

ЭКОНОМИКА

УДК 331 *Т.И. Кружкова, А.В. Ручкин, О.А. Рущицкая*
DOI: 10.36718/2500-1825-2020-3-3-17

ПОСТРОЕНИЕ ОПТИМАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА И ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ

T.I. Kruzhkova, A.V. Ruchkin, O.A. Rusthitskaya

THE CONSTRUCTION OF OPTIMAL SYSTEM OF COMPENSATION AND REMUNERATION OF THE STAFF AT THE ENTERPRISE

Экономика и социология труда имеют большое значение для повышения эффективности и продуктивности производства. Многие социально-психологические, социальные и экономические факторы в разной степени влияют на производительность работников, их лояльность к организации, готовность к интенсификации труда и освоению новых форм осуществления трудовой деятельности. Рассматривается эффективность самой системы оплаты труда на примере производственного предприятия, исходя из открытых данных. В ходе исследования анализируются оптимальность построенной системы, влияние на эффективность трудовой деятельности работников и организацию труда. В качестве основного методологического подхода был выбран системный подход, рассчитаны коэффициент зарплатоотдачи, коэффициент зарплатоемкости, интегральный показатель оценки эффективности использования фонда оплаты труда, коэффициент рентабельности живого труда и коэффициент опережения на примере конкретного предприятия. Несмотря на достаточно большой объем исследований в сфере анализа систем мотивации и стимулирования на предприятиях, верификация данного исследования, экзemplификация на конкретном предприятии дают возможность уточнить условия, специфику распределения фонда оплаты труда как для конкретного производства, так и для отрасли в целом, что имеет важное экономическое значение для стратегического развития. С учетом проведенных расчетов и анализа даны рекомендации по необходимости учета макроэкономических процессов и проблемных точек существующей системы оплаты труда, что позволяет разработать инструменты для ее совершенствования, непо-

средственно связанного с эффективностью труда каждого работника и организации в целом.

Ключевые слова: предприятие, мотивация, зарплатоотдача, зарплатоемкость, фонд оплаты труда, производительность труда.

The economy and sociology of labor play an important part in improving the efficiency and productivity of the production. Many socio-psychological, social and economic factors to varying degrees affect the productivity of employees, their loyalty to the organization, their readiness to intensify work and develop new forms of employment. The effectiveness of the remuneration system itself on the example of a manufacturing enterprise, based on open data was given. In the course of study the optimality of the constructed system, its impact on the efficiency of employees' work and labor organization were analyzed. As the main methodological approach was chosen cost approach, the ratio Samplitude, the coefficient of wages measuring, central indicator of the efficiency of payroll, the benefit / cost ratio of living labor and advancing coefficient on the example of the concrete enterprise were calculated. Despite a sufficiently large amount of the research in the field of analysis of motivation and incentive systems at enterprises, the verification of the research the data, exemplification at specific enterprise made it possible to clarify the conditions and specifics of the distribution of the wage fund for both a specific production and for the industry as a whole, which is of great economic importance for strategic development. Based on the calculations and analysis, the recommendations on the need to take into account macroeconomic processes and problem points of the existing wage system were given, which allowing to develop the tools for its improvement, directly related to the labor efficiency of each employee and the organization as a whole.

Keywords: enterprise, motivation, salary return, wage fund, und of compensation, labor productivity.



Эффективное использование трудового потенциала предприятия – обязательное условие, обеспечивающее непрерывность производственного процесса и своевременное выполнение производственных планов. В современной рыночной экономике заработная плата имеет важное экономическое и социальное значение, поскольку выражает интересы как государства, так и работодателей и работников. Данные подходы нашли свое отражение как в зарубежной науке [1, 2], так и в трудах отечественных ученых [3–7].

Целью исследования является построение оптимальной системы оплаты труда и вознаграждения персонала на предприятии.

Для оценки эффективности организации оплаты труда в данном исследовании используется метод рейтинговой оценки.

«В зависимости от тактических и стратегических целей компании могут использоваться различные показатели. Для оценки эффективности организации оплаты труда в данной работе будут использоваться следующие, наиболее универсальные, показатели:

– Добавленная стоимость на одного работника организации. Использование данного показателя предполагает наличие методики, позволяющей объективно определить вклад всех и каждого из подразделений, участвующих в производстве продукта/услуги.

– Доля заработной платы (суммарных компенсационных выплат) в себестоимости производимой продукции/услуг, а также динамика этого показателя в сравнении с данными по другим организациям данной сферы деятельности.

– Производительность труда, определяемая в расчете доли валового продукта или валовой прибыли, которая приходится на одного работника.

На основе нескольких целевых рейтингов можно рассчитывать комплексные рейтинги, дающие обобщенную характеристику анализируемого объекта» [8].

Формулы расчета данных показателей представлены в таблице 1.

Таблица 1

Формулы расчета показателей рейтинговой оценки

Показатель	Формула	Обозначения
Добавленная стоимость на одного работника	$ДС = V / \text{кол-во работников}$	V – объем производства продукции в отпускных ценах
Доля заработной платы в себестоимости продукции (стоимостной метод расчета)	$ДЗП = ЗП / \text{себестоимость}$	ЗП – сумма начисленной заработной платы; себестоимость – сумма себестоимости
Производительность труда	$ПТ = В / Ч$	В – выручка; Ч – численность работников
Итоговый комплексный индекс	$I_r = 0,5K_1 + 0,33K_2 + 0,17K_3$	I_r – итоговый комплексный индекс; K_1, K_2 и K_3 – индексы показателей, используемых в рейтинговой оценке

Примечание: таблица разработана автором на основе [9, 10].

Для формирования окончательных выводов предлагается группировать итоговые значения показателей в соответствии с единой системой интервалов, которая представлена в таблице 2.

Таблица 2

Величина интервалов для оценки эффективности по результатам итоговых рейтинговых оценок

Уровень	Оценка анализируемого объекта	Интервал значений индексов
I	Высокая или отличная	1,0 и выше
II	Недостаточно высокая	0,9–1,0
III	Хорошая	0,8–0,9
IV	Не достигающая хорошего уровня	0,7–0,8
V	Средняя или удовлетворительная	0,6–0,7
VI	Не достигающая среднего уровня	0,5–0,6
VII	Низкая	0,4–0,5
VIII	Неудовлетворительная	0,4 и ниже

Здесь и далее: таблица разработана автором.

В экономической литературе для определения эффективности заработной платы рекомендуется использовать показатель зарплатоотдачи. Данный коэффициент рассматривается как отношение созданного продукта (результата, эффекта) к выплаченной на его производство заработной плате (табл. 3).

Кроме показателя зарплатоотдачи в хозяйственной практике применяются величины, обратные показателю эффективности заработной платы, а именно коэффициенты затрат на оплату труда в выпуске конечного общественного продукта, характеризующие не эффективность заработной платы, а долю затрат на оплату труда в выпуске конечного общественного продукта – коэффициенты зарплатоемкости.

Рост значения этих коэффициентов свидетельствует о повышении экономической отдачи средств на оплату труда, но поскольку их изменение может быть разнонаправленным и иметь различную интенсивность, рассчитывается интегральный показатель, который дает общую оценку эффективности использования фонда заработной платы (см. табл. 3).

«Основным показателем, характеризующим соотношение темпов роста производительности труда и его оплаты является коэффициент опережения. Превышение индекса производительности труда над индексом средней заработной платы говорит об уменьшении доли фонда заработной платы в общей стоимости продукции, т. е. означает относительную экономию фонда заработной платы» [8].

Таблица 3

Показатели, используемые для анализа

Показатель	Формула	Пояснение
Коэффициент зарплатоотдачи	$KZO = \frac{\Pi}{\Phi OT}$	Π – величина общественного продукта, национального дохода или ВВП; ΦOT – фонд оплаты труда
Коэффициент зарплатоемкости	$KЗП = \frac{\Phi OT}{\Pi}$	KЗП – коэффициент зарплатоемкости продукта; ΦOT – фонд оплаты труда; Π – величина созданного общественного продукта, национального дохода или ВВП
Интегральный показатель оценки эффективности использования ΦOT	$\text{Эф} = \sqrt{KZO \cdot KPT}$	KZO – коэффициент зарплатоотдачи; KPT – коэффициент рентабельности живого труда
Коэффициент рентабельности живого труда	$KPT = \Pi / \Phi$	Π – прибыль от продаж; Φ – фонд заработной платы
Коэффициент опережения	$\begin{aligned} K_{оп} &= Jw : Jf \\ &= \left(\frac{Q1}{T1} : \frac{Q0}{T0} \right) : \left(\frac{F1}{T1} : \frac{F0}{T0} \right) \\ &= \frac{Q1}{F1} : \frac{Q0}{F0} \end{aligned}$	Kоп – коэффициент опережения; Jw – индекс производительности труда; Jf – индекс оплаты труда; Q1 и Q0 – объем продукции в отчетном и базисном периодах; F1 и F0 – фонд заработной платы в отчетном и базисном периодах; T1 и T0 – средняя списочная численность работников в отчетном и базисном периодах; Q1/F1 и Q0/F0 – зарплатоотдача в отчетном и базисном периодах

При анализе эффективности организации оплаты труда на предприятии все коэффициенты нужно рассматривать в комплексе и динамике, что поможет выявить причины существующих негативных изменений и разработать эффективные мероприятия для их устранения.

Перед тем, как перейти к непосредственному анализу эффективности уже существующей системы оплаты труда и вознаграждения персонала на предприятии ПАО «Северский трубный завод», проанализируем результаты хозяйственной деятельности предприятия за период 2017–2019 гг.

Таблица 4

**Результаты хозяйственной деятельности
ПАО «СТЗ» за 2017–2019 гг.**

Показатель	2017, тыс. руб.	2018, тыс. руб.	2019, тыс. руб.	Темп роста 2017– 2018 гг.	Темп роста 2018– 2019 гг.
Выручка	31 048 902	33 947 736	35 312 569	1,09	1,04
Чистая прибыль (убыток)	(970 439)	(894 688)	1 207 765	0,92	2,34
Фонд оплаты труда	2 554 943	2 667 435	2 649 403	1,04	0,99
Численность персонала	6 850	6 632	5 953	0,97	0,89
Себестоимость продаж	27 115 282	29 220 413	29 668 894	1,08	1,01

В 2017 и 2018 гг. финансовое состояние предприятия ПАО «СТЗ» является крайне нестабильным – оба года организация имеет значительный убыток в 970 439 тыс. руб. и 894 688 тыс. руб. соответственно. Данная ситуация может быть обусловлена состоянием мирового рынка металлургии.

По данным таблицы 4 видно, что за рассматриваемый период общее финансовое состояние ПАО «СТЗ» в 2019 г. улучшилось: впервые за несколько лет у предприятия появилась чистая прибыль в размере 1 207 765 тыс. руб. Данное изменение может быть обусловлено освоением новых технологий, а именно производством бесшовных труб на современном трубопрокатном комплексе с применением непрерывного стана FQM. Также причиной может являться тот факт, что в 2019 г. на предприятии было выведено на рекордный уровень производство стали – 900 тыс. т. Здесь же стоит отметить тот факт, что в 2019 г. экспортная сталь из России подорожала на 97 % – до \$499 за 1 т вследствие перебоев с экспортом Китая.

Для деятельности ПАО «СТЗ» положительным изменением является опережающий рост выручки по сравнению с ростом себестоимости продаж в 2019 г. – это говорит о снижении себестоимости продукции, что могло быть достигнуто за счет технического перевооружения и закрытия низкоэффективных производств.

В 2019 г. на предприятии произошло существенное сокращение численности персонала – на 679 человек, или 11 % к численности за 2018 г. Несмотря на это, фонд оплаты труда сократился лишь на 1 % (18 032 тыс. руб.) к 2018 г. Такое соотношение изменений в данных показателях является

положительным фактом: если в 2018 г. на одного работника в год приходилось 402 тыс. руб. (приблизительно 33,5 тыс. руб. в месяц), то в 2019 г. – 445 тыс. руб. (приблизительно 37 тыс. руб. в месяц).

Несмотря на общую ситуацию на рынке металлургии, на финансовое состояние организации не менее важное влияние оказывают внутренние факторы, а именно существующая на предприятии организация оплаты труда и мотивации персонала. Для того чтобы увидеть, существуют ли у Северского трубного завода проблемы в сфере организации оплаты труда, проанализируем указанные выше показатели.

Для начала рассмотрим критерии и индикаторы, используемые в рамках метода рейтинговой оценки, а также проанализируем динамику их изменения за период с 2017 по 2019 г.

На основе полученных значений показателей, приведенных в таблице 5, можно сделать вывод о том, что по данным за 2017 г. система организации оплаты труда на предприятии не достигает даже среднего уровня. Низкий уровень оплаты труда ведет к деградации трудовых ресурсов, уменьшает не только профессиональные качества рабочей силы, но и физиологическое состояние. Производство теряет квалифицированных специалистов, поскольку многие отдадут предпочтение менее квалифицированному и бедному по содержанию, но более доходному труду. При этом теряется трудовая мотивация работников, а в обществе формируется отрицательное отношение к труду.

Таблица 5

**Показатели рейтинговой оценки эффективности
организации оплаты труда за 2017 г.**

Показатель	Расчет	Итог
Добавленная стоимость на одного работника	$ДС = (1\,483\,632 / 6\,850) / 365$	0,593
Доля заработной платы в себестоимости продукции	$ДЗП = 2\,554\,943 / 27\,115\,282$	0,094
Производительность труда	$ПТ = (3\,933\,620 / 6\,850) / 365$	1,573
Итоговый комплексный индекс	$0,5 \cdot 0,593 + 0,33 \cdot 0,094 + 0,17 \cdot 1,573$	0,595

Анализируя итоговые значения показателей за 2019 г., приведенных в таблице 6, стоит отметить, что уровень организации труда повысился и в соответствии со шкалой соответствует хорошему уровню.

Таблица 6

**Показатели рейтинговой оценки эффективности
организации оплаты труда за 2018 г.**

Показатель	Расчет	Итог
Добавленная стоимость на одного работника	$ДС = (2\,127\,096 / 6\,632) / 365$	0,878
Доля заработной платы в себестоимости продукции	$ДЗП = 2\,677\,435 / 29\,220\,413$	0,092
Производительность труда	$ПТ = (4\,727\,323 / 6\,632) / 365$	1,953
Итоговый комплексный индекс	$0,5 \cdot 0,878 + 0,33 \cdot 0,092 + 0,17 \cdot 1,953$	0,801

Улучшение уровня организации оплаты труда на предприятии в 2018 г. в большей степени обусловлено ростом таких показателей, как добавленная стоимость на одного работника и производительность труда (рост составил 0,285 п.п. и 0,380 п.п. к соответствующим показателям за 2017 г.). Рост производительности труда ведет к повышению качества продукции и сокращению потерь рабочего времени. Руководство предприятия заинтересовано в росте данного показателя, и вследствие этого появляется возможность дополнительного стимулирования и мотивации работников, за счет чего увеличивается добавленная стоимость на одного работника.

В 2019 г. также наблюдается положительная динамика в показателях добавленной стоимости на одного работника и производительности труда. Данный рост может быть обусловлен кардинальным изменением финансового состояния предприятия в данном году, а именно получением чистой прибыли.

Проанализировав динамику изменения уровней организации труда и других показателей, стоит отметить их значительное улучшение. Производительность труда за период с 2017 по 2019 г. увеличилась больше, чем в полтора раза, а добавленная стоимость на одного работника – в 2 раза.

Таблица 7

**Показатели рейтинговой оценки эффективности
организации оплаты труда за 2019 г.**

Показатель	Расчет	Итог
Добавленная стоимость на одного работника	$ДС = (2\,577\,427 / 5\,953) / 365$	1,186
Доля заработной платы в себестоимости продукции	$ДЗП = 2\,649\,403 / 29\,668\,894$	0,089
Производительность труда	$ПТ = (5\,643\,675 / 5\,953) / 365$	2,597
Итоговый комплексный индекс	$0,5 \cdot 1,186 + 0,33 \cdot 0,089 + 0,17 \cdot 2,597$	1,063

Таблица 8

Сводная таблица за период 2017–2019 гг.

Показатель	2017	2019	Темп роста
Добавленная стоимость на одного работника	0,593	1,186	2,000
Доля заработной платы в себестоимости продукции	0,094	0,089	0,947
Производительность труда	1,573	2,597	1,651
Итоговый комплексный индекс	0,595	1,063	1,786

Несмотря на такую положительную динамику, к 2019 г. доля заработной платы в себестоимости продукции сократилась на 5 %. Заработная плата работников составляет лишь 9,4 % в 2017 г. и 8,9 % в 2019 г. Данное явление может быть обусловлено тем, что производство ПАО «СТЗ» является материалоемким и большую часть себестоимости составляют затраты на сырье и материалы.

Помимо метода рейтинговой оценки рассмотрим ряд таких коэффициентов, как зарплатоотдача, зарплатоемкость и экономическая эффективность заработной платы.

Для начала рассчитаем коэффициент зарплатоотдачи за период с 2017 по 2019 г.:

$$КЗО_{2017} = 3\,933\,620 / 2\,554\,943 = 1,54;$$

$$КЗО_{2018} = 4\,727\,323 / 2\,677\,435 = 1,77;$$

$$КЗО_{2019} = 5\,643\,675 / 2\,649\,403 = 2,13.$$

Чем больше данный коэффициент, тем лучше, так как он характеризует объем произведенной продукции, приходящийся на 1 руб. фонда заработной платы.

Исходя из полученных данных, составим сводную таблицу данного показателя за 2017–2019 гг. (табл. 9), благодаря которой будет возможно оценить динамику изменения коэффициента зарплатоотдачи.

Таблица 9

Сводная таблица коэффициента зарплатоотдачи 2017–2019 гг.

Показатель	2017 г.	2018 г.	2019 г.	Абсолютный рост 2017–2018 гг.	Абсолютный рост 2018–2019 гг.
Значение коэффици- циента	1,54	1,77	2,13	0,23	0,36

Увеличение коэффициента зарплатоотдачи принято считать положительным явлением. В 2018 г. зарплатоотдача увеличилась на 23 коп. – это значит, что каждый рубль заработной платы стал давать на 23 коп. товарной продукции больше. В 2019 г. произошло повторное увеличение зарплатоотдачи еще на 36 коп. Таким образом, за рассматриваемый период с 2017 по 2019 г. произошло суммарное увеличение коэффициента зарплатоотдачи на 59 коп., или на 38 %. Это изменение говорит об увеличении производительности труда и как следствие – повышении эффективности производства.

Далее приведены расчеты коэффициента, обратного зарплатоотдаче, – коэффициента зарплатоемкости, который показывает величину заработной платы, приходящуюся на единицу произведенной продукции:

$$КЗП_{2017} = 2\,554\,943 / 3\,933\,620 = 0,65;$$

$$КЗП_{2018} = 2\,677\,435 / 4\,727\,323 = 0,57;$$

$$КЗП_{2019} = 2\,649\,403 / 5\,643\,675 = 0,47.$$

Увеличение коэффициента зарплатоемкости принято считать негативным явлением. Но на данном предприятии наблюдается обратная тенденция, а именно снижение коэффициента зарплатоемкости (табл. 10).

За рассматриваемый период общее снижение коэффициента произошло на 26 коп. Это говорит о том, что на каждый рубль товарной продукции стало приходиться на 26 коп. заработной платы больше.

Таблица 10

**Сводная таблица коэффициента зарплатоемкости
2017–2019 гг.**

Показатель	2017 г.	2018 г.	2019 г.	Абсолютный рост 2017–2018 гг.	Абсолютный рост 2018–2019 гг.
Значение коэффициента	0,65	0,57	0,47	–0,08	–0,18

При нормальном развитии производства показатель зарплатоемкости снижается в пропорции, близкой снижению трудоемкости, и может дополнительно контролироваться соотношением прироста средней заработной платы и производительности труда. Таким образом, можно сделать вывод о том, что наибольшая трудоемкость была в 2017 г., что может быть обусловлено тем, что на предприятии используется устаревшее оборудование, которое с каждым годом изнашивается все больше и больше. В 2019 г. зарплатоемкость снизилась почти на 28 %, а соответственно и трудоемкость производства тоже, это могло произойти за счет открытия новых производственных цехов с новым оборудованием и частичного технического переоснащения в других цехах.

Для обобщения рассмотренных коэффициентов рассмотрим значения интегрального показателя эффективности использования заработной платы.

Таблица 11

**Расчет интегрального показателя эффективности
использования заработной платы 2017–2019 гг.**

Год	Коэффициент рентабельности живого труда	Показатель эффективности использования зарботной платы
2017	$1\,483\,632 / 2\,554\,943 = 0,58$	0,95
2018	$2\,127\,096 / 2\,667\,435 = 0,80$	1,19
2019	$2\,577\,427 / 2\,649\,403 = 0,97$	1,44

За период с 2017 по 2019 г. наблюдается положительная динамика изменения как коэффициента рентабельности живого труда, так и показателя эффективности использования заработной платы. В 2018 и 2019 гг. значения интегрального показателя использования заработной платы удовлетворяют нормативу $ЭФ > 1$.

Наименьшее значение коэффициент рентабельности живого труда приходится на 2017 г. Это говорит о нерациональности использования труда работников и неэффективном использовании рабочего времени. Данная ситуация сложилась, поскольку в этот период на предприятии ПАО «СТЗ» еще не была произведена модернизация производственных станков. Вследствие этого наименьший показатель эффективности использования заработной платы также приходится на этот год.

В 2018 г. на предприятии была проведена частичная замена старого оборудования, что благоприятно сказалось на изменении рассматриваемых коэффициентов – в 2018 г. коэффициент рентабельности живого труда составил 0,80 (что на 38 % больше, чем значение аналогичного показателя в 2017 г.). Рост коэффициента рентабельности живого труда и коэффициента зарплатоотдачи привели к росту интегрального показателя эффективности использования заработной платы.

Наибольшее значение рассматриваемых коэффициентов, как и следовало ожидать, приходится на 2019 г. По сравнению с 2017 г. произошло увеличение показателей на 67 и 52 % соответственно. Стоит отметить, что именно в этом году были закрыты неэффективные производства и открыто новое – производство бесшовных труб на современном трубопрокатном комплексе. Благодаря данным изменениям, была создана благоприятная среда для повышения эффективности использования рабочего времени и живого труда работников.

Несмотря на изменение в лучшую сторону коэффициента рентабельности живого труда на протяжении рассматриваемого периода, данные значения не достигают необходимого уровня (норматив – 1). Это может быть обусловлено несоответствием фактического времени отдыха и работы сотрудников и норм, предусмотренных режимом рабочего времени. Данная ситуация сложилась ввиду отсутствия контроля за соблюдением установленного режима рабочего времени на предприятии ПАО «Северский трубный завод».

Помимо уже рассмотренных показателей для анализа эффективности организации оплаты труда на предприятии могут быть использованы данные о динамике средней заработной платы на предприятии (табл. 12).

Таблица 12

Динамика средней заработной платы 2017–2019 гг.

Год	Значение средней заработной платы	Темп прироста, %
2017	31 082,03	–
2018	33 517, 23	8,23
2019	37 087,78	10,65

С 2017 по 2019 г. наблюдается рост средней заработной платы работников за месяц, что, несомненно, является положительным явлением. В 2018 г. данный показатель увеличился на 8,23 % по отношению к значению прошлого года. Однако реальная заработная плата работников в 2018 г. снизилась на 4,67 п.п. вследствие инфляции.

В 2019 г. уровень средней заработной платы на одного работника увеличился еще на 10,65 % к значению 2017 г. По данным Росстата, в 2019 г. был рекордно низкий уровень инфляции – 3 %. Итак, реальная заработная плата в 2019 г. увеличилась более чем на 5 п.п.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что в целом уровень средней заработной платы с каждым годом увеличивается, но не стоит забывать о таком экономическом явлении, как инфляция. Под ее действием реальная заработная плата и, как следствие, покупательная способность работников снижаются.

Опережающий рост производительности труда по сравнению с ростом заработной платы является одним из требований успешного развития общественного производства.

Таблица 13

Расчет коэффициента опережения

Год	Индекс производительности труда	Индекс оплаты труда	Коэффициент опережения
2017	$4\,532,67 / 4\,489,71 = 0,95$	$372,98 / 344,22 = 8,36$	0,11
2018	$5\,118,78 / 4\,532,67 = 12,93$	$402,21 / 372,98 = 7,84$	1,65
2019	$5\,931,89 / 5\,118,78 = 15,88$	$445,05 / 402,21 = 10,65$	1,49

Из данных таблицы 13 наглядно видно, что лишь в 2017 г. рост индекса оплаты труда опережает рост производительности труда. Для предприятия это является негативным явлением, поскольку заработная плата работников увеличилась больше, чем возросла их производительность труда.

В 2018 и 2019 гг. коэффициент опережения соответствует нормативу $КО > 1$. Данный коэффициент принимает значение 1,65 в 2018 г. и 1,49 в 2019 г. Несмотря на соответствие нормативу, в 2019 г. произошло снижение коэффициента опережения по сравнению со значением за предыдущий год на 0,16 п.п. Данное изменение не является катастрофичным для предприятия, но в то же время должно заставить руководство организации задуматься, по каким причинам сложилась ситуация, когда опережение производительности труда снизилось по отношению к росту уровня заработной платы. Возможно, причиной тому является несовершенная система оплаты труда и мотивации персонала.

Таким образом, на основе проведенного анализа стоит сделать вывод о том, что по состоянию на 2019 г. финансовое состояние предприятия ПАО «Северский трубный завод» является хорошим, уровень организации труда соответствует нормативам, несмотря на это коэффициент опережения роста производительности труда по сравнению с ростом заработной платы снизился за последний год. Это в дальнейшем может привести к определенным проблемам в организации, таким как отсутствие чистой прибыли, нерациональное использование трудовых ресурсов и рабочего времени сотрудниками.

Руководству предприятия следует задуматься о том, как повысить производительность труда за счет мотивации персонала и выбора эффективной системы оплаты труда.

Литература

1. *Sha F., Li B., Law Y.W., Yip P.S.F.* (2019). Beyond the resource drain theory: Salary satisfaction as a mediator between commuting time and subjective well-being. *Journal of Transport and Health*, 15. DOI:10.1016/j.jth.2019.100631.
2. *Bacon D.R., Stewart K.A.* (2019). Results of the 2019 AORN salary and compensation survey. *AORN Journal*, 110(6), 578–595. DOI: 10.1002/aorn.12862
3. *Медведева И.В.* Система мотивации в части оплаты труда на предприятии // Актуальные научные исследования в современном мире. 2020. № 6-3 (62). С. 194–196.
4. *Гордымова К.И.* Особенности оплаты труда как фактора мотивации на малых предприятиях промышленности // Современные исследования. 2018. № 1 (05). С. 16–20.
5. *Филиппова Т.А., Жабунин А.Ю., Экова В.А. и др.* Пути совершенствования организации оплаты труда на предприятии // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. 2018. № 1 (27). С. 171–175.
6. *Остапенко Б.С., Горчакова И.А.* Современные пути совершенствования системы оплаты труда на предприятии // Вестник Политеха. 2018. № 1 (1). С. 109–111.
7. *Скорев М.М., Ким Б.А.* Проблемы оплаты труда на предприятии и пути их решения // Труды Ростовского государственного университета путей сообщения. 2018. № 2. С. 7–8.
8. *Свиридова Н.В., Туктарова Ф.К.* Рейтинговая оценка эффективности системы оплаты труда // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. 2012. № 2 (22). С. 193–199.
9. *Волгин Н.А., Демидов И.Ф.* Методика оценки эффективности системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях: первые результаты опробования в социальной сфере // Управленческие науки. 2015. Т. 5, № 3. С. 19–28.

10. Попков А.А. Оценка эффективности системы оплаты труда (зарплатаотдачи) в организациях высшего образования // Социально-трудовые исследования. 2019. № 2 (35). С. 51–57.

Literatura

1. *Sha F., Li B., Law Y.W., Yip P.S.F.* (2019). Beyond the resource drain theory: Salary satisfaction as a mediator between commuting time and subjective well-being. *Journal of Transport and Health*, 15. DOI:10.1016/j.jth.2019.100631.
2. *Bacon D.R., Stewart K.A.* (2019). Results of the 2019 AORN salary and compensation survey. *AORN Journal*, 110(6), 578–595. DOI: 10.1002/aorn.12862.
3. *Medvedeva I.V.* Sistema motivacii v chasti oplaty truda na predpriyatii // Aktual'nye nauchnye issledovaniya v sovremennom mi-re. 2020. № 6-3 (62). С. 194–196.
4. *Gordymova K.I.* Osobennosti oplaty truda kak faktora motivacii na mal'nykh predpriyatiyakh promyshlennosti // Sovremennyye issledovaniya. 2018. № 1 (05). С. 16–20.
5. *Filippova T.A., Zhabunin A.Ju., Jekova V.A.* i dr. Puti sovershenstvovaniya organizacii oplaty truda na predpriyatii // Innovacionnaya jekonomika: perspektivy razvitiya i sovershenstvovaniya. 2018. № 1 (27). С. 171–175.
6. *Ostapenko B.S., Gorchakova I.A.* Sovremennyye puti sovershenstvovaniya sistemy oplaty truda na predpriyatii // Vestnik Politeha. 2018. № 1 (1). С. 109–111.
7. *Skorev M.M., Kim B.A.* Problemy oplaty truda na predpriyatii i puti ih resheniya // Trudy Rostovskogo gosudarstvennogo universiteta putej soobshheniya. 2018. № 2. С. 7–8.
8. *Sviridova N.V., Tuktarova F.K.* Rejtingovaya ocenka jeffektivnosti sistemy oplaty truda // Izvestiya vysshih uchebnykh zavedenij. Povolzhskij region. Obshhestvennye nauki. 2012. № 2 (22). С. 193–199.
9. *Volgin N.A., Demidov I.F.* Metodika ocenki jeffektivnosti si-stemy oplaty truda v gosudarstvennykh (municipal'nykh) uchrezhdeniyakh: pervyye rezul'taty oprobovaniya v social'noj sfere // Upravlencheskie nauki. 2015. Т. 5, № 3. С. 19–28.
10. *Popkov A.A.* Ocenka jeffektivnosti sistemy oplaty truda (zarplatootdachi) v organizacijah vysshego obrazovaniya // Social'no-trudovyye issledovaniya. 2019. № 2 (35). С. 51–57.

