

УДК 331.2

Л. В. Мисникова (lmisn@mail.ru),
кандидат экономических наук, доцент
Белорусского торгово-экономического
университета потребительской кооперации

Е. Н. Прохоренко (kipcevich@bk.ru),
магистрант
Белорусского торгово-экономического
университета потребительской кооперации

ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ КАК ОСНОВА ПОВЫШЕНИЯ МОТИВАЦИИ РАБОТНИКОВ

В статье рассматриваются вопросы формирования фонда заработной платы как основы для осуществления мотивации труда работников. Выделены три основных подхода к формированию фонда заработной платы и их преимущества.

The article deals with the formation of the payroll fund as the basis for the implementation of employee motivation. Three main approaches to the formation of the payroll fund and their advantages were singled out.

Ключевые слова: доходы для образования фонда заработной платы; мотивация труда; нормативный метод образования фонда заработной платы; стимулирование труда; остаточный принцип формирования фонда заработной платы; фонд заработной платы.

Key words: income for the formation of the payroll fund; labor motivation; the normative method of the payroll fund formation; labor stimulation; the residual principle of the payroll fund formation; the payroll fund.

Введение

Мотивация труда причисляется к проблемам, решению которых в международной практике постоянно уделяется огромное внимание. Отечественные теория и практика мотивации труда, по большей части, сводятся к оплате труда, построенной на должностных окладах и фиксированных тарифных ставках, и являются низкоэффективными. В связи с этим в данной статье мы сосредоточимся на формировании фонда заработной платы как основы для реализации различных подходов к мотивации труда. При этом необходимо учитывать использование уже накопленного отечественного и мирового опыта.

Предметом исследования являются методы формирования фонда оплаты труда, применяемые в организациях на различных этапах развития экономики Беларуси и в других странах.

В процессе исследования были применены такие методы, как индукция, дедукция, сравнение.

Главной целью исследования выступает обоснование необходимости применения определенного метода формирования фонда заработной платы в целях стимулирования повышения эффективности хозяйственной деятельности организации, с одной стороны, и в целях мотивации труда работников – с другой.

Также внимание в статье уделено выявлению преимуществ различных подходов к образованию фонда заработной платы. Особый интерес представляет оценка реального опыта образования фонда заработной платы в организациях потребительской кооперации Республики Беларусь. Представлены зарубежные подходы к мотивации труда через формирование средств на оплату труда.

Экономическая и социальная политика Республики Беларусь направлена на формирование социально ориентированной рыночной экономики. В числе приоритетных целей в этой области на сегодняшний день выделяют предоставление права работникам на достойный труд, повышение

качества жизни работников и их семей в результате роста эффективности отечественной экономики. Для осуществления установленных целей следует повысить экономическую мотивацию на базе формирования фонда заработной платы и его дальнейшего рассредоточения между подразделениями и отдельными работниками. От продуктивности имеющейся системы мотивации персонала в организации значительно зависит трудовая, социальная и творческая активность каждого сотрудника, которая в общей сложности окажет влияние на окончательные результаты хозяйственно-экономической деятельности организации.

При этом обращаем внимание на разграничение нами категорий «планирование» и «формирование» фонда заработной платы, в то время как в экономической литературе иногда их рассматривают как синонимы [1]. Вместе с тем, экономическая наука определяет планирование как вид деятельности, связанный с постановкой целей, задач и действий в будущем [2, с. 267], а формирование – процесс, в котором чему-либо придается устойчивость, законченность [2, с. 409]. Исходя из этого, под формированием мы будем понимать методику определения фонда заработной платы в текущем времени как текущую ежемесячную функцию управленческой деятельности.

Преобразование социально-экономических отношений в Республике Беларусь оказало значительное воздействие на изменение методологии планирования заработной платы. Отличительными чертами данного направления деятельности в управлении экономикой являются следующие:

1. Организации приобрели абсолютную свободу в подборе систем оплаты труда и методов планирования заработной платы. Сохраняются только определенные меры ограничения в виде законодательного установления минимальной заработной платы и ряда дополнительных платежей со стороны государства.

2. Не подкрепляемая плановыми показателями сверху система планирования заработной платы на уровне организации обязана совершенствоваться в целях определения оптимальных объемов прибыли.

3. Формирование стимулирующих условий для подразделений организации, требующих разработки подходов к формированию фонда заработной платы.

В практике формирования фонда заработной платы на уровне организации больше всего отражены и распространены в экономической литературе следующие методы:

1. *Определение фонда заработной платы по уровневым нормативам в процентах к объему производства или полученного дохода.*

В историческом аспекте следует напомнить, что с 1 января 1987 года, когда организации переходили на так называемые новые условия хозяйствования на всей территории Советского Союза, в основу их хозяйственно-расчетной деятельности было положено два метода формирования фонда оплаты труда: нормативный и остаточный.

Фондообразующим показателем при первом методе, применяемом в потребительской кооперации, были доходы за минусом издержек без расходов на оплату труда; при втором – хозрасчетный доход, получаемый уже после вычета из валового дохода не только названной суммы издержек, но и средств, ориентированных на выполнение обязанностей перед бюджетом, банками и вышестоящими органами управления. Норматив образования фонда оплаты труда формировался по опыту предыдущих лет как доля фонда заработной платы в вышеупомянутых доходах.

Имеется большое количество рекомендаций для вычисления расчетной величины фонда заработной платы.

В частности, российский ученый Н. Волгин рекомендует применять в качестве ориентира величину ΦOT_{\min} , вычисленную согласно формуле:

$$\Phi OT_{\min} = (2 \cdot ПМр) \cdot n \cdot 12,$$

где ΦOT_{\min} – минимальный годовой объем фонда оплаты труда организации;

$ПМр$ – прожиточный минимум трудоспособного населения в конкретном регионе, где находится данная организация;

$2 \cdot ПМр$ – величина, соответствующая показателю минимального потребительского бюджета, который обеспечивает нормальное потребление в течение всего жизненного цикла семьи и расширенное воспроизводство рабочей силы (в зависимости от финансово-экономического положения организации и согласованного решения социальных партнеров вместо 2 можно использовать 1,5; 3 и т. д.);

n – численность работающих в организации;

12 – количество месяцев в году [3].

Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 31 марта 1999 года № 449 «Об усилении зависимости заработной платы работников отраслей экономики от эффективности хозяйствования» было предложено определять при расчете норматива формирования фонда заработной платы удельный вес расходов по заработной плате за отчетный период в добавленной стоимости, кроме того, корректировать поправки, отталкиваясь от прогнозного соотношения роста производительности труда и заработной платы. Этот подход созвучен с используемой некоторыми зарубежными организациями системой Скэнлона, базирующейся на распределении между работниками и организацией суммы экономии издержек на заработную плату, полученной в результате повышения производительности труда, а также с системой Ракера, основанной на премировании сотрудников в результате роста объема условно-чистой продукции в расчете на один доллар заработной платы [4, с. 131]. Но названные зарубежные системы больше направлены на мотивацию работников за счет увеличения распределяемой суммы прибыли. Описанные же в данной статье подходы нацелены на мотивацию за счет формирования фонда заработной платы в целом.

В практике потребительской кооперации в 2004–2006 годах также применялся нормативный метод формирования фонда заработной платы, определяемого в процентах от доходов по отраслям деятельности. Предлагаемая методика была призвана стимулировать реальный рост доходов по всем видам деятельности, а значит создавать определенные условия для роста прибыли в организациях; нацелена на возможность повышения заработной платы в низкооплачиваемых отраслях и организациях за счет более высокого процента отчисления в фонд заработной платы; обеспечивала сохранение покупательской способности заработной платы работников потребительской кооперации [5].

То есть в условиях снижения эффективности экономики на государственном уровне шел активный поиск подходов и методов к формированию фонда заработной платы. Каких-либо научно обоснованных размеров доли объемов производства, дохода или реализации, оставляемых на оплату труда, не использовалось.

2. *Формирование фонда заработной платы нормативно-приростным методом*, при котором рост заработной платы формируется на основе применения нормативов его изменения за каждую единицу усовершенствования показателей, установленных с целью оценки деятельности (на один процент роста производства либо реализации), или по нормативам на единицу продукции в натуральном выражении, или на единицу объема, установленных с целью исчисления производительности труда.

Как первый, так и второй методы соединены с предварительным расчетом ожидаемых в плановом периоде доли заработной платы в общем объеме производимой продукции или роста заработной платы на один процент увеличения производства. Тут применяются известные в практике методы корректировки базового фонда заработной платы на изменения производительности труда, трудоемкости продукции, структуры занятых в производстве, вызванные изменениями объемов и ассортимента производимой продукции.

Основанием для формирования фонда заработной платы работников в данном случае должна быть его исходная (базисная) величина, определенная с помощью анализа данных о фактических выплатах фонда заработной платы в год, предшествующий разработке нормативов. Преобразование величины фонда заработной платы рационально связывать не только с показателями, которые характеризуют объем деятельности, но и с важнейшими качественными показателями: издержками (прибылью), производительностью труда и качеством продукции (качеством труда). Это дает возможность сформировать многостороннюю оценку результативности работы трудового коллектива, гарантируя увеличение средств на оплату труда сотрудников согласно росту эффективности деятельности, предоставить возможность стимулирования роста ключевых хозяйственных показателей.

Специалисты нередко советуют определять производительность труда, применяя показатель дохода (валовой прибыли). Но, как и в традиционном способе измерения производительности, имеются тенденции, которые заслуживают внимания. Имеется в виду корректирование производительности труда на коэффициент качества труда или качество продукции.

Следовательно, если методика Н. Волгина в основном нацелена на реализацию воспроизводственной функции заработной платы, то другие методики – на стимулирование результативности деятельности.

3. *Формирование фонда заработной платы по остаточному принципу*. Здесь фонд заработной платы является составной частью хозрасчетного коммерческого дохода, включающего также и прибыль организации. Безусловно, что он не может быть меньше, чем минимальная ставка,

умноженная на численность работников. Предельно допустимые размеры фонда заработной платы будут формироваться согласно ожидаемой рыночной конъюнктуре по производимой продукции, спросу и предложению рабочей силы, преобразованиям в уровне производительности и т. д. Однако остаточный принцип никоим образом не нацеливает на улучшение какого-либо показателя в организации. Мотивацию можно обеспечивать при таком подходе только за счет систем оплаты труда.

Заключение

В заключении следует отметить, что мы не можем однозначно выбрать наиболее приемлемый подход к формированию фонда заработной платы, выбор же метода образования фонда заработной платы зависит от целей и миссии организации, а, следовательно, целей изменения подходов к организации оплаты труда.

Четкая формулировка деловой стратегии побуждает структурные подразделения и работников ориентироваться на ценности, разделяемые организацией, дает представление о компетенции и навыках, необходимых для реализации этих ценностей.

В соответствии с общей концепцией развития системы потребительской кооперации и организации должна быть разработана стратегия оплаты труда. Она обязана заложить базу для выбора метода формирования фонда заработной платы, определить его направленность на конкретные задачи деятельности, обеспечить конкурентоспособность метода формирования фонда заработной платы.

Список использованной литературы

1. **Кадровое** дело – практический журнал по кадровой работе [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://www.kdelo.ru/qa/125906-qqkss4-15-m10-kakoy-poryadok-formirovaniya-fonda-oplaty-truda>. – Дата доступа : 22.10.2019.

2. **Райзберг, Б. А.** Словарь современных экономических терминов / Б. А. Райзберг, Л. Ш. Лозовский. – 4-е изд. – М. : Айрис, 2008. – 480 с.

3. **Волгин, Н.** ВИЛАР : мотивационная основа эффективного труда / Н. Волгин, Е. Валь // Человек и труд. – 2000. – № 4. – С. 75–79.

4. **Оголихина, С. Д.** Совершенствование систем оплаты и стимулирования труда на российских предприятиях / С. Д. Оголихина // Экономика труда. – 2016. – Т. 3. – № 2. – С. 131–144.

5. **Анализ** эффективности материального стимулирования в потребительской кооперации и меры по усилению мотивации труда. Этап 1. Теоретическая разработка проблемы, изучение отечественного и зарубежного опыта : отчет о НИР (промежуточ.) / Белкоопсоюз, Бел. торгово-экон. ун-т потребит. кооп. ; науч. рук. Л. В. Мисникова. – Гомель : Бел. торгово-экон. ун-т потребит. кооп., 2005. – 30 с.

Получено 07.12.2020.