

Таблица 7 – Сравнение экономических показателей, рассчитанных для различных вариантов ассортимента выпускаемой продукции

	Базовый вариант	min себестоимость	min 31р	Отклонение (+/-)	
				гр.3 от гр.2	гр.4 от гр.2
Полная себестоимость товарной продукции, млн. руб.	20817	16589	21075	-4227,5	258,0
Объём товарной продукции, млн.руб.	21533	16848	23099,0	-4684,1	1566,5
Затраты на 1 рубль товарной продукции	0,966	0,984	0,912	0,018	-0,054

На основании представленных данных можно сделать вывод, что оптимальным показателем для определения своей ассортиментной программы организации необходимо использовать значение затрат на рубль товарной продукции, как наиболее универсальный и эффективный, так как именно он увязывает показатели себестоимости, выручки и прибыли.

УДК

ОЦЕНКА СЛОЖНОСТИ ТРУДА И ОБОСНОВАННАЯ ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ В ОПЛАТЕ ТРУДА

С. В. Шевченко

НИИ труда Минтруда и соцзащиты, г. Минск, РБ

Оценка труда и социальной значимости работы играют определяющую роль при дифференциации работников по уровню их тарифной части заработной платы. Именно требования, предъявляемые внутренним содержанием труда и условиями осуществления трудового процесса, значимость этого труда для общества должны быть оценены для того, что бы определить размер тарифной ставки (оклада) работника.

В зарубежной практике в течение последних 60 лет выделились две большие группы методов оценки труда – суммарные и аналитические.

К **суммарным методам** относятся: метод рядов и классификационный метод. При применении *метода рядов* эксперты последовательно сравнивают друг с другом разные работы, выполняемые по профессии или в должности. Сравнение работ производится в целом, без расчленения их на составные элементы. При этом выявляются значимости работ, в соответствии с которыми работы ранжируются. При ранжировании применяют два метода: *метод выстраивания альтернатив* и *метод парного сравнения*.

В первом случае производится распределение работ по полюсам: из общего перечня оцениваемых работ выбираются наиболее сложная и наименее сложная работы, затем итерация повторяется до тех пор, пока не будут расставлены по порядку все работы из списка. Оценка сложности работы определяется экспертами на основе описания ее содержания.

Метод парного сравнения предполагает использование матрицы для сравнения всех возможных пар работ. В ячейках матрицы записывается признак, который является результатом парного сравнения и свидетельствует о том, что из двух сравниваемых работ, данная была оценена экспертами как более сложная, а значит и «более ценная». Когда все сравнения завершены, работа, которая чаще всего получала оценку «более ценная», становится работой с самым высоким рангом и т.д. На первое место, таким образом, ставится работа, получившая наибольшую экспертную оценку, на последнее - наименьшую.

Каждой группе работ ставится в соответствие разряд оплаты труда. Но поскольку метод рядов показывает только значимость одной работы по сравнению с другой и при этом не устанавливает количественного соотношения работ, при применении метода рядов отсутствует обоснованная количественная оценка дифференциации групп работ и соответственно уровня их оплаты.

Метод рядов применяется в тех случаях, когда сопоставляются «похожие» работы. Применение его практически невозможно, когда сравниваются непохожие и не связанные друг с другом работы. Ведь эксперты, привлекаемые для оценки и ранжирования работ, должны быть очень хорошо осведомлены о каждой отдельно взятой работе из числа сравниваемых исходя из их знания содержания работ.

При применении *классификационного метода*, некоторые авторы его называют *методом разрядов*, сначала определяется число разрядов (или классов), по которым предусматривается произвести распределение оцениваемых работ. По каждому разряду разрабатываются, так называемые «определители», которые позволяют принимать решение об отнесении работ к тем или иным разрядам. «Определители» разрядов формируются как качественные характеристики, описания, по следующим факторам: сложность и разнообразие работ; степень самостоятельности в выполнении работы; необходимость принятия решений; характер необходимых коммуникаций; производственный опыт, ответственность и знания, необходимые для выполнения работ. Закрепление работ за разрядами проводится на основе сопоставления их с «определителями» разрядов. Работы внутри каждого разряда считаются равными по сложности трудового процесса и они будут одинаково оплачиваться.

Классификационный метод является более точным по сравнению с методом рядов и позволяет оценивать существенно отличающиеся друг от друга работы, так как оценка производится по факторам, определяющим содержание работ.

Вместе с тем, классификационный метод также не предусматривает количественной оценки работ. Поэтому при применении классификационного метода сложным моментом является обоснованное определение необходимого количества разрядов исходя из диапазона содержания всех подлежащих оценке работ.

Аналитические методы оценки работ отличаются от суммарных тем, что при сравнении работ осуществляется количественная оценка составляющих их факторов. В зависимости от того, в каких единицах измерения оцениваются работы, различают метод прямой денежной оценки и метод балльных оценок.

Суть *метода прямой денежной оценки* заключается в том, что сначала вычленяются «ключевые», типичные виды работ. Они расчленяются на составные части, факторы, присущие всему диапазону работ, подлежащих оценке. Далее по каждой «ключевой» работе определяется удельный вес каждого фактора в процентах к базе, в качестве которой выступает сама «ключевая» работа.

Производится оценка рыночной стоимости каждой «ключевой» работы. Учитывая значимость каждого фактора в «ключевых» работах, определяется их стоимость исходя из рыночной стоимости «ключевых» работ. Затем выводится средневзвешенная рыночная стоимость каждого фактора.

Полученные оценки рыночной стоимости факторов используются для определения суммарной стоимости «неключевых» работ. Общая денежная оценка каждой «неключевой» работы определяется простым суммированием денежных оценок по ее факторам.

Данный метод не получил широкого распространения потому, что на рынке труда нестабилен уровень оплаты различных видов труда, это снижает объективность решений, принимаемых относительно уровней оплаты по факторам «ключевых» работ. Сложности, как правило, также возникают при оценке стоимости не ключевых работ, когда в их содержании появляются факторы, не вошедшие в набор факторов «ключевых» работ.

Метод балльных оценок, некоторые авторы его называют *точечным методом*, на Международной конференции, посвященной вопросам оценки труда и построения систем оплаты труда, проходившей в 1950 году в Женеве, был признан в качестве метода, дающего наиболее объективную оценку труда и позволяющего построить систему обоснованно дифференцированных тарифных ставок (окладов).

Суть метода балльной оценки состоит в отборе общих для большинства работ так называемых компенсационных факторов, существенных для выявления различий между работами; расчленении каждого из факторов на подфакторы, а последних - на степени (уровни); определении количества баллов для каждого фактора, подфактора и степеней; исчислении суммарной балльной оценки для каждой из оцениваемых работ. Общая оценка в баллах по всем факторам указывает на значимость данной работы в структуре всех видов работ и, следовательно, позволяет задать обоснованную с учетом сложности работ дифференциацию в тарифных ставках (окладах) работников.

Сумма баллов иногда называется суммой очков (точек), поэтому некоторые авторы метод балльной оценки называют *точечным методом*.

Практика применения метода балльной оценки выработала огромное разнообразие различных систем компенсационных факторов, применявшихся в разных странах при оценивании работ.

На конференции в Женеве, на основе анализа самых разных подходов исследователей к построению систем факторов для оценки труда, были выработаны рекомендации. Эти рекомендации определяли состав факторов, которые обязательно должны учитываться при проведении оценки труда с целью построения систем оплаты труда. Данная система факторов получила название Женевской схемы оценки труда, она содержит следующие два уровня факторов:

- профессиональные способности (знания, умственные и физические способности);
- нагрузку (внимательность, выносливость, старание);
- ответственность (за материальные ценности, здоровье и жизнь людей, результаты труда других);
- условия труда (температура, влажность, грязь, шум, опасность несчастного случая и т.п.).

Эти четыре группы компенсационных факторов используются вот уже более 60 лет для оценивания работ.

Должности, имеющие близкие суммы баллов объединяются в группы - грейды. Но даже попавшие в один грейд работники не получают абсолютно одинаковую тарифную ставку (оклад). В каждом грейде рассчитываются размеры «вилки», в рамках которых и варьируются тарифные ставки (оклады) работников, чьи рабочие места подлежали оценке. Работники, не выходя за пределы «своего» грейда, имеют шанс с ростом опыта и профессионализма зарабатывать все больший и больший оклад.

Построенная на основе оценки сложности труда система тарифной оплаты труда позволяет обеспечить обоснованную дифференциацию работников по уровню тарифных ставок (окладов), устанавливая связь ее со сложностью реально выполняемой работы. При этом повышается роль тарифной ставки (оклада) в мотивации работников к росту результативности своего труда.

Зарубежная практика показывает, что именно системы оплаты труда, построенные на основе оценки сложности труда, получили наиболее широкое распространение. По оценкам зарубежных экспертов до 90 процентов субъектов хозяйствования используют такие системы оплаты труда.