

15. Rohm, H. Regional classification of Swiss cheese based on its chemical composition / H. Rohm // Zeitschrift für Lebensmitteluntersuchung und Forschung A. — 1992. — Vol. 194. — № 6. — P. 527—530.

16. FDA, 2003: Cheese and related products: Swiss and Emmentaler Cheese. Code of Federal Regulations 21:133.195. — Washington, DC: U.S. Government Printing Office, 2003.

17. Chr. Hansen Emmenthal Cheese Types / Technical Brochure Emmenthal. — 2002. — Vol. 23. — P. 2—10.

18. Заболоцкая, Т.А. Особенности формирования рисунка сыров швейцарского типа / Т.А. Заболоцкая, Е.А. Давыдова, А.Н. Лилишенцева // Пищевая промышленность: наука и технологии. — 2012. — № 1(15). — С. 20—23.

Статья поступила в редакцию 24.12.2013 г.

В.Г. Локтев

доктор экономических наук, профессор

А.А. Бубен

БГЭУ (Минск)

К ВОПРОСУ ОЦЕНКИ МОТИВАЦИОННОГО ВЛИЯНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ НА ОСНОВЕ МОНИТОРИНГА В ОТРАСЛИ

В статье описаны подходы к организации мониторинга заработной платы, основанные не только на статистической информации, но и на информации, полученной в результате социологического исследования. Представлена укрупненная схема мониторинга организации оплаты труда в отрасли.

The article describes the approaches to monitoring of salary, based not only on statistics and information obtained as a result of sociological research. Integrated scheme of monitoring the organization represented in the industry.

Анализ сложившейся системы оплаты труда на предприятиях показывает, что она не в полной мере соответствует требованию социально ориентированной рыночной экономики — формирования ее как цены рабочей силы, складывающейся на рынке труда.

Заработная плата на многих предприятиях не выполняет воспроизводственную, стимулирующую, регулирующую и социальную функции.

Сохраняется тенденция устойчивого снижения доли минимальной заработной платы и тарифной ставки первого разряда в бюджете прожиточного минимума. Минимальная заработная плата не выполняет роли социальной гарантии при определении ее размеров.

Для нынешней ситуации в области оплаты труда характерна возросшая дифференциация в уровне заработной платы между предприятиями. Ее структура на ряде предприятий разбалансирована, что свидетельствует о необходимости ее пересмотра, чтобы тарифная часть заработка более адекватно выполняла функцию базовой оценки результатов труда.

Медленно происходит становление системы отраслевых тарифных соглашений, их увязка с региональными соглашениями в системе социального партнерства, являющимися одним из основных механизмов регулирования рынка труда и установления цены рабочей силы.

На предприятиях отраслей в целом ослаблено внимание к нормированию труда, не проводится работа по пересмотру устаревших норм, нормативов трудовых затрат и снижению трудоемкости продукции. Не принимаются должные меры по укреплению служб по нормированию труда квалифицированными кадрами.

В связи с этим дальнейшее реформирование заработной платы является необходимым условием совершенствования ее организации.

Как экономическая категория заработная плата отражает отношения, складывающиеся в обществе по поводу оценки трудового вклада работников. Классическое ее понимание как доли работника в общенародном фонде потребления, выделяемом ему государством, стало сменяться представлениями о двойственном ее характере. Трудовой вклад работника, подлежащий возмещению в условиях рыночной экономики, должен состоять из рабочего времени, общественно необходимого для воспроизводства объема жизненных средств, и общественно необходимого фонда времени, определяющего стимулирующую функцию заработной платы.

В процессе перехода к рыночным отношениям принципиально меняются экономическая природа и сущность заработной платы. Акценты смещаются на ее определение как части стоимости фонда жизненных средств работника, гарантированной, с одной стороны, государством, с другой — доходами предприятия. Вместе с тем ни доход общества, ни доход предприятия не могут выступать гарантированными источниками оплаты, если не достигнут конечный народнохозяйственный результат. Только производство необходимых обществу продукции и услуг, подтвержденных рынком, является гарантией получения заработной платы.

Основной составляющей в доходах населения в настоящее время является заработная плата. Резкая дифференциация в оплате труда в республике, в отраслях, на предприятиях характерна социальным напряжением в обществе. Простых решений возможных социальных ситуаций нет. Процесс реструктуризации народного хозяйства республики не имеет аналогов по своим масштабам и сложности. И тут неизбежны ошибки. Но чтобы их было меньше, необходимо иметь полное представление о социально-экономических последствиях принимаемых управленческих решений, т.е. обеспечить обратную связь.

Важнейшим звеном ее в социально-экономической сфере является статистика. Сформированная в годы планово-распределительной системы хозяйствования, она строилась на принципах, отличных от существующих в странах с рыночной экономикой. Преследовалась цель обеспечить необходимой информацией быстро развивающееся производство материальных благ и услуг, в первую очередь в натуральном выражении, в то время как статистика «рыночных» государств стремилась более точно описать процессы стихийно развивающегося рынка с целью изучения его закономерностей, отдавая предпочтение стоимостным показателям.

Приоритет натуральных показателей над стоимостными не давал необходимых представлений об эффективности хозяйственной деятельности как внутри страны, так и на внешнем рынке. В таких условиях, занимаясь преобразованиями, трудно оценить последствия принимаемых решений.

В переходный период, характеризующийся сосуществованием структур с различными формами собственности, эти различия должны отражаться не только как совокупность экономических сведений, но и как направления, дающие ясное представление о различных механизмах хозяйственной системы. Для этого необходима более тесная связь статистики с ее потребителями.

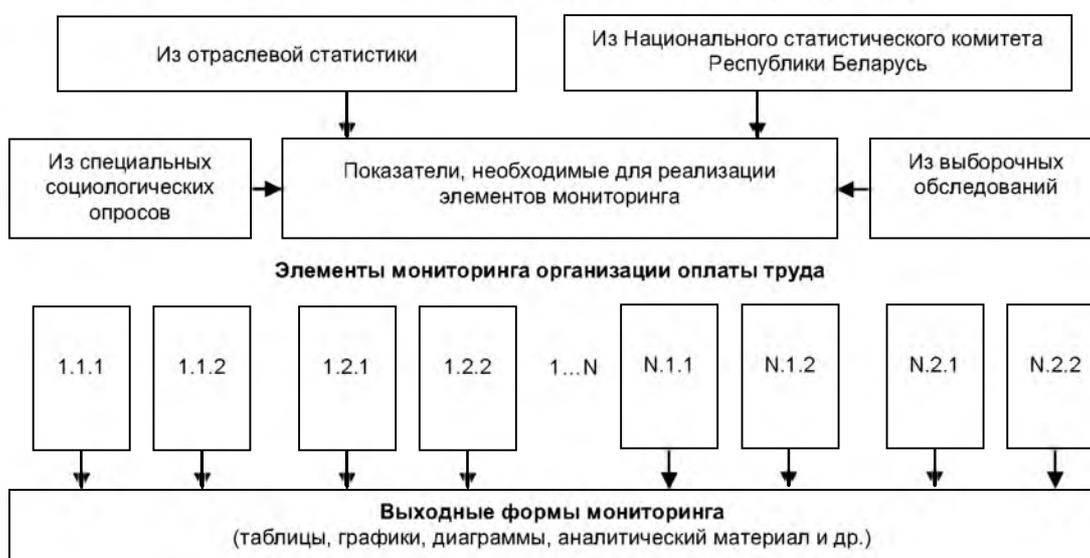
Вместе с тем ряд данных в республиканской статистике получить невозможно. А они нужны при регулировании средств на оплату, установлении минимальной заработной платы, заключении соглашений по социальному партнерству.

В настоящее время создалась потребность в новых подходах к сбору, обработке, анализу социально-экономической информации о быстро меняющихся во времени сложных объектах исследования. В мировой практике такие подходы реализуются посредством мониторинга, представляющего систему оперативного сбора информации о сложных явлениях с целью анализа и прогноза динамики объекта исследования.

В отраслях экономики представляется целесообразным проведение мониторинга организации оплаты труда как основной составляющей доходов работников отрасли.

Объектами мониторинга могут быть коллективы предприятий, учреждений и организаций всех форм собственности.

Схема мониторинга может выглядеть следующим образом (см. рисунок).



Укрупненная схема мониторинга организации оплаты труда в отрасли

Цель мониторинга заработной платы — способствовать принятию оперативных решений по выявленным проблемам; обеспечивать руководство отрасли аналитической информацией о фактическом положении дел в оплате труда, возникающих противоречиях и негативных тенденциях.

Основными задачами мониторинга для достижения поставленной цели могут быть: постоянный анализ ситуации в организации оплаты труда, систематизация информационных потоков; разработка методологии прогнозирования развития процессов в оплате труда в целом по отрасли, а также своевременное выявление негативных тенденций и возникающих проблем; отслеживание эффективности и полноты выполнения принимаемых и ранее принятых решений руководящих органов; разработка рекомендаций по решению выявленных проблем и тенденций.

Анализ статистической и социологической информации по заработной плате представляет собой совокупность приемов изучения явлений и процессов в оплате труда и взаимосвязей между ними с целью выявления основных тенденций, присущих заработной плате, факторов, определяющих эти тенденции, и оценки возможных последствий. Методика показы-

вает направления аналитических исследований, предусматриваемых отраслевым мониторингом оплаты труда.

Информационной базой мониторинга являются:

- государственная и отраслевая статистическая отчетность;
- отчетность выбранных базовых предприятий и организаций;
- результаты социологических исследований по оплате труда.

Объективность и оперативность информации о явлениях и процессах в оплате труда в отрасли служат критерием эффективности аналитических исследований отраслевого мониторинга заработной платы.

Результаты мониторинга оформляются в виде аналитической записки о ситуации с заработной платой в отрасли руководству концерна, в отраслевое управление заработной платы и руководству отраслевого профсоюза.

При анализе информационной базы необходимо рассмотрение каждого явления и процесса в оплате труда во временном разрезе, поскольку состояние любого анализируемого явления предопределено предшествующим развитием, связью и зависимостью с другими процессами и явлениями в республике, оценкой явлений и процессов в оплате труда исходя из целей ее развития в республике, определенными нормативными правовыми актами, принятыми в стране.

Показатели, используемые для анализа заработной платы, должны быть методологически сопоставимыми и комплексными, т.е. охватывать различные стороны оплаты труда, учитывать их специфику. Каждый из них имеет свое назначение, и вместе с тем показатели должны быть в неразрывной связи друг с другом, характеризовать взаимосвязанные явления и процессы в оплате труда.

Показатели, рассматриваемые при анализе, могут быть абсолютными (натуральными и стоимостными), средними и относительными, количественными и качественными, индивидуальными и интервальными и т.д.

Сам по себе объект исследования — отрасль — численно большая структура, включающая сотни предприятий и организаций, тысячи работников. Проводить анализ работы всех предприятий, опрос всех работников не представляется возможным, единственно правильным в таких случаях признают применение выборочного метода. Процесс выборки основан на правомерности выводов о целом на основании изучения его части при условии, что эта часть по своей структуре является микромоделью целого. Объект исследования, отрасль, является генеральной совокупностью (табл. 1). Предприятия из генеральной совокупности, отобранные по заданным правилам, составляют выборочную совокупность. Формирование выборочной совокупности отрасли может быть следующим.

Таблица 1. Классификация предприятий отрасли по численности, чел.

До 100	100—500	Более 500	Всего по отрасли
129	167	43	339

Генеральная совокупность по отрасли составляет 339 предприятий.

При формировании выборочной совокупности необходимо представлять все существующие в отрасли формы собственности, отдавать предпочтение предприятиям с наибольшей занятостью, обновлять не менее половины предприятий в выборке ежегодно.

Выборочное обследование проводится на основе установленных форм по каждому предприятию, включенному в выборку. Обследуются анализируемые предприятия отрасли

всех форм собственности, для упрощения расчетов формы собственности объединены в три группы: государственная, негосударственная и смешанная.

При проведении выборочного обследования необходимо учитывать предприятия всех регионов республики.

По результатам выборки сформирована база предприятий выборочной совокупности, которая представляет перечень предприятий, попавших в выборку. По каждому предприятию дается следующая информация: наименование предприятия, адрес, код ОКПО, численность сотрудников, форма собственности (табл. 2).

Таблица 2. Выборочная совокупность из всех предприятий для проведения обследования оплаты труда по численности, чел.

До 100		100—500		Более 500		Всего по отрасли	
Всего	Выборка	Всего	Выборка	Всего	Выборка	Всего	Выборка
129	40	167	51	43	16	339	107

Выборочное статистическое наблюдение по основным показателям оплаты труда следует осуществлять по специальной форме отчетности.

Каждое предприятие, попавшее в выборочную совокупность, заполняет «Показатели базового предприятия», раздел 1 и 2 (табл. 3).

Таблица 3. Показатели базового предприятия

Раздел I. Состав фонда заработной платы в денежной и натуральной формах

№ п/п	Наименование показателя	Единица измерения
1	2	3
	Фонд заработной платы в денежной форме, всего	млн р.
	В том числе:	
	оплата труда по сдельным расценкам, включая суммы индексации заработной платы	млн р.
	оплата труда по тарифным ставкам, служебным окладам, включая суммы индексации заработной платы	млн р.
	выплаты компенсирующего характера, которые связаны с условиями и режимом труда	млн р.
	выплаты стимулирующего характера	млн р.
	оплата простоев не по вине работника, отпусков по инициативе нанимателя	млн р.
	оплата ежегодных и дополнительных отпусков	млн р.
	оплата учебных отпусков	млн р.
	выходное пособие в случаях прекращения трудового договора в связи с призывом на военную службу и другими обстоятельствами	млн р.
	прочие выплаты в денежной форме	млн р.
2	Фонд заработной платы в натуральной форме, всего	млн р.
	В том числе:	
	оплата путевок работникам на лечение, отдых, экскурсии и путешествия	млн р.
	материальная помощь, оказываемая непосредственно работнику	
	оплата квартирной платы, проездных билетов, продуктовых заказов, абонементов в группы здоровья, оплата подписки на газеты и журналы, индивидуальное страхование и т.д.	
	прочие выплаты в натуральной форме	

Раздел II. Среднемесячная и среднечасовая заработная плата

№ п/п	Наименование показателя	Единица измерения
	Среднемесячная заработная плата промышленно-производственного персонала, всего В том числе по категориям работников: рабочие служащие из них: руководители специалисты	тыс. р.
	Среднечасовая заработная плата промышленно-производственного персонала, всего В том числе по категориям работников: рабочие служащие из них: руководители специалисты	р.

Для проведения аналитической обработки статистических данных и данных выборочных совокупностей целесообразно организовать специальное подразделение (группу, сектор), состоящее из 3—4 человек, на уровне отрасли. В их функции входят: организация работ по проведению обследований, уточнение основы выборки, выборочного круга предприятий, тиражирование и рассылка соответствующих бланков отчетности на обследуемые предприятия; сбор, контроль, свод и анализ получаемой информации как по отрасли в целом, так и в разрезе республики, областей.

Полный цикл процесса анализа заканчивается разработкой графических средств отображения наиболее интересных тенденций и закономерностей, написание аналитической записки с предоставлением ее руководству отрасли для принятия необходимых управленческих решений.

Литература

1. Бубен, А.А. Об оценке оплаты труда в отрасли / А.А. Бубен // Устойчивый рост национальной экономики: инновации и конкурентоспособность: материалы I Междунар. науч.-практ. конф. аспирантов и молодых ученых, Минск, 15—16 дек. 2009 г. / Белорус. гос. экон. ун-т; редкол.: Г.А. Короленок (отв. ред.) [и др.]. — Минск, 2009. — С. 34—36.
2. Конев, И.В. Социологический мониторинг трудового потенциала организации и факторов его эффективного использования / И.В. Конев // Управление персоналом. — 2005. — № 12. — С. 71—74.

Статья поступила в редакцию 24.12.2013 г.