

Долинина Т. Н., доц.; Шабуня А. А., асс.
Белорусский государственный
технологический университет

Современные направления анализа организации оплаты труда

В современных условиях предприятия вправе самостоятельно решать вопросы оплаты труда. Однако любые изменения в системе оплаты труда на предприятии должны иметь соответствующее обоснование и опираться на результаты анализа действующей организации оплаты труда.

Можно выделить три основных направления анализа организации оплаты труда на предприятии, которыми являются анализ системы оплаты труда, анализ трудовых показателей, социологический анализ.

А. Анализ системы оплаты труда предполагает проведение качественной оценки организации оплаты труда на предприятии по следующим составляющим:

1. Регулирование оплаты труда (изучение документов, регламентирующих организацию оплаты труда на предприятии, в частности, законов, инструкций, внутрифирменных положений и др.).

2. Нормирование оплаты труда (изучение состояния нормирования труда на предприятии и оценка его роли в организации оплаты труда. Рассмотрению подлежат все виды норм по труду с точки зрения их качества, обоснованности).

3. Тарифная система оплаты труда (анализ применяемой тарифной системы, ее параметров (тарифной ставки 1-го разряда, тарифной сетки) и оценка их соответствия функциям, возлагаемым на тарифную систему).

4. Формы и системы оплаты труда (оценка соответствия применяемых форм и систем оплаты труда особенностям производственного процесса).

5. Система доплат, надбавок и премий (рассмотрение применяемых доплат, надбавок и премий, их размера, условий выплаты и круга работников, которым они назначаются, выявление их дублирования).

Б. Анализ трудовых показателей предполагает проведение количественного анализа, позволяющего оценить уровень организации оплаты труда на предприятии

и выработать рекомендации по ее совершенствованию. Включает следующие элементы:

1. Анализ уровня заработной платы (сравнение уровня оплаты труда на предприятии с минимальным потребительским бюджетом, средней заработной платой по республике, по соответствующей отрасли промышленности, по региону).

2. Анализ динамики заработной платы (сопоставление индексов заработной платы, изменения объемов производства и уровня рентабельности с целью оценки правомерности увеличения заработной платы).

3. Анализ дифференциации заработной платы (оценка сложившейся дифференциации с учетом профессионально - квалификационной структуры кадров, условий труда, конъюнктуры на рынке рабочей силы).

4. Анализ структуры фонда заработной платы (оценивается рациональность структуры фонда заработной платы исходя из доли в нем тарифной части).

5. Анализ стоимости рабочей силы (оценивается структура и динамика расходов предприятия на рабочую силу).

В. *Социологический анализ* дополняет два предыдущих направления анализа и позволяет на основании неформальной информации оценить действенность организации оплаты труда, определить возможности ее совершенствования и в ряде случаев получить отсутствующие количественные ориентиры. Может включать следующие элементы:

1. Анализ удовлетворенности работников действующей системой оплаты труда (оценка восприятия работниками системы оплаты труда с точки зрения ее простоты, логичности, изучение их мнения по ее совершенствованию).

2. Анализ удовлетворенности работников уровнем заработной платы (изучение удовлетворенности работников уровнем заработной платой, ее динамикой, получение количественных ориентиров).

3. Анализ удовлетворенности работников дифференциацией заработной платы (изучение удовлетворенности соотношениями в оплате труда между работниками с учетом его сложности, ответственности, условий труда).