

УДК 65

**И.Н. Богданова**

## **ЭФФЕКТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТОЙ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ**

---

**В** современных условиях хозяйствования актуальность проблемы повышения экономической эффективности производства достаточно очевидна. С каждым годом повышается значимость интенсивных факторов роста, связанных со всё более полным использованием производственных ресурсов. Однако нельзя не видеть и того, что в настоящее время повышению эффективности придаётся гораздо большее значение, чем когда-либо в прошлом и прежде всего эффективности управления заработной платой работников предприятия.

Стратегия и тактика управления заработной платой на предприятии тождественны стратегии и тактике управления, самим предприятием. Стратегия управления заработной платой работников предприятия вытекает из интересов акционеров и подчинена главной цели - получению прибыли для роста и развития бизнеса. Если не учитывать условия, равные для всех субъектов предпринимательства (такие как экономическая ситуация или налогообложение), то внешним и главным препятствием для нормальной реализации вышеуказанных задач является жесткая (можно даже сказать, жестокая) конкуренция за рынок сбыта. Рынок диктует предприятию и объем производства (потребительская емкость рынка), и цены на продукцию. Выполнение указан-

ных задач достигается путем реализации определенных стратегических компонентов, которые позволяют предприятию постоянно поддерживать высокое качество продукции и привлекать стратегических финансово устойчивых заказчиков, формировать потребительский спрос и т.д. Эффективность которых зависит от эффективности трудового потенциала, формирующего и реализующего эту задачу и в первую очередь его заинтересованности в качественном выполнении этих задач. Как мы знаем вознаграждением за труд является заработка плата. Поэтому вопросы грамотного формирования и распределения заработной платы являются весьма актуальными на всех этапах развития предприятия.

Реализация и успех стратегии управления заработной платой работников предприятия зависят от правильно выбранной тактики управления. Главное в этом процессе создать механизм стимулирования работников, учитывающий оптимизацию затрат (по фонду оплаты труда и др социальных выплат предприятия) и доходности предприятия грамотное формирование социальной политики предприятия. Следует учитывать, что социальная политика является механизмом реализации корпоративной социальной ответственности (КСО). В международном понимании КСО трактуется как добровольный вклад

бизнеса в развитие общества в социальной, экономической и экологической сферах, связанный напрямую с основной деятельностью компании и выходящий за рамки определенного законом минимума. В мировой практике деятельность в области КСО воспринимается как прагматичное направление бизнеса и является одним из инструментов, направленных на повышение деловой репутации бизнеса, капитализацию компаний, взаимодействие с государством, акционерами, потребителями, персоналом, партнерами, местными сообществами и эффективное управление непроизводственными рисками, возникающими в процессе их взаимодействия.

Социальная политика должна носить системный характер и состоять из подпрограмм:

- внутренней политики (оплата труда, природоохранная деятельность и ресурсосбережение; промышленная безопасность и охрана труда и пр.);
- партнерства с государственными и местными органами управления;
- программы партнерства с некоммерческими организациями;
- программы информационного сотрудничества со СМИ.

Социальная политика и социально-трудовая сфера имеют обратное влияние на эффективность производства и общество в целом эффект которого намного превышает вложенные в их развитие и реализацию первоначальные затраты

Эффективность реализации социальной политики любого уровня — федерального, регионального корпоративного — во многом зависит от экономики, бюджетного обеспечения, финансовых ресурсов государства, субъектов Федерации, муниципалитетов, предприятий и т. д. Без доста-

точных финансовых средств сложно говорить об адекватном развитии составных частей и элементов социально-трудовой сферы — образования, здравоохранения, культуры, рынка труда, обеспечении продуктивной занятости, социальной защиты населения, своевременной выплате заработной платы, пенсий и других источников и механизмов жизнеобеспечения граждан

Неудовлетворительное развитие социальной сферы государства, острые социальные потрясения во многом объясняются экономическими проблемами формирования расходной части бюджетов, когда на финансирование социальных мероприятий предусматривают необоснованно ограниченные средства. Эти проблемы ~~предполагают на близко~~

Так социальные программы многих ведущих российских предприятий не дополняют обязательные государственные гарантии, а фактически замещают их. По словам Сергея Луконина, генерального директора Координационного совета объединений работодателей России (КСОРР), примерно до конца 1990-х годов социальная ответственность воспринималась российским деловым сообществом как благотворительная деятельность крупных корпораций и банков, конкретный характер которой зависел от личных вкусов и наклонностей владельцев бизнеса. Проекты, которые осуществлялись как пример «добросовестного корпоративного поведения», в основном касались поддержки детских и социальных учреждений, проектов по охране здоровья, поддержки талантливых детей и студентов, спонсорской помощи артистам и спортсменам. По независимым оценкам, в 2002 году только промышленные российские компании ис-

тратили на эти цели около 3 млрд долл., что составило около 17 % их прибыли. В том же году государственные расходы на систему социальной защиты составили примерно 5 млрд. долл.

Для обеспечения развития своего бизнеса многие предприятия вынуждены брать на себя реализацию тех социальных гарантит, которые закреплены за государством, но им не выполняются или выполняются не в полном объеме.

Однако при правильном подходе сама социальная политика и социально-трудовая сфера, являющаяся ее основой, могут и должны активно влиять на экономический рост, финансовую и бюджетную политику

Особенно остро этот вопрос стоит в угольной промышленности - многие города и поселки строились вокруг шахт, и предприятия были ответственны за их развитие. Угольная промышленность России традиционно характеризуется сложной ситуацией в области охраны труда и промышленной безопасности. Поэтому российские угольные компании гораздо более социально ответственны, чем западные.

Кроме того, в 2008 г заканчиваются последние транши из бюджета по социальной поддержке угольной промышленности, а уже сейчас в целом по угольной промышленности неблагополучное положение с кадрами неукомплектованность специалистами как с высшим, так и среднеспециальным образованием, высокая текучесть кадров и т.д. Так согласно исследованиям Гринько Н., Пенс П., Пхаладзе А. в 2002 г. на 1 млн т добываемого угля приходилось 110 специалистов с высшим образованием, в то время как в 1998 г. их число было равным 177, из выпускаемых для угольной отрасли

вузами, техникумами и колледжами ежегодно около 7,3 тыс. дипломированных специалистов со средним специальным и высшим образованием на шахты и разрезы не приходит и половины и т.д. И основной причиной является неудовлетворенность оплатой труда. Оплата труда выполняет специфические функции в развитии общества и экономики. и прежде всего в обеспечении жизнедеятельности человека.

В настоящее время в организации и оплате труда в накопилось много острых проблем

- задержки с выплатой заработной платы;
- низкая воспроизводственная функция оплаты труда;
- резкое падение стимулирующей роли оплаты труда в наращивании объемов производства на предприятиях, реализации физических и интеллектуальных способностей работников (размеры заработной платы почти не зависят от квалификации, качества труда, результативности производства и личности показателей).

- сокращение доли трудовой части в совокупном доходе работника, что сигнализирует об усилении апатии к труду, снижении его престижности со всеми вытекающими последствиями для общества .

- чрезмерная, необоснованно повышенная дифференциация в оплате труда (разрыв в оплате труда только по официальной статистике составляет сейчас 1:26). Причем эта разница в размерах заработков работников определяется не отличиями в их квалификации, профессионализме, результативности труда, а зависит от формы собственности предприятия; отраслевой принадлежности, особенностей региона

Отраслевым тарифным соглашением по угледобывающему комплексу Российской Федерации предусмотрены различные формы материального поощрения, а также обеспечение роста реальной заработной платы - регулярная (ежеквартальная) индексация заработной платы с одновременным повышением тарифных ставок (окладов) исходя из индекса роста потребительских цен на основании данных Госкомстата России и коэффициента 1,0 нарастающим итогом. В соглашениях, коллективных договорах может быть принят иной порядок индексации, обеспечивающий более высокий уровень заработной платы (тарифных ставок, окладов). Министерство энергетики Российской Федерации обеспечивает разработку социального стандарта оплаты труда работников основных профессий угледобывающего комплекса, который рассматривается в качестве ориентира для формирования уровня доходов работников в соответствии с основными жизненными потребностями.

В некоторых коллективных договорах, территориальных соглашениях предусмотрены другие механизмы индексации заработной платы, например, применяется опережающая индексация по дефлятору, установленному Минэкономразвития России в прогнозных годовых проектах федерального бюджета. По окончании года проводится корректировка индексации заработной платы по фактической инфляции.

Однако при подписании Соглашения сфера его действия составляла

лишь 70 % работающих в угледобывающем комплексе. И даже на этих угледобывающих предприятиях, как показывает практика, к разработке и применению коллективного договора нередко подходят формально. Во многих случаях он полностью дублирует тарифное соглашение, в нем отсутствуют многие важные нормативно-методические положения, отдельные условия коллективного договора не выполняются. Таким образом, существенно повысить эффективность организации и оплаты труда на основе заключения действенных коллективных договоров не представляется возможным. Многие предприятия не присоединились к соглашению по причине убыточности или банкротства. Даже в соответствии с официальной статистикой намечается тенденция к забастовочному движению.

К сожалению, в России еще не сформировалось общепринятое понимание социальной ответственности перед своими работниками и перед обществом, социального партнерства государства, бизнеса, муниципальной власти, хотя уже сегодня многие по-новому воспринимают роль бизнеса в обществе.

Таким образом, очевидным является обязательный учет социально-трудового фактора и прежде всего повышение эффективности управления заработной платой работников предприятия посредством стимулирующей роли оплаты труда как фактора повышения эффективности горного производства в целом. **ГИАС**

### *Коротко об авторе*

Богданова И.Н. – кандидат экономических наук, доцент, Московский государственный горный университет.

Рецензент канд. экон. наук, доцент Н.В. Евдокимова.

