

УДК 331.2

МОДЕЛЬ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ПТИЦЕВОДЧЕСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ ТРУДОИЗБЫТОЧНЫХ РЕГИОНОВ

Ройтер Л.М., заведующая отделом экономики рыночных отношений, канд. экон. наук, доцент
Федорова Д.Л., младший научный сотрудник
ГНУ Всероссийский научно-исследовательский и технологический институт птицеводства (ГНУ ВНИТИП)
Черетун Л.С., главный экономист
ООО «Липецкптица»

Аннотация: Статья посвящена процессу построения математического инструментария практической реализации модели оплаты труда работников птицеводческих предприятий трудоизбыточных регионов России.

Summary: The paper is devoted to the mathematical tools of the poultry farms employee's job compensation model implementation process in the excess working regions of the Russian Federation.

Ключевые слова: трудоизбыточные регионы; птицеводческие предприятия; территориальная разница в оплате труда; дифференцированная модель оплаты труда; математический инструментарий; промышленно-производственный персонал; руководители, специалисты и служащие.

Key Words: excess working regions; poultry farms; geographical differential; job compensation differentiated model; mathematical tools; operational personnel; white collar staff.

Управление предприятием, занимающимся производством и реализацией птицеводческой продукции, представляет собой комплексный процесс решения важнейших задач, одна из которых заключается в построении эффективной системы оплаты труда.

Поскольку условия функционирования хозяйствующих субъектов птицеводческого комплекса не одинаковы, применение единого интегрированного подхода к заработной плате на основе действующих в отрасли механизмов материального стимулирования не представляется возможным. Данное обстоятельство обусловило необходимость разработки дифференцированного подхода к оплате труда в зависимости от факторов, оказывающих влияние на работу хозяйств в пределах регионов, в разной степени обеспеченных трудовыми ресурсами.

Ориентация на разграничение уровней материального вознаграждения по территориям требует разработки мотивационных механизмов, учитывающих специфику функционирования птицеводческих предприятий и их поведение на рынке труда.

Нами разработана дифференцированная модель оплаты труда работников птицеводческих предприятий, в основу которой положены условия

обеспеченности регионов трудовыми ресурсами, а также деление кадрового состава на категории: промышленно-производственный персонал (ППП) и группа руководителей, специалистов и служащих (РСС).

Проиллюстрируем этапы реализации данной модели для работников группы ППП на примере трудоизбыточных территорий. Для них характерны: снижение уровней заработной платы; высокие показатели текучести кадров; сложность подбора высококвалифицированного персонала, заинтересованного в работе на конкретном предприятии и одновременно удовлетворяющего его требованиям.

В рамках предлагаемого подхода для данной категории работников рекомендуем применение модифицированной окладной системы

оплаты труда, переход к которой целесообразно осуществлять поэтапно, в соответствии с алгоритмом, представленным на рисунке 1. Для осуществления мероприятий согласно данному алгоритму был разработан соответствующий математический инструментарий применительно к работникам группы ППП (табл. 1).

Практическая реализация механизма начисления заработной платы работникам группы ППП приведена на примере коллектива цеха выращивания цыплят-бройлеров, состоящего из 17 человек: бригадира, 7-ми птичников-операторов, 6-ти операторов, 3-х ночных птичников.

Этап 1. Определение необходимого количества работников группы ППП. Этот этап осуществлялся в соответствии с методикой опти-



Рис. 1. Алгоритм формирования окладной системы оплаты труда работников группы ППП на птицеводческом предприятии



Таблица 1

Пошаговая реализация процесса перехода к окладной системе оплаты труда работников группы ППП на птицеводческих предприятиях трудоизбыточных регионов России

Содержание этапа	Алгоритм расчета
Этап 3. Определение среднего уровня заработной платы по каждой должности за последние 2–3 года	
Расчет среднемесячной заработной платы по каждой должности единице	<p>Величина среднемесячной заработной платы каждой должностной единицы работников группы ППП:</p> $\bar{Z}_{q(\text{ППП})} = \frac{\sum_{b=1}^n \sum_{q=1}^o \sum_{j=1}^m (Z_{bqj} \times k_{ij})}{q \times j},$ <p>где: $Z_{q(\text{ППП})}$ — среднемесячная заработная плата работника группы ППП q-той должности, руб.; Z_{bqj} — заработная плата b-того работника q-той должности в j-том месяце, руб.; k_{ij} — поправочный коэффициент на инфляцию в j-том месяце; $b = 1, 2, \dots, n$ — количество работников одной должности, чел.; $q = 1, 2, \dots, o$ — количество должностных единиц работников группы ППП, шт.; $j = 1, 2, \dots, m$ — количество месяцев анализируемого периода, мес.</p>
Этап 5. Определение количественных и качественных корректирующих коэффициентов	
Определение количественного корректирующего коэффициента	<p>Коэффициенты роста производительности труда ($K_{\text{вп}}$) и снижения трудоемкости ($K_{\text{вт}}$):</p> $K_{\text{вп}} = K_{\text{пр}_i} = \frac{\Pi_{i1}}{\Pi_{\text{баз}_i}}, \quad K_{\text{вт}} = \frac{1}{K_{\text{т}_i}} = \frac{T_{\text{баз}_i}}{T_{\text{т}_i}},$ <p>где: $K_{\text{вп}}$ — задание по росту производительности труда работников i-той группы ППП; $K_{\text{пр}_i}$ — коэффициент роста производительности труда работников i-той группы ППП; Π_{i1} — производительность труда работников i-той группы ППП за последний либо планируемый период времени (год); $\Pi_{\text{баз}_i}$ — производительность труда работников i-той группы ППП в базовом периоде (году); $K_{\text{вт}}$ — задание по снижению трудоемкости выпускаемой работниками i-той группы ППП продукции (сделанных работ, оказанных услуг); $K_{\text{т}_i}$ — коэффициент изменения трудоемкости выпускаемой работниками i-той группы ППП продукции (сделанных работ, оказанных услуг) за последний либо планируемый период времени (год); $T_{\text{баз}_i}$ — трудоемкость выпускаемой работниками i-той группы ППП продукции (сделанных работ, оказанных услуг) в базовом периоде (году)</p>
Определение качественного корректирующего коэффициента	$K_{\text{укр}} = \frac{Y_{\text{кр}}}{Y_{\text{к}}} = \frac{\sum_{m=1}^n \sum_{i=1}^a \left(\frac{k_{ijm}}{j^n} \times \beta_i \right) \times \sum_{p=1}^t N_p}{\sum_{p=1}^t (Y_{\text{кр}} \times N_p)},$ <p>где: $K_{\text{укр}}$ — корректирующий коэффициент конкурентоспособности p-того работника отдельной категории; $Y_{\text{кр}}$ — уровень конкурентоспособности p-того оцениваемого работника группы ППП, балл; $Y_{\text{к}}$ — средний уровень конкурентоспособности отдельной категории работников группы ППП, балл; k_{ijm} — количественное значение j-той характеристики, входящей в состав i-того критерия, данное m-ным экспертом, балл; β_i — весовой коэффициент i-того критерия оценки, %; N_p — p-тый оцениваемый работник птицеводческого предприятия; $p = 1, 2, \dots, t$ — количество оцениваемых работников птицеводческого предприятия; i — количество критериев оценки конкурентоспособности; j — количество характеристик, входящих в состав i-того критерия оценки конкурентоспособности персонала; $m = 1, 2, \dots, n$ — количество экспертов; a — количество оцениваемых или приоритетных критериев оценки конкурентоспособности</p>
Этап 6. Утверждение сумм должностных окладов с учетом корректирующих коэффициентов	
Определение заработной платы каждого работника группы ППП	<p>Величина оклада работникам группы ППП: $Z_{q(\text{ППП})} = Z_{p(\text{ППП})} \times K_{\text{вп}}(K_{\text{вт}}) \times K_{\text{укр}}(\text{ППП})$, где $Z_{p(\text{ППП})}$ — заработная плата p-того работника группы ППП, руб.; $Z_{q(\text{ППП})}$ — заработная плата работника q-той должности из группы ППП, руб.; $K_{\text{вп}}(K_{\text{вт}})$ — коэффициент задания по росту производительности труда (снижению трудоемкости выпускаемой продукции (сделанных работ, оказанных услуг)) p-того работника; $K_{\text{укр}}(\text{ППП})$ — корректирующий коэффициент уровня конкурентоспособности p-того работника группы промышленно-производственного персонала по отдельной категории; $p = 1, 2, \dots, y$ — количество работников группы промышленно-производственного персонала, чел.</p>
Этап 7. Формирование фонда оплаты труда работников группы ППП	
Расчет фонда оплаты труда работников группы ППП	<p>Величина фонда оплаты труда работников группы ППП:</p> $\text{ФОТ}_{\text{ППП}} = \sum_{p=1}^y Z_{p(\text{ППП})},$ <p>где: $\text{ФОТ}_{\text{ППП}}$ — фонд оплаты труда работников группы ППП, руб.</p>

мизации численности работников птицеводческих предприятий (ГНУ ВНИТИП, 2012), согласно которой было выявлено, что для оптимальной организации труда в коллективе достаточно сократить состав основных

работников на 1 чел., в частности это может быть птичница-оператор.

Этап 2. Разработка должностных инструкций. Для реализации данного этапа проводили морфологический анализ, в процессе которо-

го было установлено дублирование ряда функциональных обязанностей работниками цеха выращивания цыплят-бройлеров.

При составлении должностных инструкций за бригадиром целесообразно

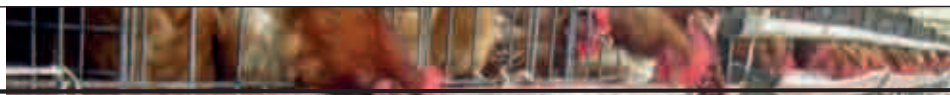


Таблица 2

Расчет заработной платы работникам цеха выращивания цыплят-бройлеров и фонда оплаты труда коллектива подразделения при окладной системе оплаты

Должность сотрудника структурного подразделения	Средняя величина заработной платы, руб.		Уровень конкурентоспособности работника, баллов		Значение корректирующего коэффициента		Величина оклада с учетом корректирующих коэффициентов, руб.
	работника	по должности	индивидуальный	средний уровень по осн. работникам	количественного	качественного	
Бригадир	20 147,3	20 147,3	3,69		1,0200	1,1250	23 119,0
Птичница-оператор 1	17 815,6	17 754,4	3,17		1,0200	0,9664	17 501,0
Птичница-оператор 2	17 360,3		3,23		1,0200	0,9847	17 832,4
Птичница-оператор 3	18 551,7		3,40		1,0200	1,0365	18 770,5
Птичница-оператор 4	18 041,0		3,12		1,0200	0,9512	—
Птичница-оператор 5	17 445,4		3,24		1,0200	0,9878	17 888,6
Птичница-оператор 6	17 615,6		3,37		1,0200	1,0274	18 605,7
Птичница-оператор 7	17 451,5		3,24		1,0200	0,9878	17 888,6
Оператор 1	17 190,1	17 635,4	3,19	3,28	1,0200	0,9725	17 493,4
Оператор 2	18 296,4		3,40		1,0200	1,0365	18 644,7
Оператор 3	17 530,5		3,43		1,0200	1,0457	18 810,2
Оператор 4	17 700,6		3,30		1,0200	1,0060	18 096,0
Оператор 5	17 275,2		3,34		1,0200	1,0182	18 315,5
Оператор 6	17 819,7		3,25		1,0200	0,9908	17 822,6
Ночная птичница 1	16 870,8	16 526,2	3,29		1,0200	1,0030	16 907,3
Ночная птичница 2	16 445,4		3,23		1,0200	0,9847	16 598,8
Ночная птичница 3	16 262,3		3,18		1,0200	0,9695	16 342,6
Расчетная величина фонда оплаты труда работников цеха выращивания	При окладной системе оплаты труда				В месяц		30 7862,6
	При прежней системе оплаты труда				В год		34 87643,0
						В год	3 597 833,0

закрепить функции контроля за выполнением трудового распорядка, а также учета поступления кормов, определения их качества и количества, а за операторами — обеспечения бесперебойной эксплуатации средств механизации и автоматизации. Остальные обязанности должны быть подвергнуты пересмотру и перераспределению между категориями работников цеха выращивания цыплят-бройлеров.

Этап 3. Определение среднего уровня заработной платы по каждой должности за последние два-три года. Результаты расчета средних величин заработных плат работников цеха выращивания цыплят-бройлеров приведены в *таблице 2*.

Этап 4. Установление величин окладов по должностным единицам. Проведенный специалистами кадровых служб мониторинг заработных плат на рынке труда по аналогичным должностям показал, что уровень таковых на предприятии не ниже среднерыночного. Соответственно было принято решение: использовать полученные величины в качестве основы окладов.

Этап 5. Определение количественных и качественных корректирующих коэффициентов. Руководством предприятия перед коллективом была поставлена зада-

ча увеличить производительность труда на 2%, следовательно, количественный корректирующий коэффициент будет равен 1,02.

Величина качественного корректирующего коэффициента была определена исходя из оценки конкурентоспособности работников основного производств согласно методике оценки конкурентоспособности работников птицеводческих предприятий (ГНУ ВНИТИП, 2011), на основе среднего значения параметра по категории (3,28 балла) и индивидуальных показателей по каждому сотруднику.

Этап 6. Утверждение величин должностных окладов с учетом корректирующих коэффициентов. Величина должностного оклада по каждой кадровой единице устанавливается в соответствии с математическим аппаратом, отраженным в *таблице 1*, за исключением птичницы-оператора 4 с наименьшим значением качественного корректирующего коэффициента.

Этап 7. Формирование фонда оплаты труда работников группы ППП. Процесс реализации завершающего этапа заключается в суммировании величин скорректированных должностных окладов, полученных на предыдущей стадии. Сравнение годового фонда

оплаты труда по предлагаемой модели и прежней системе материального вознаграждения не приводит к росту величины данного показателя, хотя одновременно учитывает уровень производительности труда и качественную составляющую трудового потенциала работников подразделения.

Следовательно, модифицированная окладная система оплаты труда позволяет учитывать условия неопределенности в материальном вознаграждении работников посредством введения корректирующих коэффициентов.

Предлагаемая нами модель строится на обоснованной методической базе количественной и качественной оценки трудового потенциала. Она дает возможность предприятиям оперативно осуществлять подбор кадров и адекватно оценивать труд работников на фоне действенного мотивационного механизма. □

Для контактов с авторами:

Ройтер Лия Моисеевна

e-mail: roiter@vniitp.ru

Тел.: (496) 551-69-85

Федорова Дарья Леонидовна

e-mail: milayasp@bk.ru

Черетун Любовь Сергеевна

e-mail: ekonomist@lipptitsa.ru