

Н. В. Свиридова, Ф. К. Туктарова

РЕЙТИНГОВАЯ ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

Аннотация. В статье раскрываются основные задачи и этапы проведения рейтинговой оценки эффективности системы оплаты труда. Авторами определены основные правила построения целевых и комплексных рейтингов, предложены показатели для формирования целевых рейтингов эффективности системы оплаты труда, а также интервалы итоговых значений для оценки результатов анализа.

Ключевые слова: анализ, сравнение, рейтинг, группировка, эффективность, оплата труда.

Abstract. The article reveals the main objectives and milestones of conducting rating evaluation of labour remuneration effectiveness. The authors determine basic regulations in drawing up target and complex ratings, suggest characteristics of formation of target rating of labour remuneration effectiveness as well as the final values intervals for analysis results estimation.

Key words: analysis, comparison, rating, grouping, effectiveness, labour remuneration.

Составление рейтинга является одним из основных этапов сравнительного экономического анализа. Рейтинг – это сводная оценка отдельных аспектов или деятельности организации в целом, группы организаций за фиксированный промежуток времени по различным, в том числе интегрированным, критериям. Рейтинг формируется в виде итогового показателя, его повышение или понижение говорит о соответствующей динамике развития организации. Проблема создания адекватных методик для ранжирования организаций является в настоящее время актуальной для России.

Ценность рейтинга в сравнительном тактическом анализе заключается в постоянном мониторинге ситуации по каждой рейтингуемой организации и своевременной (даже иногда упреждающей, прогнозной) корректировке соответствующих показателей, отражающих в целом динамику развития организации. Применение рейтинга позволяет быстро и эффективно принимать адекватные управленческие решения, вследствие чего в мировой практике широко распространены рейтинги организаций, банков, инвестиционных фондов, страховых компаний.

Чтобы сделать результаты рейтинга более точными, а методики прозрачными, необходимо проводить как комплексные, так и целевые рейтинги по небольшому количеству показателей, отражающих основные стороны экономической деятельности организаций, поскольку большое число показателей часто не совместимо в обобщенном виде.

В настоящее время существует значительное число методик рейтингов, они порой далеки от совершенства: зачастую используются спорные суждения относительно качества того или иного показателя, не совсем корректно применяется аналитический аппарат в целом, многие методики имеют ряд существенных недостатков. Анализ используемых в настоящее время в России методик в данной сфере демонстрирует некоторую ограниченность в ме-

тодологическом плане: так, при выставлении комплексной оценки методики порой не учитывают многие факторы, влияющие на работу организации, или же учитываются несущественные факторы, не совсем корректно и иногда необоснованно используются те или иные методы анализа, порой даются спорные выводы относительно того или иного показателя [1].

К основным недостаткам существующих методик можно отнести следующие:

- некорректное совмещение разных по масштабам деятельности организаций;
- разбросанность и разрозненность показателей в рейтингах;
- очень большое число анализируемых показателей;
- сравнения с эталонами, лучшими организациями в сфере деятельности, что не позволяет организациям-аутсайдерам использовать результаты такого анализа.

Из-за большого числа показателей, используемых во многих рейтинговых методиках, они лишаются прозрачности, что в конечном счете приводит к формированию неясного итогового значения рейтинга, получению в основном неверных или приблизительных результатов.

Чтобы исключить подобные недостатки, наряду с комплексными рейтингами, основанными на некотором числе показателей, предлагается определять целевые рейтинги, характеризующие отдельные стороны системы оплаты труда.

Методика целевых рейтингов базируется на сравнении значения одного и самого главного критериального показателя, характеризующего эту область, с пороговым значением для организаций конкретных сфер деятельности. Такие значения должны быть определены для каждого показателя, применяемого в целевых рейтингах, по сферам экономической деятельности.

Целевые рейтинги рекомендуется формировать в следующей последовательности:

- определение цели сравнительного анализа и основного показателя для построения рейтинга;
- выбор объектов сравнения – организаций различных сфер деятельности (по подклассам ОКВЭД);
- определение степени сопоставимости и выделение групп, подгрупп сравниваемых организаций по сферам деятельности;
- расчет значений целевых рейтингов;
- ранжирование совокупности объектов исследования с учетом значения целевых индексов в порядке их убывания в соответствующих группах и подгруппах;
- группировка организаций по уровням оценок;
- обобщение результатов сравнительного анализа и принятие обоснованных управленческих решений.

Ключевой задачей разработки методики сравнительного анализа организаций является не только выбор и обоснование показателей, но и исследование возможности их совместного применения.

Можно согласиться с точкой зрения В. В. Ковалева о том, что в рейтинговых методиках необходимо осуществлять тщательный отбор основных

частных критериев, которые по возможности не должны быть тесно взаимосвязаны между собой [2, с. 274–275].

Во многих рейтинговых методиках при суммировании относительных показателей учитываются и отрицательные значения коэффициентов совокупности. В результате уменьшаются значения других показателей, что в конечном счете снижает итоговое значение индекса и приводит к ошибочным результатам и выводам. Как правило, при кризисном или неудовлетворительном состоянии анализируемых организаций другие составляющие сводного или комплексного индексов тоже будут иметь низкое значение, поэтому предлагается приравнивать к нулю отрицательные значения рассчитанных коэффициентов при их применении в рейтинге. В таком случае итоговое значение сводного или комплексного индекса будет равно другим его составляющим, результат отразит реальную ситуацию и будет пригоден для принятия обоснованных управленческих решений.

При построении рейтингов организаций, функционирующих в различных сферах экономической деятельности, необходимо выполнить условия сопоставимости не только по показателю – объему продаж, но и в применении показателей рейтингов (целевых индексов). Определение пороговых значений критериальных сравниваемых показателей – лучший вариант в рейтинговом анализе, поскольку только эти значения можно изменять внутри групп при сравнении организаций различных сфер деятельности и добиться определения наиболее точных мест.

Целевой рейтинг формируется как отношение значения критериального показателя и его порогового значения. Применение подобных рейтингов позволяет производить каскадный анализ организации в целом, каждого сегмента и вида экономической деятельности в отдельности.

При проведении анализа эффективности системы оплаты труда для построения целевых рейтингов можно использовать различные показатели, выбор конкретного показателя определяется тактическими целями анализа.

Трудность оценки эффективности системы оплаты труда повышается в связи с тем, что применение стимулирующей и поощрительной составляющей системы оплаты труда существенно различается, причем не только методиками начисления, но и целевыми приоритетами руководства компании. Таким образом, в зависимости от особенностей оплаты труда в различных сегментах экономики можно корректировать перечень показателей, используемых в анализе.

Наибольшую универсальность, на наш взгляд, имеют показатели, связанные с оценкой трудовых ресурсов по отношению к стоимости производимых ими благ и получаемой для организации выгоды.

В качестве первого показателя выступает добавленная стоимость на одного работника организации ($K1$). Этот показатель начал активно применяться в последние годы. Его использование предполагает наличие методики, позволяющей объективно определить вклад всех и каждого из подразделений, участвующих в производстве продукта/услуги.

Идея, положенная в основу данного показателя, заключается в том, что результативность деятельности в бизнесе складывается из цепочки бизнес-процессов, представленных работой как производящих, так и поддерживающих подразделений. Точно оценить, «измерить» участие этих подразделений

в создании конечной стоимости достаточно сложно. В то же время использование показателя «добавленная стоимость» позволяет перевести дискуссию «кто главный и приносит прибыль...» в плоскость поиска соответствия того вклада, который вносит конкретное подразделение в реализованную стоимость продукта/услуги и той доли компенсационных выплат, которую подразделение получает [3].

Второй показатель – 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 (*K2*). В интерпретации этого показателя решающее значение имеет отраслевая принадлежность бизнеса.

Для конкретной компании важно анализировать долю затрат на оплату персонала в себестоимости продукции/услуг. Во-первых, это важное условие обеспечения конкурентоспособности. А во-вторых, если компания в области компенсаций стремится к установлению партнерских отношений с работниками, она неизбежно сделает выбор в пользу более продуктивного персонала, способного обеспечить экономию и высокопроизводительное использование других ресурсов (финансов, сырья, времени, информации).

Третий показатель – производительность труда, определяемая в расчете доли валового продукта и (или) валовой прибыли, которая приходится на одного работающего (*K3*).

Для формирования окончательных выводов, предлагается группировать организации по уровням итоговых рейтинговых оценок. Рекомендуемая группировка представляет собой восьмиступенчатую единую систему интервалов, позволяющую обеспечить равномерное и достаточно обоснованное распределение организаций в рейтингах по значениям индексов. Расчет интервалов по значениям индексов базируется на общепринятой пятибалльной системе оценок с добавлением промежуточных оценок или дополнительных уровней.

Предлагаемые основные уровни:

- 1-й уровень – высшая оценка «отлично»;
- 3-й уровень – вполне достаточная и сравнительно высокая оценка «хорошо»;
- 5-й уровень – низкая положительная оценка «удовлетворительно»;
- 8-й уровень – крайне низкая оценка «неудовлетворительно».

Для более точных оценок должны вводиться дополнительные уровни:

- 2-й уровень – недостаточно высокая оценка;
- 4-й уровень – не достигающая хорошего уровня;
- 6-й уровень – не достигающая среднего уровня;
- 7-й уровень – низкая оценка.

Для распределения организаций по перечисленным уровням необходимо установить в них интервалы итоговых значений целевых рейтингов. Дополнительные уровни получены в результате равномерных внутригрупповых распределений.

Предлагается применять единую систему интервалов для вторичной группировки организаций по значениям индексов.

1-й уровень – открытый интервал 1,0 (100 %) и выше, т.е. отличная оценка может быть дана отдельным сторонам или в целом финансовому со-

стоянию организации при условии, что значение индекса равно или более 1,0 (превышает пороговое значение критериального показателя).

При установлении значения нижних границ интервалов 3-го, 5-го и 7-го уровней предлагается использовать доли хорошей, удовлетворительной и неудовлетворительной оценок по общепринятой пятибалльной системе – соответственно 4/5, 3/5, 2/5. Другие граничные значения интервалов с использованием промежуточных оценок рассчитываются аналогично.

В табл. 1 [4] представлены граничные значения интервалов, которые независимы от различий применяемых критериальных показателей или их пороговых значений при построении целевых рейтингов организаций.

Таблица 1

Величина интервалов для формирования групп организаций по результатам итоговых рейтинговых оценок

Уровень	Интервал в долях оценок	Оценка отдельных сторон или в целом анализируемого объекта	Интервалы значений индексов
I	5/5 и выше	Высокая или отличная	1,0 и выше
II	от 4,5/5 до 5/5	Недостаточно высокая	0,9–1,0
III	от 4/5 до 4,5/5	Хорошая	0,8–0,9
IV	от 3,5/5 до 4/5	Не достигающая хорошего уровня	0,7–0,8
V	от 3/5 до 3,5/5	Средняя или удовлетворительная	0,6–0,7
VI	от 2,5/5 до 3/5	Не достигающая среднего уровня	0,5–0,6
VII	Выше 2/5 до 2,5/5	Низкая	Выше 0,4 до 0,5
VIII	2/5 и ниже	Неудовлетворительная	0,4 и ниже

Единство величин интервалов оценок отдельных сторон и в целом анализируемого объекта в рейтингах обеспечивает корректность сравнения внутри сфер деятельности, между сферами деятельности, между российскими и зарубежными организациями. Так, если при сравнении российских организаций и зарубежных компаний пороговое значение показателей рейтинга будет изменяться в разных сферах деятельности, то уровни останутся в прежних интервалах.

Преимуществом данного подхода к расчету интервалов является их единство при распределении организаций по значениям индексов. Значение каждого целевого рейтинга определяется как отношение основного коэффициента – критериального показателя, характеризующего конкретную сторону финансового состояния организации, к пороговому значению данного показателя, изменяющегося в зависимости от сферы деятельности. При этом необходимо учитывать, что построение рейтингов на различных уровнях (мезоуровне, региональном, национальном и международном) должно осуществляться при условии репрезентативности выборки. Это позволит делать выводы на основе системы целевых рейтингов, построенных с учетом нескольких направлений оценки.

Рекомендуемая группировка позволяет обеспечить равномерное и достаточно обоснованное распределение организаций в рейтинге по значениям индексов.

На основе нескольких целевых рейтингов можно рассчитывать комплексные рейтинги, дающие обобщенную характеристику анализируемого объекта в сферах деятельности.

При построении комплексного рейтинга можно выделить следующие основные этапы:

- определение цели проведения сравнительного анализа (определение места организации среди конкурентов по сферам экономической деятельности и сравнение между сферами);
- выбор организаций различных сфер деятельности в областях, регионах;
- определение степени сопоставимости и выделение групп сравниваемых организаций по сферам деятельности;
- сбор и обработка экономической информации об объектах, приведение данных в сопоставимый вид;
- первичная группировка организаций по объемам продаж продукции (товаров, работ, услуг);
- расчет показателей и итогового значения сводного индекса;
- определение погрешности результатов сравнительной оценки;
- обобщение результатов анализа, выводы и предложения для принятия управленческих решений.

Построенные комплексные рейтинги на различных уровнях являются основой для последующего сравнительного факторного анализа.

Формула расчета комплексного рейтингового индекса представлена ниже:

$$I_r = 0,5I_1 + 0,33I_2 + 0,17I_3,$$

где I_r – итоговый комплексный рейтинговый индекс; I_1, I_2, I_3 – индексы показателей, используемых в рейтинговой оценке.

Поскольку все показатели в разной степени характеризуют эффективность системы оплаты труда, каждый из них получил в общей формуле комплексного рейтинга свой удельный вес (значимость), определенный экспертным путем. При этом фактор, имеющий наибольшее значение, должен иметь наибольший вес.

Предложенная методика целевых и комплексных рейтингов дополняет известные методические приемы сравнительного анализа деятельности организаций разных масштабов и сфер экономической деятельности.

Список литературы

1. **Карминский, А. М.** Рейтинги в экономике: методология и практика / А. М. Карминский, А. А. Пересецкий, А. Е. Петров ; под ред. А. М. Карминского. – М. : Финансы и статистика, 2005. – 235 с.
2. **Ковалев, В. В.** Введение в финансовый менеджмент / В. В. Ковалев. – М. : Финансы и статистика, 2006. – 768 с.
3. Методика анализа системы оплаты труда. – URL: http://www.hr-academy.ru/to_help_article.php?id=99
4. **Свиридова, Н. В.** Система рейтингового анализа финансового состояния организаций / Н. В. Свиридова ; под ред. В. И. Бариленко. – М. : Альфа-М, 2007. – 256 с.

Свиридова Нина Владимировна

доктор экономических наук, профессор,
заведующая кафедрой бухгалтерского
учета, налогообложения и аудита,
Пензенский государственный
университет

E-mail: sviridovanv@rambler.ru

Sviridova Nina Vladimirovna

Doctor of economic sciences, professor,
head of sub-department of accounting,
taxation and audit, Penza State University

Туктарова Фирюза Касимовна

кандидат экономических наук, доцент,
кафедра бухгалтерского учета,
налогообложения и аудита, Пензенский
государственный университет

E-mail: dyeneris@mail.ru

Tuktarova Firyuza Kasimovna

Candidate of economic sciences, associate
professor, sub-department of accounting,
taxation and audit, Penza State University

УДК 336.64

Свиридова, Н. В.

Рейтинговая оценка эффективности системы оплаты труда /
Н. В. Свиридова, Ф. К. Туктарова // Известия высших учебных заведений.
Поволжский регион. Общественные науки. – 2012. – № 2 (22). – С. 193–199.