

С. Власова

(Республика Беларусь)

Научный руководитель: Е.М. Бельчина, ст. преподаватель
Белорусский государственный аграрный технический университет

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В ФОРМИРОВАНИИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

В УП «МИНСКИЙ ПАРНИКОВО-ТЕПЛИЧНЫЙ КОМБИНАТ»

В условиях рыночной экономики особую роль приобретает стимулирование труда – совокупность материальных и моральных стимулов, создающих у работников заинтересованность в результатах труда. Заработная плата является средством материального стимулирования и постоянного роста благосостояния трудящихся. С ее помощью устанавливают зависимость между мерой труда и его оплатой. Чем теснее связь между трудовым вкладом и размером заработной платы, тем эффективнее ее стимулирующая роль.

Кроме этого, немаловажное значение как фактор мотивации оказывает и уровень заработной платы. Особенно эта проблема актуальна для агропромышленного комплекса Беларуси, так как на протяжении ряда лет уровень заработной платы в сельском хозяйстве и АПК в целом не превышает среднереспубликанский (таблица 1).

В таблице 1 видно, что уровень заработной платы на протяжении последних лет не превышает 75-76 % по отношению к среднереспубликанской.

Анализируя эффективность расходования средств на оплату труда, следует также провести оценку уровня заработной платы и производительности труда на конкретном производстве, а также изучить структуру фонда заработной платы. Нами было рассмотрено соотношение роста производительности труда, а также структура фонда заработной платы и зависимость уровня стимулирования от производительности труда в УП «Минский парниково-тепличный комбинат» (таблица 2).

Таблица 1 – Динамика заработной платы и производства продукции сельского хозяйства в Беларуси за 2010-2014 гг.

Показатель	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.
Всего по республике, тыс. руб.	1217,3	1899,8	3676,1	5061,4	6052,4
в т.ч. в сельском хозяйстве	840,1	1331,2	2767,7	3861,1	4605,5
Заработная плата в сельском хозяйстве:					
- отнош. к республиканской, %	69,0	70,0	75,3	76,3	76,1
- по отнош. к предыдущ. году, %	124,5	158,5	207,9	139,5	119,3

Таблица 2 – Производительность труда и структура фонда заработной платы в УП «Минский парниково-тепличный комбинат» в 2012-2014 гг.

Показатели	2012г.	2013г.	2014г.	Изменение, %	
				2013г. к 2012г.	2014г. к 2013г.
Производительность труда, тыс. руб.	81 127	113572,4	142251,7	140,0	125,3
Среднемесячная заработная плата, тыс. руб.	1849,5	3543,7	4932,5	191,6	139,2
Удельный вес стимулирующих выплат в фонде заработной платы, %	36,4	37,5	38,0	+1,1 п.п.	+0,5 п.п.
– в т.ч. выплаты из прибыли	12,4	11,0	11,4	-1,4 п.п.	+0,4 п.п.
– включаемые в себестоимость продукц.	24,0	26,5	26,6	+2,5 п.п.	+0,1 п.п.
Чистая прибыль в расчете на 1 работника, тыс. руб.	4603,4	2824,2	4320,6	61,4	153,0
Удельный вес выплат из прибыли в чистой прибыли, %	59,7	165,9	156,8	+106,2 п.п.	-9,1 п.п.

На основании проведенных исследований и данных, представленных в таблице 2, было установлено, что средства на оплату труда в УП «Минский парниково-тепличный комбинат» используются не эффективно. В частности, наблюдаются диспропорции и опережающий рост заработной платы над производительностью труда, что говорит о перерасходе средств на оплату труда. Кроме этого, в организации практически отсутствует зависимость уровня заработной платы конкретного работника от размера чистой прибыли как от конечного результата деятельности организации. Таким образом, данная ситуация отрицательно сказывается на росте доходов работников, на их мотивации и заинтересованности в повышении результатов деятельности организации в целом.

В целях повышения заинтересованности работников в результатах деятельности организации нами рекомендуется:

1. Соблюдение соответствия роста заработной платы в зависимости от производительности труда. В качестве одного из критериев эффективности использования трудовых ресурсов возможно применение показателя чистой прибыли в расчете на одного работника. Данный показатель наиболее полно характеризует деятельность организации в условиях рынка.

2. При формировании фонда заработной платы использовать системы премирования в зависимости от конечного результата деятельности организации или структурного подразделения, а не только от доходов от текущей деятельности.