

УДК 658
ББК 65.245

Комаров Олег Константинович,
д-р экон. наук, профессор каф. экономики
Поволжского института управления им. П. А. Столыпина
Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ,
г. Саратов,
e-mail: apovchinnikov@yandex.ru;
Кубанцева Ольга Викторовна,
канд. экон. наук,
зав. каф. технологии торговли и общественного питания
Волгоградского института бизнеса,
г. Волгоград,
e-mail: apovchinnikov@yandex.ru

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОЦЕССА ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ТОРГОВЛИ

IMPROVEMENT OF THE LABOR PAYMENT SYSTEM FORMATION PROCESS IN THE SALES COMPANIES

Эффективная организация заработной платы на любом предприятии – важнейшее условие обеспечения его экономической конкурентоспособности. В статье авторами сделана попытка раскрыть влияние отдельных факторов на процесс формирования фонда оплаты труда на предприятиях торговли и выявить основные направления его оптимизации. Представленная в статье авторская методика управления расходами на заработную плату в торговых предприятиях посредством коэффициента эффективности, а также определение зависимости численности административно-управленческого персонала от ряда факторов позволяют анализировать и планировать показатели, влияющие на успешное функционирование предприятия.

Effective arrangement of salary at any company is the most important condition of providing for its economic competitiveness. The authors have tried to disclose the influence of individual factors on the process of formation of the payroll in sales companies and to reveal the main trends of its optimization. The proposed authors' method of the salary cost management in the sales companies by means of efficiency factor, as well as the determination of dependence of the number of management-administration personnel from the number of factors provide for analyzing and planning the indices affecting successful operation of the company.

Ключевые слова: организация заработной платы, точка безубыточности, коэффициент эффективности управления расходами на заработную плату, определение численности административно-управленческого персонала.

Keywords: arrangement of salary, breakeven point, factor of efficiency of salary cost management, determination of the number of management-administration personnel.

Организация заработной платы является, несомненно, важной составляющей организации труда в хозяйствующем субъекте. Одним из основных факторов социально-экономической жизни каждого государства, организации, человека выступает заработная плата, являющаяся, кроме того, одной из наиболее важных статей расходов любого предприятия. Достойная заработная плата оказывает благотворное воздействие на экономику в целом, обеспечивая значительный спрос на товары и услуги. Кроме того, вы-

сокая заработная плата побуждает руководителей предприятий рационально использовать рабочую силу, совершенствовать технологии производства.

В настоящее время в России важнейшей социально-экономической проблемой является кризис социально-трудовых отношений, который выражается в обесценивании высококвалифицированных трудовых ресурсов, утрате содержательной функции труда и переходе его из деятельности, позволяющей получать материальные и духовные блага, в средство выживания.

Изменения, происходящие в экономическом и социальном развитии страны в условиях рыночной экономики, непосредственно влияют на политику в области заработной платы, социальной поддержки и защиты работников. В настоящее время большинство функций государства по реализации этой политики осуществляются непосредственно хозяйствующими субъектами, которые самостоятельно решают вопросы, связанные с формой, системами и размерами заработной платы, материального стимулирования результатов трудовой деятельности.

Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) [6].

Организация заработной платы в организации, по определению отечественных ученых, – это комплекс действий работодателя, обеспечивающих выполнение заработной платой ее основных функций и устанавливающих взаимосвязь между количеством, качеством (квалификацией, сложностью, интенсивностью) и результатами труда, с одной стороны, и размерами его вознаграждения – с другой.

Воспроизводственная функция заработной платы является, безусловно, наиболее важной функцией, неотделимой от самой сущности заработной платы. Эта функция обеспечивает расширенное воспроизводство человеческих

ресурсов в экономике – носителей специфического человеческого капитала. Следовательно, воспроизводственная функция заработной платы имеет первостепенное значение не только для самого работника, но и для всей экономики в целом, то есть необходимо отмечать наличие воспроизводственной функции как на микро-, так и на макроуровне.

Наиболее важной с точки зрения влияния на результативность производства является мотивационная функция заработной платы. Ее суть большинство экономистов видят в мотивации работников путем установления количественной взаимосвязи между размером заработной платы и количеством, качеством и результатами затраченного труда. Однако в современной экономике область мотивационной функции существенно расширяется. По мнению авторов, мотивационную функцию заработной платы необходимо рассматривать не только с точки зрения мотивации и побуждения работника к более производительному труду, но и с точки зрения побуждения работодателя к более рациональному использованию располагаемым человеческим капиталом, эффективному планированию фонда заработной платы.

Заработная плата играет весьма важную роль в системе общественного воспроизводства, взаимодействуя с определенными процессами, происходящими в нем по ряду направлений.

Если заработная плата установлена на оптимальном уровне, иначе говоря, не занижена относительно стоимости, создаваемой трудом работника, то ее повышение допустимо лишь в меру роста производительности труда и повышения его эффективности. Это соотношение необходимо соблюдать и на каждом отдельном предприятии, и в масштабе национальной экономики.

Несоблюдение данного объективного соотношения на предприятии приводит к потере его конкурентоспособности на рынке, снижению необходимого уровня финансирования, расширения и модернизации производства, особенно основных фондов.

Абсолютная и относительная величина заработной платы в экономике страны тесно взаимосвязана с уровнями цен, инфляции, покупательной способности национальной денежной единицы. В экономической науке общепринято положение, согласно которому увеличение на макроуровне экономики заработной платы сверх величины товарного покрытия фонда оплаты труда в масштабе народного хозяйства приводит к росту цен и инфляционному обесцениванию национальной денежной единицы.

Величина заработной платы в стране является денежным фундаментом платежеспособности спроса на внутреннем рынке страны, первоначально на предметы потребления, а уже через них – и на средства производства.

Пенсии и социальные пособия, играя существенно значимую роль в обеспечении платежеспособности спроса на внутреннем рынке, значительно уступают по своей величине и роли заработной плате.

Заработная плата в масштабе национальной экономики взаимодействует с платежеспособностью спроса на предметы потребления на внутреннем рынке страны, являясь главным источником этой платежеспособности. В свою очередь, этот спрос является побудительным мотивом для работников совершать свой труд в обмен на заработную плату.

Фонд заработной платы служит главным условием окупаемости и рентабельности общественного производства, а оптимизация величины этого фонда обязательна для устойчивого и эффективного экономического роста.

Заработная плата тесно связана с формированием важнейших пропорций общественного воспроизводства: между потреблением и накоплением; между сферами материального и интеллектуального труда; между отраслями народного хозяйства

Фонд заработной платы – это сумма средств, получаемых сотрудниками предприятия (учреждения) за определенный период (день, месяц, квартал, год) в соответствии с оценками затрат и результатов труда [2, с. 309].

Российской модели установления заработной платы оказалась свойственна чрезвычайно высокая степень децентрализации.

Р. Капелюшников считает, что заработная плата определяется на отечественных предприятиях в результате неформальных переговоров менеджеров с отдельными работниками и их группами. При этом менеджеры при принятии решения о повышении заработной платы опираются на данные, касающиеся найма и выбытия персонала на предприятии, а также на результаты экономической деятельности предприятия [3, с. 75].

Влияние основных факторов на величину $\Phi_{зп}$ предприятия показано на рисунке.

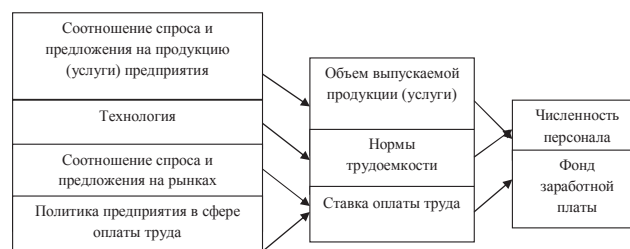


Рис. Факторы, определяющие величину заработной платы предприятия

Среди этих факторов существенное значение имеет политика собственников и управляющих в отношении ставок оплаты труда. От их квалификации и системы ценностей зависит принятие решений о соотношении рыночного уровня заработной платы и ставок оплаты труда на предприятии.

Согласно А. Л. Мазину, фонд заработной платы определяется как фиксированная доля выручки [4, с. 494]. При этом фонд заработной платы распределяется между работниками трудового коллектива с учетом коэффициентов трудового участия (трудового вклада) и квалификационного уровня.

По общему характеру обоснования ФЗП можно выделить две группы методов: суммарные и аналитические. Суммарные методы ориентированы на определение общей величины $\Phi_{зп}$ предприятия, исходя из отчетных данных, без анализа факторов, определяющих трудоемкость работ. В составе суммарных целесообразно выделить корректирующий (трендовый) и остаточный методы.

Корректирующий (трендовый) метод основан на фактической величине $\Phi_{зп}$ предприятия в базовом периоде и укрупненных оценках изменений объема продукции, численности персонала и ставок оплаты труда в плановом периоде.

Остаточный метод применяется для определения $\Phi_{зп}$ на основе отчетных данных о реализации продукции. При этом ФЗП формируется как результат последовательного вычитания из суммы выручки следующих величин: материальных затрат, амортизационных вычислений, налогов и обязательных выплат, отчислений в резервный фонд предприятия, выплат из фонда потребления, не относящихся к ФЗП.

Аналитические методы определения размера фонда заработной платы предполагают учет показателей, которые прямо или косвенно характеризуют трудоемкость продукции и ставки оплаты труда по группам персонала и подразделениям предприятия. По характеру зависимости между величиной фонда оплаты труда и факторами аналитические методы можно разделить на структурно-аналитические (прямые) и распределительные (косвенные).

Структурно-аналитические методы основаны на использовании данных об объеме выпуска продукции, норм трудоемкости, норм численности и ставок оплаты труда по группам персонала. Распределительные методы предполагают использование показателей, которые в той или иной мере отражают трудоемкость или зарплатоемкость работ.

Нормы зарплатоемкости могут быть разработаны на различные элементы производственного процесса: от расценок на операции производственного процесса до норм зарплатоемкости продукции отдела, определяющей его долю в фонде оплаты труда предприятия.

Целесообразно выделять: тарифные фонды (фонды заработной платы по тарифным ставкам, окладам и сдельным расценкам), фонды доплат за условия и фонды надбавок (за профессиональное мастерство и другие показатели). При планировании ФЗП прямым аналитическим методом на предприятиях обычно рассчитываются часовые, дневные, месячные, квартальные и годовые фонды оплаты труда. Различие между этими фондами состоит в учете компенсаций, в том числе за время перерывов в работе. Так, годовой фонд включает оплату за выполненную работу и время очередных отпусков.

Фонды доплат за условия труда, надбавок за профессиональное мастерство и других персональных надбавок определяются в процентах к тарифной части заработка.

Нередко в рамках общего фонда заработной платы выделяется фонд дополнительной оплаты и устанавливается средний по предприятию процент премии, которая может различаться по группам работников. В настоящее время одним из перспективных является метод аналитической оценки рабочих мест, позволяющий дифференцировать как фиксированную, так и премиальную часть заработной платы.

В частности, Г. Райтер классифицировал оценочные признаки рабочего места (требования к работнику) на три группы: мастерство и знания, усилия и ответственность. Оценка производится по 1 000-балльной шкале и может корректироваться с учетом особенностей компании [5, с. 78].

Методика аналитической оценки работ, предложенная Б. Д. Бабаевым, в своей основе имеет такие аттестационные признаки, как: содержательность труда, ответственность труда, напряженность труда, трудовая (управленческая) активность [1, с. 74–82].

Распределительные методы основываются на использовании показателей, характеризующих структуру фонда заработной платы предприятия или группы персонала.

Можно выделить три распределительных метода:

- по нормативам зарплатоемкости;
- нормативной рентабельности труда;
- организационно-техническим характеристикам подразделений.

Расчет ФЗП по нормативам зарплатоемкости подразделений предполагает формирование ФЗП подразделений на основе нормативов, определяющих долю каждого подразделения в общем фонде оплаты труда предприятия. Этот метод называют также методом оценки трудового вклада подразделений.

Расчет $\Phi_{\text{зн}}$ на основе нормативной рентабельности труда может быть эффективен для организации (например, холдинга), состоящей из нескольких предприятий (бизнес-единиц), имеющих собственные расчетные счета или иные формы фиксации выручки за реализованную продукцию, созданную предприятиями (бизнес-единицами). В этом случае для каждого предприятия может быть рассчитана величина созданной им добавленной стоимости, основную часть которой составляют затраты на персонал.

Нормативы рентабельности труда должны устанавливаться на основе анализа условий работы каждого предприятия. После утверждения таких нормативов расчеты средств на оплату труда предприятия потребуют минимальных согласований. При этом руководство объединения предприятий не использует «внутренней» информации каждого предприятия (в том числе норм трудоемкости).

Для упрощения расчетов вместо показателя рентабельности можно использовать показатель доли заработной платы (затрат на персонал) в добавленной стоимости.

Расчет $\Phi_{\text{зн}}$ по организационно-техническим характеристикам подразделений рассмотрим на примере фондов оплаты труда ремонтного персонала. Зарплатоемкость работ по ремонту оборудования пропорциональна его сложности и степени загрузки по машинному (аппаратурному) времени.

Таким образом, можно выделить следующие методы расчета фондов заработной платы. Структурно-аналитические: корректирующий (трендовый), остаточный; распределительные: по нормативам зарплатоемкости по нормативам рентабельности труда, по организационно-техническим характеристикам работ и подразделений. Каждый из этих методов имеет достоинства и недостатки, а следовательно, свою область применения.

Структурно-аналитические методы являются наиболее точными. Они позволяют учитывать изменения в номенклатуре продукции, технологии и организации производства, ставках оплаты труда и других факторах, влияющих на величину ФЗП в каждом подразделении предприятия и на предприятии в целом.

Эти методы должны применяться как основные при наличии достоверной информации о нормах трудоемкости по видам работ.

Корректирующий метод целесообразно применять для предварительной оценки величины $\Phi_{\text{зн}}$, исходя из предполагаемых изменений объема продукции, численности персонала, ставок оплаты труда в плановом периоде по сравнению с базисным (отчетным).

Остаточный метод используется для определения величины $\Phi_{\text{зн}}$ предприятия в отчетном периоде на основе данных о реализации продукции, затратах на материалы, амортизационные отчисления, налоги и другие обязательные выплаты.

Распределительные методы позволяют достаточно объективно рассчитывать величину ФЗП бизнес-единицы, подразделения предприятия, группы персонала на основе показателей, определяющих долю подразделений (групп персонала) в общей величине распределяемого фонда. Такими показателями могут быть нормативы зарплатоемкости подразделений или видов работ; нормативы рентабельности труда; организационно-технические характеристики подразделений.

Для эффективной организации заработной платы в хозяйствующем субъекте в современных экономических условиях необходим грамотный анализ факторов, оказывающих управленческое воздействие на формирование фонда заработной платы.

Для успешного развития предприятия необходимо определить безубыточный объем продаж, который зависит от различного рода затрат, сопровождающих производственную деятельность любой коммерческой организации.

Большое значение в процессе управления расходами имеет их деление на постоянные и переменные в зависимости от объема деятельности организации.

Переменные затраты находятся в прямой зависимости от объема производства и продажи продукции (услуги). Как правило, это затраты, непосредственно связанные с производством и реализацией продукции (услуги). К таковым относятся: прямая заработная плата, расход сырья, электроэнергия и др.

Изменение объема производства и продажи продукции не влияет на постоянные затраты. Сюда относятся: арендная плата; расходы, связанные с управлением и организацией производства; заработная плата административно-управленческого персонала и т. д.

Для предприятий торговли условно-переменные затраты можно представить как сумму фонда заработной платы менеджеров по продажам (продавцов), т. е. персонала, непосредственно «зарабатывающего» финансовые средства для предприятия, и иных условно-переменных затрат. Условно-постоянные расходы, в свою очередь, состоят из фонда заработной платы административно-управленческого персонала и остальных условно-постоянных расходов.

Кроме того, при определении точки безубыточности учитывается себестоимость продукции, анализ которой позволяет учесть тенденции изменения уровня затрат, установить причины отклонения фактических затрат от нормативных, определить пути оптимизации расходов на производство продукции (услуг) и сформировать мероприятия по их освоению.

Планирование и учет себестоимости на предприятиях ведут по элементам затрат.

Рассмотрение себестоимости производимых продукции, работ и услуг является важным инструментом при организации управления затратами. С помощью него можно исследовать направления изменения уровня себестоимости, определить причины отклонения фактических расходов от нормативных (типовых), выявить резервы понижения себестоимости продукции (услуги) и выработать мероприятия по их освоению.

Объектами анализа себестоимости продукции являются следующие показатели:

- абсолютная сумма операционных затрат в целом и по элементам;
- издержкостоемость продукции;
- себестоимость отдельных изделий;
- отдельные статьи затрат;
- затраты по центрам ответственности.

Для повышения экономической эффективности предприятия необходимо минимизировать сумму постоянных затрат, приходящуюся на единицу производимой продукции (услуги), что вероятно при достижении максимума объема производства продукции (услуги) на существующих производственных мощностях. Сумма постоянных затрат не зависит от объема производства, и при его спаде это приводит к увеличению себестоимости продукции и уменьшению размера собственных средств.

Уровень производительности труда, эффективность использования трудовых ресурсов предприятия находятся в непосредственной связи с заработной платой. При увеличении производительности труда формируются действительные предпосылки для увеличения уровня его оплаты.

Однако необходимо учесть следующее: темпы роста производительности труда должны опережать темпы роста его оплаты.

Исключительно в этом случае появляется возможность для наращивания темпов расширенного производства.

Чтобы оценить эффективность распределения средств на заработную плату, необходимо опираться на такие показатели, как уровень производительности труда, выручка, себестоимость продукции и др.

Одной из затратных статей на предприятиях торговли является фонд заработной платы, который, в свою очередь, можно разделить на фонд заработной платы производственного персонала (относится к переменным затратам) и фонд заработной платы административно-управленческого персонала (относится к постоянным затратам).

На основании вышеизложенного, поэлементно рассмотрим формулу определения точки безубыточности, получим зависимость численности административно-управленческого персонала торгового предприятия от ряда факторов, что позволит не только анализировать себестоимость производимой продукции (услуги), но и управлять расходами предприятия.

$$C_{v_1} \cdot W = Cz_1 \cdot W + C_{const} + C_D \quad (1)$$

Условно-переменные расходы:

$$Cz_1 \cdot W = \Phi ЗП_{\text{ЧР}} + \sum Cz_{\text{иные}} = ЧР \cdot W \cdot K \cdot C_{v_1} + \sum Cz_{\text{иные}} \quad (2)$$

где $ЧР$ – численность работников торгового предприятия;

W – объем реализуемой продукции (услуг);

K – коэффициент, влияющий на формирование заработной платы;

C_{v_1} – средняя стоимость единицы объема продукции;

$W \cdot K \cdot C_{v_1}$ – средняя заработная плата единицы производственного персонала (менеджеров по продажам или продавцов);

$\sum Cz_{\text{иные}}$ – сумма иных условно-переменных затрат торгового предприятия.

Зависимость для условно-постоянных затрат (фонд заработной платы административно-управленческого персонала) выглядит следующим образом:

$$C_{const} = ЧУО \cdot ЗП + \sum C_{const \text{ иные}} \quad (3)$$

где $ЧУО$ – численность административно-управленческого персонала;

$ЗП$ – средняя заработная почасовая оплата единицы административно-управленческого персонала;

$\sum C_{const \text{ иные}}$ – сумма иных условно-постоянных расходов торгового предприятия.

Подставив полученные выражения в формулу точки безубыточности, получим:

$$\text{ЧУО} = \frac{C_{v_1} \cdot W - ЧР \cdot W \cdot K \cdot C_{v_1} - \sum Cz_{\text{иные}} - \sum C_{const \text{ иные}} - C_D}{ЗП} \quad (4)$$

Таким образом, в результате последовательных действий нами была получена зависимость численности адми-

нистративно-управленческого персонала от ряда факторов, что позволит не только анализировать себестоимость производимой продукции (услуги), но и управлять расходами предприятия.

Продолжив рассуждения, получим формулу определения оптимального соотношения фондов заработной платы административно-управленческого и производственного персонала:

$$\frac{\sum C_{R_{\text{упп}}}}{\sum C_{R_{\text{пр}}}} = \frac{C_{v_1} \cdot W - \sum C_{z_{\text{имые}}} - \sum C_{\text{const}_{\text{имые}}} - C_D}{C_{v_1} \cdot W \cdot K \cdot ЧР} - 1 \quad (5)$$

Приведенные аналитические зависимости показывают, что безубыточное соотношение фондов заработной платы административно-управленческого и производственного

персонала зависят как от самих затрат, так и от уровня цен на реализуемые товары, численности производственного персонала и ряда других факторов.

Авторы считают необходимым подчеркнуть, что достижение конкурентоспособности предприятий торговли – важнейшее условие обеспечения конкурентоспособности всевозможных объектов различных отраслей народного хозяйства, и решение этой задачи напрямую зависит от уровня управления конкурентоспособностью подобных предприятий. Применение вышеизложенных теоретических уточнений и методологических рекомендаций в сфере оценки и разработки мер по повышению эффективности управления конкурентоспособностью предприятий торговли на практике будет способствовать повышению эффективности менеджмента как отдельных предприятий, так и отрасли в целом.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Бабаев Б. Д., Карякин М. А., Терехова Н. Р. Оплата труда на предприятии: вопросы теории и практики : учеб. пособие. Ивановский гос. энерг. ун-т. Иваново, 2002. 192 с.
2. Генкин Б. М. Экономика и социология труда : учеб. для вузов. 7-е изд., доп. М.: Норма, 2007. 448 с.
3. Капелюшников Р. И. Механизмы формирования заработной платы в российской промышленности // Вопросы экономики. 2004. № 4. С. 86–90.
4. Мазин А. Л. Экономика труда: учеб. пособие для вузов. 3-е изд., перераб. и доп. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009. 574 с.
5. Райтер Г. Р. В лабиринтах современного управления. М.: Экономика, 1999. 256 с.
6. КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 14.04.2012).
7. Кубанцева О. В. Методика управления расходами на заработную плату в учреждениях высшего профессионального образования // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2010. № 12. С. 33–39.

REFERENCES

1. Babayev B. D., Karyakin M. A., Terekhova N. P. Labor payment in the company: issues of theory and practice; textbook. Ivanovo state power university. Ivanovo, 2002. 192 p.
2. Genkin B. M. Economics and sociology of labor: textbook for higher schools. 7 edition, amended. M.: Norma, 2007. 448 p.
3. Kapelyushnikov R. I. Mechanisms of formation of salary in the Russian industry // Issues of economics. 2004. # 4. P. 86–90.
4. Mazin A. L. Economics of labor: textbook for higher school. 3 edition. Revised and amended. M.: UNITY-DANA, 2009. 574 p.
5. Raiter G. R. In the labyrinths of modern management. M.: Economics, 1999. 256 p.
6. Consultant Plus [Electronic resource]. Access mode: <http://www.consultant.ru/> (date of viewing: 17.04.2012).
7. Kubantseva O. V. Method of management of expenses for salaries at the higher professional institutions // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2010. # 12. P. 33–39.

09. – МАРКЕТИНГ

УДК 658.8
ББК 65.291.3

Суздалева Гульназ Ришатовна,
старший преподаватель каф. менеджмента и маркетинга
Пермского национального исследовательского политехнического университета,
г. Пермь,
e-mail: gulnaz.suzdaleva@yandex.ru

СТРАТЕГИЧЕСКИЙ И ОПЕРАТИВНЫЙ МАРКЕТИНГ: ВОЗМОЖНА ЛИ ГАРМОНИЗАЦИЯ ПРОЦЕССОВ?

STRATEGIC AND OPERATIVE MARKETING: WHETHER HARMONIZATION OF THE PROCESSES IS POSSIBLE?

Статья посвящена проблемам разработки модели взаимодействия стратегического и оперативного маркетинга, способной повысить результативность функционирования системы маркетинга и предприятия в целом.

Представлен анализ сущности процессов стратегического и оперативного маркетинга: на основании анализа ряда подходов сделаны выводы и сформулированы ключевые определения уровней маркетинга; приведен анализ подходов