывая принцип опережения темпов роста производительности труда и средней заработной платы, очевидно, лучшим показателем будет показатель экономической эффективности заработной платы меньше 1. Но главный вопрос заключается, конечно, в том, на сколько меньше. На сколько должна меняться заработная плата при росте производительности труда на 1%?

При исследовании принципа опережающих темпов роста производительности труда по сравнению с темпами роста заработной платы, нами исследовалось большое количество первоисточников, трудов российских и зарубежных ученых, посвященных оплате труда. В зарубежных источниках мы не нашли работ, посвященных вышеназванному принципу, однако во всех описанных индивидуальных системах оплаты труда принцип опережающих темпов производительности труда заложен [4. С. 86].

Реализации данного принципа уделялось большое внимание в социалистических системах оплаты труда. В 1980-е гг. коэффициент соотношения темпов роста заработной платы и производительности труда использовался в механизме формирования ФОТ. Но несмотря на важность этого принципа для организации заработной платы, его учета при проектировании систем оплаты труда, в изученных работах нет методологического обоснования этого соотношения.

Каким должно быть оптимальное соотношение между этими темпами. Как его вычислить? Можно выделить факторы, обуславливающие опережающий темп роста производительности труда. Но в то же время состояние этих факторов и приоритеты их значимости для сохранения экономической стабильности в обществе для благосостояния граждан страны в каждый конкретный период развития экономики будут иметь разное значение. Если экономика страны характеризуется высокими темпами инфляции, то это прежде всего говорит о том, что денежной массы в обороте больше, чем товарной, и в этой ситуации разрыв между темпами роста реальной заработной платы и производитель-

ностью труда должен быть более значительным в сторону меньше единицы, по сравнению с вариантом, когда инфляция близка к нулю. Все макроэкономические процессы складываются в результате экономических процессов, протекающих в рамках конкретных предприятий. Что будет происходить с бизнесом предпринимателя при том или ином варианте соотношения темпов роста производительности труда и средней заработной платы?

Ситуация 1. При росте производительности труда более быстрыми темпами, чем темп роста заработной платы, происходит рост бизнеса за счет накопления прибыли. Другими словами, за счет вышеназванного фактора интенсифицируется инвестиционный процесс, идет рост и обновление основных фондов, что особенно актуально для рыночного хозяйства, движущей силой которого является конкуренция.

Рост бизнеса является главным движущим мотивом предпринимателя, поэтому чем больше разрыв между темпами роста заработной платы и производительности труда, тем выгоднее. Но чрезмерное превышение, как указывалось выше, демотивирует работника, что в конечном итоге приведет к снижению производительности труда и конкурентоспособности предпринимателя.

Ситуация 2. Темпы роста производительности труда и темпы роста заработной платы работников совпадают. В этом случае нет темпов наращивания инвестиций, и прибыль, которую имеет предприниматель, будет недостаточна для сохранения его позиций на рынке.

Ситуация 3. Темпы роста производительности труда ниже темпов роста заработной платы. Такая ситуация, при прочих равных условиях, приводит к убыточной деятельности и разорению бизнеса.

3. Коэффициент экономической эффективности заработной платы. Коэффициент экономической эффективности заработной платы рассчитывается по формуле

$$K_{\text{эк.эф.}i} = \frac{\Xi \Xi_i}{KЭ}, \quad (7)$$

где $K_{\text{эк.эф.}i}$ – коэффициент экономической эффективности заработной платы i -го предприятия; $\Xi \Xi_i$ – показатель экономической эффективности заработной платы i -го предприятия; $KЭ$ – критерий экономической эффективности заработной платы.

В этой формуле фактическую экономическую эффективность заработной платы необходимо сравнивать с показателем, который выступает в качестве критерия экономической эффективности или меры эффективности. Коэффициент экономической эффективности заработной платы может иметь значения больше 1, меньше 1 и равно 1.

При $K_{\text{эк.эф.}} = 1$ фактический показатель экономической эффективности объекта анализа совпадает с критерием экономической эффективности.

Если $K_{\text{эк.эф.}} > 1$, то соотношение темпов роста заработной платы и производительности труда превышает критерий экономической эффективности, в этом случае необходимо пересмотреть механизм начисления заработной платы, провести корректировку и регули-

рование соотношения темпов роста заработной платы и производительности труда.

Если $K_{\text{эк.эф.}} < 1$, это соответствует ситуации, когда фактическое значение соотношения темпов роста заработной платы и производительности труда ниже критерия экономической эффективности. Это характерно для систем оплаты труда, не ориентируемых на взаимосвязь уровня заработной платы с результатами деятельности.

Нужно отметить, что системы оплаты труда с характеристиками $K_{\text{эк.эф.}} > 1$ и $K_{\text{эк.эф.}} < 1$ имеют низкую стимулирующую роль, не выполняют стимулирующую функцию заработной платы и в некоторых случаях дополнение таких систем оплаты труда негативными стимулами (штрафы, угрозы увольнения) превращает их в формы экономического принуждения.

Оценка социальной эффективности заработной платы

Оценка социальной эффективности, в нашем понимании, должна отразить, насколько заработная плата способна удовлетворять потребности работника и его семьи. Исходя из социально-экономической сути этого показателя, оценка социальной эффективности может быть получена путем соотношения средней заработной платы за конкретный период работника по предприятию или по региону с показателем, который характеризует уровень минимального потребления благ.

В качестве такой характеристики могут выступать два близких по своему экономическому содержанию показателя: минимальная потребительская корзина и минимальная заработная плата. В соответствии с рекомендациями Международной организации труда (МОТ), минимальная заработная плата должна соответствовать минимальной потребительской корзине и быть не ниже 60% от средней заработной платы в стране [5. С. 61].

Мы в качестве составляющего элемента оценки социальной эффективности заработной платы считаем правомерным взять уровень минимальной заработной платы, рекомендуемой МОТ.

Для оценки социальной эффективности заработной платы предлагается использовать, как отмечалось выше:

- показатель социальной эффективности;
- критерий социальной эффективности;
- коэффициент социальной эффективности.

1. Показатель социальной эффективности заработной платы. Социальная эффективность заработной платы определяется через показатель соотношения фактической средней номинальной заработной платы предприятия (отрасли, региона) за отчетный период к минимальной заработной плате, рекомендуемой МОТ:

$$CЭ_i = \frac{3П_{\text{отч.н.}_i}}{C3П \times 0,6}, \quad (8)$$

где $CЭ_i$ – показатель социальной эффективности заработной платы i -го предприятия; $3П_{\text{отч.н.}_i}$ – номинальная средняя заработная плата за отчетный период на i -м предприятии, руб.; $C3П \times 0,6$ – уровень минимальной заработной платы, рекомендуемый МОТ, руб., где $C3П$ – средняя заработная плата в стране.

Показатель социальной эффективности заработной платы может иметь значение 1, больше 1 или меньше 1. Если $CЭ = 1$, то уровень средней заработной платы обеспечивает простое воспроизводство рабочей силы, т.е. ее размера будет достаточно только для простого возобновления способности к труду.

Если $CЭ < 1$, то уровень средней заработной платы не обеспечивает простое воспроизводство рабочей силы.

Если $CЭ > 1$, то уровень средней заработной платы обеспечивает не только простое, но и расширенное воспроизводство рабочей силы, т.е. у работника имеется возможность для развития (повышения образования, информационного и культурного уровня, квалификации) и для содержания нетрудоспособных членов семьи – детей, родителей-пенсионеров и т.п.

2. Критерий социальной эффективности заработной платы – соотношение минимальной заработной платы и средней заработной платы в соответствии с рекомендациями МОТ (не менее 60%). Пороговое значение соотношения средней и минимальной заработной платы равно 1. Критерий социальной эффективности заработной платы, равный 1, характеризует минимальный уровень социальной эффективности и соответствует ситуации, когда средняя заработная плата объекта исследования равна минимальной заработной плате, в этом случае уровень средней заработной платы обеспечивает простое воспроизводство рабочей силы.

Заработная плата на предприятии не должна быть ниже этого уровня, в противном случае она не обеспечивает удовлетворение минимального уровня потребностей и не выполняет свою воспроизводственную функцию.

3. Коэффициент социальной эффективности заработной платы можно выразить через показатель:

$$K_{\text{соц.эф.}_i} = \frac{CЭ_i}{KC}, \quad (9)$$

где $K_{\text{соц.эф.}_i}$ – коэффициент социальной эффективности заработной платы i -го предприятия; $CЭ_i$ – показатель социальной эффективности заработной платы i -го предприятия; KC – критерий социальной эффективности заработной платы.

Коэффициент социальной эффективности заработной платы может иметь значения больше 1, меньше 1 и равное 1.

При $K_{\text{соц.эф.}} = 1$ фактический показатель социальной эффективности объекта анализа будет совпадать с критерием социальной эффективности.

Если $K_{\text{соц.эф.}} > 1$, то установленный уровень средней заработной платы объекта исследования удовлетворителен и заработная плата выполняет свою главную воспроизводственную функцию.

Если $K_{\text{соц.эф.}} < 1$, то установленный уровень средней заработной платы объекта исследования не обеспечивает простого воспроизводства рабочей силы, т.е. имеет место низкая степень удовлетворения потребностей работника.

Предлагаемые формулы, как видим, не особенно сложны и достаточно приспособлены к нынешним условиям хозяйствования. Они в наибольшей степени характеризуют эффективность заработной платы. Отражают не только производительность живого труда, но и степень удовлетворения потребностей работника.

Оценка эффективности заработной платы помогает определить, какие функции, обязанности надо реорганизовать, изменить, чтобы получить от работников наибольшую отдачу. Она позволяет наметить пути минимизации слабых сторон в труде работников, пересмотреть расстановку кадров, вскрыть узкие места работы подразделения (отдела) в целом; подсказать, что должно быть сделано для улучшения методов,

процедур и планирования трудовых процессов, дать полезную информацию относительно квалификации работников, которая может иметь значение при планировании производственных процессов, их модернизации, поскольку оценка эффективности работы позволяет определить, насколько соответствует профессионально квалификационный состав работников развитию производства.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Никифорова А.* О соотношении роста производительности и заработной платы // *Общество и экономика.* 2001. № 7–8. С. 95–111.
2. *Оплата труда: производство, социальная сфера, государственная служба: Анализ, проблемы, решения / Н.А. Волгин.* М.: Экзамен, 2003. 224 с.
3. *Труд и зарплата на предприятиях машиностроения в условиях самофинансирования / Л.И. Жуков, В.В. Горшков, В.А. Ловков, Л.В. Неверовский;* Под общ. ред. Л.И. Жукова. Л.: Машиностроение, 1988. 155 с.
4. *Бабина С.И., Гришкова В.Б.* Стимулирование труда персонала предприятий в индустриально развитых странах: Учеб. пособие. Кемерово: Кемеров. гос. ун-т, 1993. 87 с.
5. *Жуков А.* Заработная плата: Пути реформирования и резервы повышения // *Проблемы теории и практики управления.* 2003. № 5. С. 58–64.

Статья представлена научной редакцией «Экономика» 20 января 2009 г.