

УДК 664.61

## ОЦЕНКА МОТИВАЦИОННЫХ УСЛОВИЙ РОСТА ЭФФЕКТИВНОСТИ ХЛЕБОПЕКАРНОГО ПРОИЗВОДСТВА КУРСКОЙ ОБЛАСТИ

Корзун Л.Н.

ФГБОУ ВПО «Курский государственный университет», Курск, e-mail: lkorzun@mail.ru

На эффективность хлебопекарного производства оказывают влияние множество факторов, основным из которых является степень совершенства и уровень оплаты труда работников предприятий. На предприятиях хлебопекарной промышленности Курской области правовые и экономические основы оплаты труда складываются на основе действующих положений по оплате труда работников. Проведенные исследования показали, что в целом по предприятиям хлебопекарной промышленности наблюдается тесная связь между уровнем оплаты труда и его производительности. Так, уровень производительности труда на 67,0% зависит от уровня его оплаты. При этом при планировании мероприятий по обеспечению динамичного развития отрасли хлебопекарного производства особое внимание должно быть уделено именно внутренним источникам, какими являются совершенствование форм и систем оплаты труда, предусматривающим не только рост фонда оплаты труда, но и справедливое его распределение между работниками на основе коэффициентов трудового участия, применяемых в настоящее время не на всех предприятиях. Перспективными формами оплаты труда являются оплата от валового дохода или прибыли, позволяющие не только стимулировать рост выпуска продукции, но и обеспечить снижение затрат.

**Ключевые слова:** хлебопекарная промышленность, хлебозаводы, Курская область, эффективность, конкурентоспособность, формы и системы оплаты труда, валовой доход, производительность труда

## EVALUATION OF MOTIVATIONAL CONDITIONS OF THE GROWTH OF EFFECTIVENESS OF BAKING KURSK REGION

Korzun L.N.

Kursk state University, Kursk, e-mail: lkorzun@mail.ru

The effectiveness of bakery production is influenced by numerous factors, the main of which is the degree of perfection and salary level of his business. At the enterprises of the baking industry of the Kursk region the legal and economic bases of remuneration is provided on the basis of existing provisions on the remuneration of employees. Studies have shown that, in General, on the enterprises of the baking industry there is a close relationship between productive and factorial attributes. Thus, the level of labour productivity by 67,0% depends on the level of wages. When planning activities to ensure dynamic development of the industry bakery production, special attention should be paid to the domestic sources, which are the improvement of the forms and systems of remuneration of labour, providing not only the growth of the wage Fund, but also a fair distribution between employees on the basis of labour force participation, the currently applicable not at all enterprises. One of the most promising forms of remuneration is payment from gross income or profit, allowing not only to stimulate the growth of output, but also to ensure cost reduction.

**Keywords:** bakery industry, bakeries, Kursk region, efficiency, competitiveness, forms and systems of remuneration, gross income, labor productivity

Хлебопекарная промышленность является ведущей пищевой отраслью агропромышленного комплекса, которая обеспечивает производство продукции первой необходимости, наиболее социально значимой и незаменимой. Эффективность функционирования отрасли во многом определяет снабжение всех слоев населения самым доступным продуктом питания.

**Целью исследования** является проверка гипотезы о том, что на эффективность хлебопекарного производства оказывают влияние множество факторов, основными из которых является степень совершенства и уровень оплаты труда работников предприятий.

### Результаты исследований и их обсуждение

На предприятиях хлебопекарной промышленности Курской области правовые и экономические основы оплаты труда

складываются на основе действующих положений по оплате труда работников.

Выплаты должностных окладов, надбавок, доплат, премий, иных выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам осуществляются из фонда оплаты труда.

Системы оплаты труда и стимулирования, различного вида выплат устанавливаются в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами.

Как правило, работники предприятий хлебопекарной промышленности Курской области подразделяются на следующие категории:

- руководители, специалисты и служащие;
- рабочие-повременщики;
- рабочие-сдельщики.

Оплата труда всем категориям работников предприятий хлебопекарной промышленности производится за фактически отработанное время в соответствии с табелем учета использования рабочего времени.

Рабочее время работника и его использование регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка.

На предприятиях устанавливается временно-премиальная и сдельно-премиальная система оплаты труда.

Труд руководителей, специалистов и служащих оплачивается временно на основе должностных окладов.

Должностные оклады работникам устанавливаются в соответствии со штатным расписанием, утвержденным руководителем предприятия.

Оплата труда рабочих-повременщиков производится по установленной часовой тарифной ставке присвоенного разряда.

Оплата труда рабочих-сдельщиков хлебных и сахаро-бараночных цехов производится за количество произведенной продукции с последующим распределением сдельного заработка по коэффициенту трудового участия (КТУ) с учетом квалификационного разряда.

Оплата труда грузчиков готовой продукции хлебной экспедиций производится, как правило, за количество отгруженной продукции.

Работникам устанавливаются надбавки и доплаты стимулирующего характера за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников, или в соответствии с другими существующими условиями, а также в целях материального стимулирования и поощрения высокопроизводительного и инициативного труда. Работникам выплачивается месячная премия при наличии средств.

Кроме стандартных выплат, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, на предприятиях хлебопекарной промышленности Курской области применяются и специфические надбавки и доплаты.

Надбавки и доплаты предоставляются работникам по представлению руководителя структурного подразделения.

Работникам выплачиваются доплаты в процентах от тарифной ставки (оклада) при работе на производствах с тяжелыми и вредными условиями труда:

– пекарям сахарной линии сахаро-бараночного цеха – 5–7%;

– электрогазосварщикам – 10,0–12,0%.

Работникам могут быть установлены надбавки за срочность выполняемой работы, напряженность труда, за высокую квалификацию руководителям и специалистам, за профессиональное мастерство при условии выпуска продукции надлежащего качества, в том числе:

– для рабочих III разряда в размере до 12%;

– для рабочих IV разряда в размере до 16%;

– для рабочих V разряда в размере до 20%;

– для рабочих VI разряда в размере до 24%.

В размере 100% часовой тарифной ставки устанавливается на предприятиях доплата за работу в ночную смену, а водителям транспортной службы и службы снабжения – в размере 50%.

За работу в вечернюю смену рабочим-сдельщикам хлебного и сахаро-бараночного цехов доплата устанавливается в размере 50% от оклада или тарифной ставки.

Проведенный анализ по предприятиям хлебопекарной промышленности Курской области за 2007–2011 годы свидетельствует о том, что рост уровня оплаты труда благоприятно сказывается на всех производственных и экономических показателях деятельности (табл. 1).

В организациях третьей группы с более высоким уровнем оплаты труда (11,65 тыс. руб. в сравнении с 5,36 тыс. руб. в организациях первой группы) наблюдается повышение эффективности использования средств фонда оплаты труда. Производительность труда по прибыли от продаж больше в 1,3 раза по сравнению с предприятиями первой группы, фондоотдача – в 6,6 раза, уровень рентабельности – на 0,07 пункта.

Подобные тенденции характерны и для показателей 2011 года (табл. 2).

В организациях третьей группы с более высоким уровнем оплаты труда – свыше 15 тыс. руб. Производительность труда по прибыли от продаж больше в 2,9 раза по сравнению с предприятиями первой группы, фондоотдача – в 1,7 раза, уровень рентабельности – на 1,86 пункта, что является доказательством того, что повышение материальной заинтересованности работников является одним из основных факторов повышения эффективности производства предприятий хлебопекарной промышленности Курской области.

Для оценки степени влияния уровня оплаты труда работников на результативные показатели деятельности нами проведен корреляционно-регрессионный анализ. В качестве результативного показателя нами было выбрано отношение денежной выручки к численности работников как наиболее объективно характеризующее производительность труда. Использование для оценки производительности труда натуральных показателей выпуска продукции нецелесообразно, поскольку они не отражают финансовую сторону работы предприятий. Использование для этих целей показателя прибыли не позволяет в случае необходимости проводить логарифмирование функций при отрицательных значениях финансовых результатов. Кроме того, в формировании прибыли предприятий значительное влияние оказывает принятие правильных управленческих решений, которые не зависят от работы производственного персонала.

**Таблица 1**

Влияние уровня оплаты труда на результаты деятельности предприятий хлебопекарной промышленности Курской области за 2007 год

Наименование показателя	Группы предприятий по уровню среднемесячной оплаты труда одного работника, тыс. руб.			Итого
	до 6	6-10	свыше 10	
Среднемесячная заработная плата одного работника, тыс. руб.	5,36	9,03	11,65	10,33
Произведено продукции в расчете на одного среднегодового работника, т	28,64	32,27	37,95	35,33
Денежная выручка в расчете: на одного среднегодового работника, тыс. руб.	489,88	580,58	646,25	613,22
1 руб. основных фондов, руб.	4,76	5,28	5,92	5,62
1 руб. оборотных фондов, руб.	1,47	9,26	9,08	7,41
Прибыль от продаж в расчете: на одного среднегодового работника, тыс. руб.	31,49	26,47	41,92	35,63
1 руб. основных фондов, руб.	0,31	0,24	0,38	0,33
1 руб. оборотных фондов, руб.	0,09	0,42	0,59	0,43
Чистая прибыль в расчете: на одного среднегодового работника, тыс. руб.	20,81	-0,05	12,11	8,12
1 руб. основных фондов, руб.	0,20	0,00	0,11	0,07
1 руб. оборотных фондов, руб.	0,06	0,00	0,17	0,10
Уровень рентабельности, %	6,87	4,78	6,94	6,17

И с т о ч н и к : бухгалтерская отчетность хлебопроизводящих предприятий Курской области.

**Таблица 2**

Влияние уровня оплаты труда на результаты деятельности предприятий хлебопекарной промышленности Курской области за 2011 год

Наименование показателя	Группы предприятий по уровню среднемесячной оплаты труда одного работника, тыс. руб.			Итого
	до 11	11–15	свыше 15	
Среднемесячная заработная плата одного работника, тыс. руб.	9,49	13,01	17,70	15,91
Произведено продукции в расчете на одного среднегодового работника, т	25,70	28,70	29,95	29,30
Денежная выручка в расчете: на одного среднегодового работника, тыс. руб.	653,55	716,38	841,57	796,54
1 руб. основных фондов, руб.	6,73	9,57	4,89	5,57
1 руб. оборотных фондов, руб.	2,17	5,77	7,07	5,87
Прибыль от продаж в расчете: на одного среднегодового работника, тыс. руб.	9,07	-1,27	26,62	18,67
1 руб. основных фондов, руб.	0,09	-0,02	0,15	0,13
1 руб. оборотных фондов, руб.	0,03	-0,01	0,22	0,14
Чистая прибыль в расчете: на одного среднегодового работника, тыс. руб.	42,72	-29,08	19,71	10,40
1 руб. основных фондов, руб.	0,44	-0,39	0,11	0,07
1 руб. оборотных фондов, руб.	0,14	-0,23	0,17	0,08
Уровень рентабельности, %	1,41	-0,18	3,27	2,40

И с т о ч н и к : бухгалтерская отчетность хлебопроизводящих предприятий Курской области.

Анализ проводился нами по данным шести предприятий хлебопекарной промышленности Курской области и позволил получить результаты, представленные в табл. 3.

Таблица 3

Результаты корреляционно-регрессионного анализа влияния уровня оплаты труда работников на результативные показатели деятельности предприятий хлебопекарной промышленности Курской области

Наименование предприятия	Уравнение регрессии	Коэффициент корреляции	Коэффициент детерминации
ОАО «Курскхлеб»	$y = 129,0 + 43,7x$	0,966	0,934
ЗАО «Курскхлеб»	$y = 411,8 + 25,4x$	0,592	0,351
ЗАО «Железногорский хлебозавод»	$y = 315,6 + 56,3x$	0,888	0,789
ЗАО «Рыльский хлебозавод»	$y = 478,6 + 0,4x$	0,007	0,00005
ОАО «Льговский хлебозавод»	$y = 227,8 + 58,0x$	0,927	0,860
ООО «Курский хлебозавод»	$y = 1306,6 + 81,1x$	0,477	0,227
В целом по всем предприятиям	$y = 339,6 + 31,1x$	0,818	0,670

Для оценки влияния среднемесячной заработной платы на результативные показатели деятельности предприятий хлебопекарной промышленности Курской области в качестве исходного использовалось однофакторное уравнение

$$y = a_0 + a_1x, \quad (1)$$

где  $y$  – денежная выручка в расчете на одного среднегодового работника, тыс. руб.;  $x$  – уровень среднемесячной заработной платы, руб.

Все полученные уравнения и коэффициенты в них статистически значимы на пятипроцентном уровне, что свидетельствует об их достоверности и высокой прогнозирующей способности моделей.

#### Выводы. Рекомендации

Проведенные исследования показали, что в целом по предприятиям хлебопекарной промышленности наблюдается тесная связь между уровнем оплаты труда и его производительности. Так, уровень производительности труда на 67,0% зависит от уровня его оплаты.

В наибольшей степени эта связь характерна для крупных и эффективно функционирующих предприятий – ОАО «Курскхлеб», ЗАО «Железногорский хлебозавод», ЗАО «Курскхлеб», ОАО «Льговский хлебозавод», применяющих современные формы и системы оплаты труда. Эти предприятия обеспечивали получение основной части прибыли отрасли (свыше 60 млн руб. в 2011 г.). Однако низкие результаты работы ЗАО «Рыльский хлебозавод» и ООО «Курский хлебозавод» снизили общий результат отрасли на треть.

При планировании мероприятий по обеспечению динамичного развития отрасли хлебопекарного производства особое внимание должно быть уделено именно внутренним источникам, какими являются совершенствование форм и систем оплаты труда, предусматривающим не только рост фонда оплаты труда, но и справедливое его распределение между работниками на основе КТУ, применяемых в настоящее время не на

всех предприятия. Перспективными формами оплаты труда являются оплата от валового дохода или прибыли, позволяющими не только стимулировать рост выпуска продукции, но и обеспечить снижение затрат.

#### Список литературы

1. Корзун Л.Н. Оценка влияния различных факторов на эффективность хлебопекарного производства в Курской области // Экономика и предпринимательство. – 2013. – № 9 (38). – С. 561–564.
2. Корзун Л.Н. Оценка организационно-институциональных условий функционирования предприятий хлебопекарной промышленности Курской области // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. – 2013. – № 6. – С. 39–42.
3. Пронская О.Н. Повышение заинтересованности работников как условие воспроизводства трудовых ресурсов в сельском хозяйстве // Экономика и предпринимательство. – 2012. – № 1(24). – С. 104–111.
4. Фомин О.С., Пронская О.Н. Методические аспекты регулирования мотивации работника в воспроизводственном процессе // Экономические науки. – 2011. – № 12(85). – С. 99–103.
5. Фомин О.С. Современные подходы к управлению социально-трудовыми отношениями в аграрной сфере // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. – 2011. – № 3. – С. 24–28.

#### References

1. Korzun L.N. Assessment of influence of various factors on the effectiveness of baking in the Kursk region, Economics and entrepreneurship, 2013, no. 9 (38), pp. 561–564.
2. Korzun L.N. Assessment of influence of various factors on the effectiveness of baking in the Kursk region, Bulletin of Kursk state agricultural Academy, 2013, no. 6, pp. 39–42.
3. Pronskaya O.N. Increase the employees interest as a condition for the reproduction of labor resources in agriculture, Economics and entrepreneurship, 2012, no. 1(24), pp. 104–111.
4. Fomin O.S., Pronskaya O.N. Methodological aspects of the regulation of motivation in reproduction process, Economic Sciences, 2011, no. 12(85), pp. 99–103.
5. Fomin O.S. Modern approaches to management of social and labour relations in agrarian sphere, Bulletin of Kursk state agricultural Academy, 2011, no. 3, pp. 24–28.

#### Рецензенты:

Барбашин Е.А., д.э.н., профессор, декан факультета экономики и права, ФГБОУ ВПО «Курская государственная сельскохозяйственная академия имени профессора И.И. Иванова», г. Курск;

Комов В.Г., д.э.н., доцент, профессор кафедры «Социальный менеджмент и туризм» Курского института социального образования (филиал) РГСУ, г. Курск.

Работа поступила в редакцию 30.12.2013.