

## **ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ПЛАНИРОВАНИЯ СРЕДСТВ НА ОПЛАТУ ТРУДА**

**А.И. Ильин к.э.н., профессор**

*Белорусский государственный экономический университет  
Бобруйский филиал*

Переход к рыночной модели экономики характерен отказом от жёстких регламентированных мер управления персоналом и переходом к более либеральным, демократическим, создающим у работников заинтересованность в достижении запланированной стратегии и тактики хозяйственной деятельности предприятий. В этой ситуации для плановых работников является важным овладение современными моделями планирования средств, направляемых на оплату труда персонала предприятия.

В планировании средств на оплату труда ключевыми являются две проблемы: выбор форм и систем оплаты труда, в наибольшей мере соответствующих стратегии и тактике развития предприятия, и обоснование метода определения планового фонда оплаты труда и фонда заработной платы. Рассмотрим эти проблемы.

Недостатки и достоинства наиболее распространённых в настоящее время в отечественной и зарубежной практике форм и систем оплаты труда общеизвестны. Их системы стимулирования часто носят искажённый характер, зависят от многих показателей и не отражают вознаграждение за результат работы. Сказанное отражается на структуре заработка работника, которая, например, по одному деревообрабатывающему предприятию включает следующие статьи: оплата по сдельным расчётным и тарифным ставкам – 55 %; выплаты компенсирующего характера, связанные с условиями и режимом труда, – 0,9%; выплаты стимулирующего характера, включая премии за производственные результаты по итогам года, премии из специальных фондов, оплата простоев, ежегодных и дополнительных отпусков – 33%; прочие выплаты – 11,1%. Следует отметить, что кризис неплатежей между субъектами хозяйствования привели к тому, что многие предприятия, особенно лёгкой промышленности и деревообработки были вынуждены производить расчеты с персоналом не в денежной, а в натуральной форме. На данном предприятии выплаты заработной платы в натуральной форме составили в среднем 0,7%.

Такую структуру заработной платы нельзя признать удовлетворительной. В ней необоснованно низок удельный вес оплаты труда по сдельным расценкам и тарифным ставкам. А ведь это основная часть заработка, начисляемая за отработанное время, количество и качество труда. Данный факт говорит о том, что заработная плата не имеет непосредственной связи с количеством и качеством выполняемой работы. Что касается выплат стимулирующего характера и прочих выплат, то они, как правило, носят

характер социальной помощи работникам и призваны повысить общий уровень заработка, который остаётся необоснованно низким.

К сказанному следует добавить низкую долю средств на оплату труда в структуре себестоимости продукции, что не стимулирует экономное использование фонда заработной платы. К тому же обычным явлением стали задержки в выплате заработной платы, в результате которых, более чем скромные доходы работников предприятий, обесцениваются вследствие инфляции.

К сожалению, сказанное не исчерпывает обозначенную проблему. Поэтому формирование эффективной политики оплаты труда требует продуманной программы действий во всех сферах экономики.

Заработная плата должна быть поставлена в прямую зависимость от конкретных результатов труда на основе дифференцированного учёта трудового вклада каждого работника в общие результаты работы коллектива. При комбинировании различных показателей, на основе которых начисляется заработная плата работника, необходимо следить за тем, чтобы стимулы, определяемые отдельными показателями, взаимно не погашались, а обеспечивали рост производительности труда и снижение издержек.

Что касается методов планирования средств на оплату труда, то они не могут быть просто расчётной процедурой. Они должны опираться на стратегию и тактику развития предприятия. В настоящее время на большинстве отечественных предприятий расчёт средств на оплату труда на очередной плановый период осуществляется по достигнутому уровню средней заработной платы. При этом плановая средняя заработная плата принимается либо достигнутой в предплановом периоде с корректировкой на ожидаемую инфляцию, либо на уровне зарплаты, предусмотренной директивными документами для данного региона.

На предприятиях с высоким уровнем планирования фонд оплаты труда рассчитывается по каждому элементу отдельно по методике, сложившейся в советские годы. При этом планируется фонд сдельной заработной платы за произведённую продукцию (работу, услугу), фонд прямой тарифной зарплаты за отработанное время и все виды доплат, носящих компенсирующий и стимулирующий характер.

Нормативные методы планирования фонда оплаты труда (уровневый или приростной), при которых фондообразующие нормативы увязываются с конечными показателями деятельности предприятия, приживаются чрезвычайно сложно.

В последние годы появляются предложения определять фонд оплаты труда как разницу между плановыми или фактически поступившими на расчётный счёт денежными средствами за реализованную продукцию и соответствующими материальными затратами, обязательными платежами (налоги, отчисления в бюджет и внебюджетные фонды), выплаченными в данном периоде денежными средствами. При этом устанавливается твёр-

дый порядок (очередность) выплаты отдельных видов заработной платы. Имеются попытки увязать плановый фонд оплаты труда с планируемой массой прибыли. В этом случае плановый ФОТ определяется, как произведение плановой прибыли по предприятию и коэффициента, отражающего величину фонда оплаты труда, приходящуюся на один рубль прибыли в предплановом периоде.

Из этого поверхностного анализа методов планирования ФОТ нетрудно заметить, что уровень заработной платы слабо связан со стратегией и тактикой предприятия. Известно, что функциональная стратегия под названием «персонал»

является важнейшим элементом стратегии предприятия. Именно в ней, по данным зарубежного опыта, рассчитываются планируемые издержки на рабочую силу. Несомненно, что каждая дополнительная единица затрат на персонал целесообразна и эффективна только тогда, когда она обеспечивает больший (по сравнению с затратами) и увеличивающийся прирост прибыли. Эта концепция, по нашему мнению, должна стать основополагающей при планировании потребности в персонале и средств на оплату его труда. Это, в свою очередь, предполагает проведение широкого круга научных исследований по обоснованию методов расчёта планового ФОТ, накоплению статистики и разработке соответствующих нормативов.

Для реализации указанного подхода необходимо:

- использование всех видов оплат и вознаграждений (окладов, премий, программ стимулирования и т.п.);
- установление систем оплаты труда по достигнутым индивидуальным и групповым результатам, сформулированным в стратегическом и тактическом планах;
- установление чёткой связи между индивидуальными критериями работы и целями предприятия;
- регулярное информирование персонала предприятия о целях и задачах тактического и стратегического плана;
- установление обратной связи с работниками.

## **ТРАНСФОРМАЦИЯ ЭКОНОМИКИ И РЫНКА ТРУДА АПК РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**

**П.В. Лециловский, д.э.н., профессор, зав. кафедрой экономики и  
управления предприятиями АПК**

**БГЭУ,**

**И.Н.Волкова, ассистентка**

**БГЭУ**

Необходимость данной разработки вызвана потребностью более глубокого изучения процессов, происходящих в сфере АПК. Так как рыночная экономика - это комплексный механизм, обеспечивающий структурную перестройку производства в соответствии с техническим прогрессом и из-