

БИЗНЕС-АНАЛИТИЧЕСКИЕ ПРОЦЕДУРЫ МОНЕТАРНОЙ ОЦЕНКИ ТРУДОВОЙ СОСТАВЛЯЮЩЕЙ ПЕРЕРАБАТЫВАЮЩИХ ПРЕДПРИЯТИЙ АПК

Роман Викторович Нуждин¹
Оксана Георгиевна Стукало¹
Надежда Викторовна Кондрашова²
Геннадий Николаевич Струков¹
Наталья Викторовна Леонова³

¹Воронежский государственный университет инженерных технологий

²Воронежский государственный университет

³Воронежский государственный аграрный университет имени императора Петра I

Для получения объективной информации об уровне оплаты труда персонала и принятия на ее основе действенных управленческих решений (в том числе кадровых) разработаны аналитические процедуры монетарной оценки трудовой составляющей предприятия. Монетарную оценку предложено проводить последовательно посредством реализации четырех аналитических процедур сравнения среднемесячной заработной платы персонала (оценки уровня соответствующих индикаторов) с установленным минимальным размером оплаты труда (индикатор x_1), прожиточным минимумом (индикатор x_2), средним размером оплаты труда по региону (индикатор x_3) и средним размером оплаты труда по виду экономической деятельности (индикатор x_4). Апробация аналитических процедур проведена на примере восьми сахарных заводов Воронежской области, входящих в группу компаний «Продимекс», за шестилетний период с 2012 по 2017 г. Установлено, что значения индикаторов x_1 и x_2 по всем исследуемым предприятиям существенно превышали минимальный уровень – 1 ед., что свидетельствует об экономической нецелесообразности использования МРОТ и прожиточного минимума в качестве критериальных параметров и мотивационных инструментов: во-первых, значения данных показателей не соответствуют уровню экономического развития региона и не обеспечивают удовлетворение реальных потребностей трудоспособного населения; во-вторых, их применение для проверки соблюдения требований законодательства корректно только на индивидуальном уровне, а не в масштабах всего предприятия. Результаты оценки индикатора x_3 позволили сделать вывод о том, что уровень оплаты труда персонала на сахарных заводах ниже, чем в среднем по региону в 82% наблюдений. На основании информации, полученной на отраслевом уровне (индикатор x_4), сделан вывод об отсутствии единого подхода к вознаграждению персонала за труд на всех предприятиях, в том числе входящих в один холдинг.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: АПК, перерабатывающие предприятия, трудовая составляющая, оплата труда, монетарная оценка, аналитические процедуры.

BUSINESS ANALYTICAL PROCEDURES FOR MONETARY ASSESSMENT OF LABOR COMPONENT IN PROCESSING ENTERPRISES OF THE AGRO-INDUSTRIAL COMPLEX

Roman V. Nuzhdin¹
Oksana G. Stukalo¹
Nadezhda V. Kondrashova²
Gennadiy N. Strukov¹
Natalia V. Leonova³

¹Voronezh State University of Engineering Technologies

²Voronezh State University

³Voronezh State Agrarian University named after Emperor Peter the Great

In order to obtain objective information about the level of staff remuneration and to make effective management decisions (including personnel solutions) on its basis, the authors have developed analytical procedures for monetary assessment of labor component of enterprises. It was proposed to perform the monetary assessment sequentially through the implementation of four analytical procedures for comparing the average monthly salary (assessing the level of relevant indicators) with the established minimum labor remuneration (indicator x_1), cost of living (indicator x_2), average wage in the region (indicator x_3), and average wage by type of economic activity (indicator x_4). Analytical procedures were tried and tested on the example of eight sugar factories belonging to the Prodimex Group of Companies in Voronezh Oblast over a six-year period from 2012 to 2017. It was established that in all the studied enterprises the values of indicators x_1 and x_2 significantly exceeded the minimum level of 1 unit, which indicates the economic inexpediency of using the minimum wage and the cost of living as criteria parameters and motivation tools. First, the values of these indicators do not correspond to the level of economic development of the region and fail to address the real needs of the working-age population. Secondly, their application to verify compliance with the legal requirements is correct only at the individual level, and not across the whole enterprise. The results of assessment of indicator x_3 led to the conclusion that the level of wages of personnel at sugar factories is lower than the regional average in 82% of cases. Based on the information obtained at the industry level (indicator x_4) it is concluded that there is no uniform approach to staff remuneration for labor in all enterprises, including those belonging to one holding.

KEYWORDS: Agro-Industrial Complex, processing enterprises, labor component, labor remuneration, monetary assessment, analytical procedures.

Традиционный подход к оценке трудовой составляющей базируется на необходимости выполнения динамического монетарного соотношения – темпы роста производительности труда (в стоимостном выражении) опережают темпы роста расходов на оплату труда [1, 2]. Данная позиция имеет ряд недостатков, не позволяющих в полной мере использовать вознаграждение за труд как инструмент мотивации персонала. Во-первых, динамическое соотношение, по нашему мнению, должно выполняться, если размер оплаты труда персонала находится на должном уровне и обеспечивает возможность достойной жизни работника. Во-вторых, ежегодный рост производительности труда в натуральном выражении ограничен техническими возможностями перерабатывающих предприятий АПК. Поэтому уровень результатов его монетарной оценки в большей степени определяется ценами на готовую продукцию, в сравнении с которыми на практике не наблюдается паритетной динамики расходов на оплату труда. При этом различные субъекты с учетом их специфических целей и задач заинтересованы в разносодержательной информации об уровне оплаты труда:

- государственные органы, осуществляющие контроль в области трудового права – в результатах сопоставления с МРОТ и прожиточным уровнем для выявления фактов несоблюдения действующего законодательства;

- потенциальные работники и персонал – в результатах регионального сопоставления для выбора наиболее выгодных условий трудовых отношений;

- предприятия-работодатели – в результатах регионального и отраслевого сопоставления для выработки мер по привлечению и удержанию наиболее квалифицированных кадров;

- ИФНС – в результатах отраслевого сравнения для оценки добросовестности предприятия-налогоплательщика [3].

Таким образом, минимальный объем аналитических процедур монетарной оценки трудовой составляющей (табл. 1) должен предусматривать не только сравнение уровня оплаты труда с МРОТ и прожиточным минимумом (для проверки соблюдения требований действующего законодательства РФ), но и сравнение уровня оплаты труда на региональном и отраслевом уровнях (для оценки конкурентоспособности предприятия-работодателя на соответствующем рынке труда и рисков, связанных с потерей квалифицированных кадров, а также с проверками контролирующих органов).

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

Таблица 1. Аналитические процедуры монетарной оценки трудовой составляющей

Процедура	Методика расчета индикатора	Информационная база	Характеристика соотношений
1. Сравнение среднемесячной заработной платы персонала с МРОТ – индикатор x_1	$x_1 = \frac{\text{ЗП ср.мес.}}{\text{МРОТ}}$ $\text{ЗП ср.мес.} = \frac{\text{ФОТ}}{\text{Чср.} \times 12}$ <p>ЗП ср. мес. – среднемесячная заработная плата персонала, руб.;</p> <p>ФОТ – фонд оплаты труда (сумма начисленной заработной платы за год), руб.;</p> <p>Чср. – среднесписочная численность работников за год, чел.;</p> <p>МРОТ – минимальный размер оплаты труда, руб.</p>	<p>ФОТ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - раздел 6 «Затраты на производство», Пояснения к бухгалтерскому балансу и отчету о финансовых результатах [13]; - ф. № 1-предприятие (раздел 6 «Расходы на производство и продажу продукции (товаров, работ, услуг») [13]. <p>Чср.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - сведения о среднесписочной численности работников за предшествующий календарный год (форма КНД 1110018) [9]. - ст. 133 Трудового кодекса РФ [16]. <p>МРОТ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Федеральный закон от 28.12.2017 г. № 421-ФЗ [10]; - Федеральный закон от 19.06.2000 г. № 83-ФЗ [11]. 	<p>$x_1 < 1$ – требования законодательства не выполняются;</p> <p>$x_1 \geq 1$ – требования законодательства выполняются.</p>
2. Сравнение среднемесячной заработной платы персонала с прожиточным минимумом – индикатор x_2	$x_2 = \frac{\text{ЗП ср.мес.}}{\text{MIN}}$ <p>MIN – прожиточный минимум трудоспособного населения, руб.</p>	<p>MIN:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Федеральный закон от 24.10.1997 г. № 134-ФЗ [12]. 	<p>$x_2 < 1$ – уровень оплаты труда не покрывает стоимость базовой потребительской корзины;</p> <p>$x_2 \geq 1$ – уровень оплаты труда покрывает стоимость базовой потребительской корзины.</p>
3. Сравнение среднемесячной заработной платы персонала со средним размером оплаты труда по региону – индикатор x_3	$x_3 = \frac{\text{ЗП ср.мес.}}{\text{ЗП рег.}}$ <p>ЗП рег. – среднемесячная заработная плата работников по региону, руб.</p>	<p>ЗП рег.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников по полному кругу организаций в 2000–2017 гг., стат. сб. Федеральной службы государственной статистики [15]. 	<p>$x_3 < 1$ – уровень оплаты труда ниже среднего по региону;</p> <p>$x_3 = 1$ – уровень оплаты труда соответствует среднему по региону;</p> <p>$x_3 \geq 1$ – уровень оплаты труда выше среднего по региону.</p>
4. Сравнение среднемесячной заработной платы персонала со средним размером оплаты труда по виду экономической деятельности (ВЭД) – индикатор x_4	$x_4 = \frac{\text{ЗП ср.мес.}}{\text{ЗП отр.}}$ <p>ЗП отр. – среднемесячная заработная плата работников отрасли, руб.</p>	<p>ЗП отр.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - численность и оплата труда работников по полному кругу предприятий и организаций Воронежской области в 2012–2017 гг., стат. бюл. Федеральной службы государственной статистики [4]. 	<p>$x_4 < 1$ – уровень оплаты труда ниже среднего по ВЭД;</p> <p>$x_4 = 1$ – уровень оплаты труда соответствует среднему по ВЭД;</p> <p>$x_4 > 1$ – уровень оплаты труда выше среднего по ВЭД.</p>

Процедура 1. Сравнение среднемесячной заработной платы персонала с МРОТ.

В соответствии со ст. 129 Трудового кодекса РФ, действовавшей до 01.09.2007 г., МРОТ – это «размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму времени при выполнении простых работ в нормативных условиях труда. В величину минимального размера оплаты труда не включаются компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты». В действующей редакции ТК РФ данная дефиниция отсутствует [16]. Соответственно на практике имеют место случаи, когда оклад устанавливается меньше МРОТ, а сумма начисленных персоналу доходов доводится до необходимого уровня за счет различных доплат и компенсационных выплат.

В соответствии со ст. 133 Трудового кодекса РФ МРОТ не может быть ниже прожиточного минимума для трудоспособного населения [16]. Однако данное требование не выполнялось на протяжении исследуемого периода (рис. 1). Таким образом, МРОТ в определенном смысле является «квазипоказателем», поскольку:

- не отражает уровень доходов, необходимых для защиты интересов неквалифицированного персонала;
- служит исключительно для формального отражения системы отношений на рынке труда;
- его динамика абсолютно условна и не соответствует реальному состоянию и темпам развития экономики.

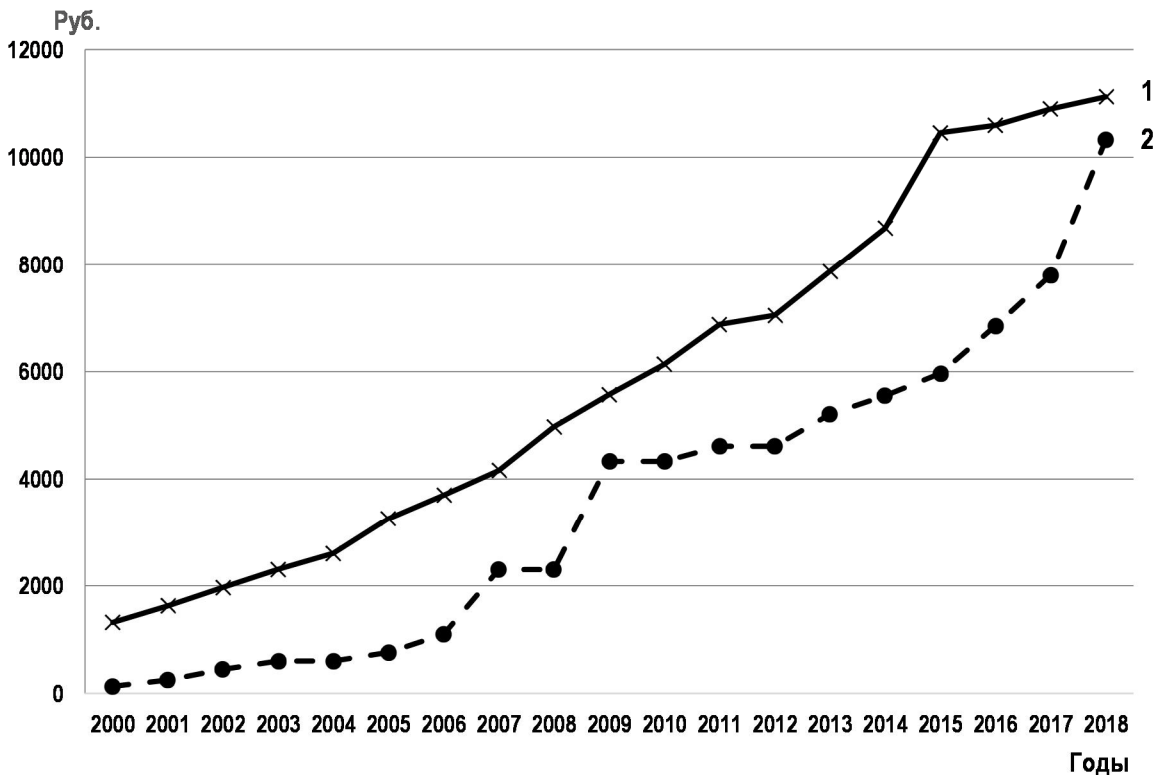


Рис. 1. Сравнительная динамика прожиточного минимума (1) и МРОТ (2) в РФ [4]

Результаты сравнения среднемесячной заработной платы персонала сахарных заводов ГК «Продимекс» в Воронежской области с МРОТ (процедура 1) свидетельствуют о выполнении требований законодательства (табл. 2). В течение всего исследуемого периода значения x_1 были значительно выше минимального уровня (в 3–4 раза). Лучшие значения индикатора зафиксированы на предприятии С7 (среднее значение 4,59 ед.). В то же время следует учитывать, что уровень индикатора $x_1 \geq 1$ в масштабах

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

предприятия может лишь условно свидетельствовать о соблюдении требований законодательства, поскольку он должен выполняться на уровне каждого работника, в противном случае велика вероятность внеплановых проверок со стороны трудовых инспекций и других контролирурующих органов.

Таблица 2. Сравнение оплаты труда персонала сахарных заводов Воронежской области с МРОТ и прожиточным минимумом (2012–2017 гг.)

Код предприятия	Год	ЗП ср. мес., руб.	МРОТ, руб.	MIN, руб.	Индикатор x_1 , ед.	Индикатор x_2 , ед.
1	2	3	4	5	$6 = 3/4$	$7 = 3/5$
С1	2012	20 801	4611	7049	4,51	2,95
	2013	20 017	5205	7871	3,85	2,54
	2014	23 120	5554	8683	4,16	2,66
	2015	24 711	5965	10 455	4,14	2,36
	2016	25 493	7500	10 598	3,40	2,41
	2017	29 139	7800	10 899	3,74	2,67
С2	2012	18 653	4611	7049	4,05	2,65
	2013	17 030	5205	7871	3,27	2,16
	2014	19 242	5554	8683	3,46	2,22
	2015	22 693	5965	10 455	3,80	2,17
	2016	21 859	7500	10 598	2,91	2,06
	2017	26 120	7800	10 899	3,35	2,40
С3	2012	22 542	4611	7049	4,89	3,20
	2013	18 887	5205	7871	3,63	2,40
	2014	20 060	5554	8683	3,61	2,31
	2015	21 418	5965	10 455	3,59	2,05
	2016	26 532	7500	10 598	3,54	2,50
	2017	36 743	7800	10 899	4,71	3,37
С4	2012	18 648	4611	7049	4,04	2,65
	2013	18 002	5205	7871	3,46	2,29
	2014	21 982	5554	8683	3,96	2,53
	2015	23 194	5965	10 455	3,89	2,22
	2016	24 196	7500	10 598	3,23	2,28
	2017	27 284	7800	10 899	3,50	2,50
С5	2012	17 692	4611	7049	3,84	2,51
	2013	19 943	5205	7871	3,83	2,53
	2014	22 044	5554	8683	3,97	2,54
	2015	19 789	5965	10 455	3,32	1,89
	2016	22 382	7500	10 598	2,98	2,11
	2017	23 640	7800	10 899	3,03	2,17
С6	2012	16 749	4611	7049	3,63	2,38
	2013	15 900	5205	7871	3,05	2,02
	2014	19 572	5554	8683	3,52	2,25
	2015	19 815	5965	10 455	3,32	1,90
	2016	19 034	7500	10 598	2,54	1,80
	2017	23 264	7800	10 899	2,98	2,13
С7	2012	23 597	4611	7049	5,12	3,35
	2013	25 059	5205	7871	4,81	3,18
	2014	30 655	5554	8683	5,52	3,53
	2015	27 976	5965	10 455	4,69	2,68
	2016	25 223	7500	10 598	3,36	2,38
	2017	31 471	7800	10 899	4,03	2,89
С8	2012	18 887	4611	7049	4,10	2,68
	2013	17 219	5205	7871	3,31	2,19
	2014	17 568	5554	8683	3,16	2,02
	2015	18 592	5965	10 455	3,12	1,78
	2016	19 932	7500	10 598	2,66	1,88
	2017	22 648	7800	10 899	2,90	2,08

С 01.01.2018 г. вступил в силу закон № 421-ФЗ от 28.12.2017 г., установивший МРОТ на уровне 85% от суммы прожиточного минимума, в рамках государственной программы по постепенному уравниванию МРОТ с прожиточным минимумом [10]. В соответствии с данным законом, начиная с 2019 г. и далее, размер МРОТ устанавливался равным размеру прожиточного минимума за II квартал предыдущего года. При снижении размера прожиточного минимума размер МРОТ оставался на уровне прежнего года. В опережение указанного графика МРОТ сравнивался с прожиточным минимумом 01.05.2018 г., когда составил 11 163 руб.

Данная мера направлена, во-первых, на повышение доходов наименее оплачиваемых работников, численность которых достаточно высока. Во-вторых, предполагается увеличение официальных доходов персонала, что должно привести к росту поступлений во внебюджетные фонды (ПФР, ФСС и ФОМС). В-третьих, ожидается, что уравнивание МРОТ и прожиточного минимума приведет к росту поступлений в бюджет в виде НДФЛ и штрафов, привязанных к МРОТ [14].

Процедура 2. Сравнение среднемесячной заработной платы персонала с прожиточным минимумом.

В сложившейся ситуации экономическая целесообразность использования МРОТ в качестве базового параметра при монетарной оценке трудовой составляющей предприятия является весьма сомнительной, несмотря на необходимость выполнения требований законодательства. Более того, требование НК РФ об уплате НДФЛ снижает сумму МРОТ еще на 13% (без учета налоговых вычетов) [5]. Таким образом, индикатор x_2 обладает большей аналитической емкостью по сравнению с x_1 , априори будет превышать значения последнего и характеризовать возможность персонала предприятия удовлетворять свои минимальные потребности за счет получаемых доходов.

Для современного этапа развития отечественной экономики характерным остается высокая доля населения с доходами ниже прожиточного уровня. Наиболее интенсивный рост значений данного показателя в 1999–2000 гг. обусловлен проявлением последствий финансового кризиса (рис. 2).

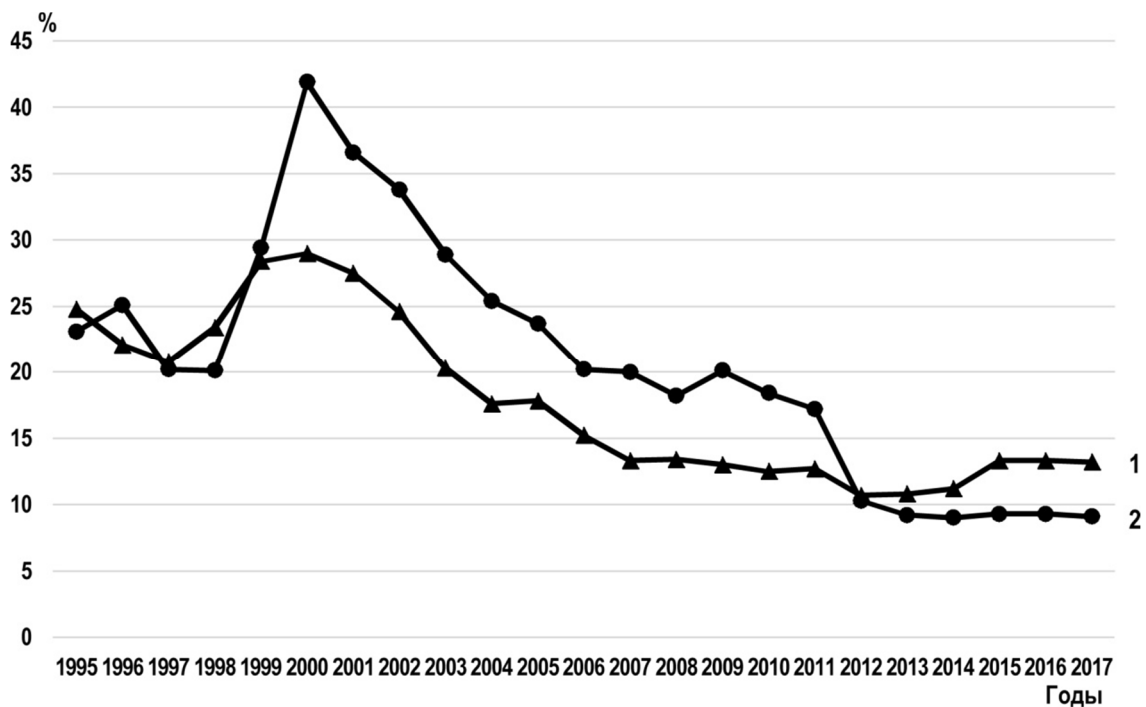


Рис. 2. Доля населения с денежными доходами ниже прожиточного минимума в Российской Федерации (1) и в Воронежской области (2) [4]

Снижение платежеспособности предприятий на фоне высокой ставки единого социального налога (ЕСН) (35,6%) привело к применению незаконных методов налоговой оптимизации, в частности к выплате зарплат в «конвертах». В результате подобных действий, по данным Росстата, в отдельных регионах расчетно доля населения с доходами ниже прожиточного уровня превысила 40% (например, в 2000 г. 41,9% в Воронежской области).

В 2000 г. снижение ставки ЕСН до уровня 26% при ставке налога на прибыль 24% существенно отразилось на целесообразности применения вышеназванных инструментов налоговой оптимизации (рис. 2). Стабилизация экономических процессов в стране и снижение налогового бремени привели к постепенному снижению доли населения с доходами ниже прожиточного уровня. Положительную динамику показателя в Воронежской области, начиная с 2010 г., эксперты объясняют активизацией экономической деятельности в регионе.

Отмена ЕСН в 2010 г. и введение страховых взносов в размере 30% были негативно восприняты хозяйствующими субъектами. В своей деятельности они начали применять новые схемы оптимизации в виде оформления частичной занятости персонала. В результате чего, например в Воронежской области, начиная с 2013 г., отмечается более низкий уровень доли населения с доходами ниже прожиточного минимума по сравнению с РФ, хотя уровень жизни в регионе существенно не изменился. Фактически работники выполняли трудовые обязанности в течение всех рабочих дней, а по документам и в отчетности отработанное время отражалось лишь частично, что при статистической обработке информации позволило расчетно получить положительный уровень и динамику показателя.

Результаты аналитической процедуры 2 свидетельствуют, что средняя заработная плата персонала сахарных заводов Воронежской области в течение всего периода в разы превышала прожиточный минимум (диапазон значений индикатора x_2 1,78–3,53 ед.) (табл. 2).

Полученные результаты оценки индикаторов x_1 и x_2 подтверждают сделанное нами предположение о несостоятельности использования установленного уровня МРОТ и прожиточного минимума в качестве инструмента мотивации персонала [6, 7].

Процедура 3. Сравнение среднемесячной заработной платы персонала со средним размером оплаты труда по региону.

Согласно европейскому законодательству минимальная заработная плата, обеспечивающая достойный уровень жизни, должна составлять не менее 60% от средней зарплаты по стране [6]. Уровень оплаты труда в различных регионах существенно различается, что обусловлено территориальными, в том числе экономическими, особенностями. Поэтому для достижения искомых целей монетарной оценки трудовой составляющей предприятий АПК необходимо рассмотреть соотношение среднемесячной заработной платы персонала со средним размером оплаты труда по региону, которое определенным образом характеризует конкурентоспособность предприятия на рынке труда и возможности привлечения и удержания высококлассных специалистов [7].

Уровень оплаты труда имеет первостепенное значение для мотивации квалифицированных работников и их трудоустройства на конкретном предприятии. В Воронежской области рост средней заработной платы существенно опережает динамику МРОТ, что, несомненно, является положительным аспектом для развития трудовых ресурсов. Однако сравнение уровня оплаты труда с показателями по ЦФО и РФ явно не в пользу региона, и существующие диспропорции ежегодно усиливаются (рис. 3 и 4) [6].

Полученные результаты свидетельствуют об отсутствии единого подхода в УК «Продимекс-Сахар» к финансированию расходов на оплату труда (табл. 3):

- средний уровень оплаты труда на исследуемых предприятиях не зависит от производственной мощности и полученных финансовых результатов;
- наблюдается разнонаправленная динамика показателей в пространстве и во времени: в большинстве случаев средний уровень оплаты труда на исследуемых пред-

приятнях ниже аналогичного показателя по Воронежской области, что оказывает негативное влияние на конкурентоспособность субъектов сахарного производства на рынке труда. Сложившаяся ситуация оценивается нами неоднозначно: рабочие и технический персонал с учетом специфики сахарного производства вынуждены мириться с недостаточно высоким уровнем оплаты труда, поскольку в регионе отсутствуют другие предприятия для трудоустройства по специальности.

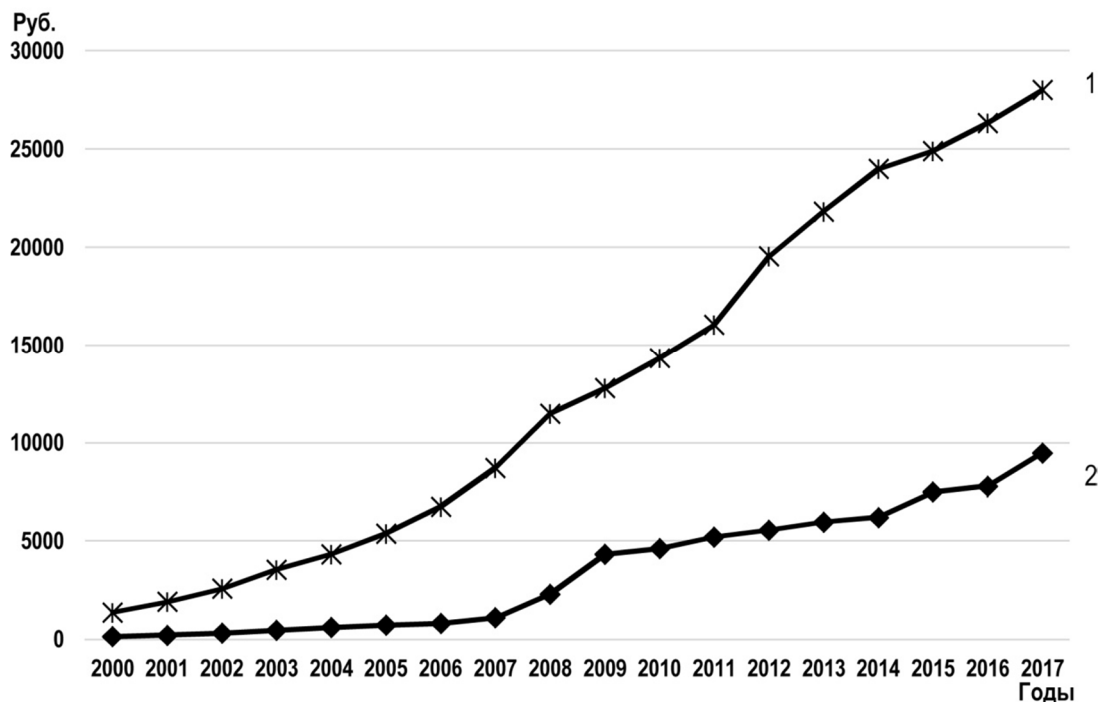


Рис. 3. Динамика среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работников по полному кругу организаций по Воронежской области (1) и МРОТ (2) (2000–2017 гг.) [4]

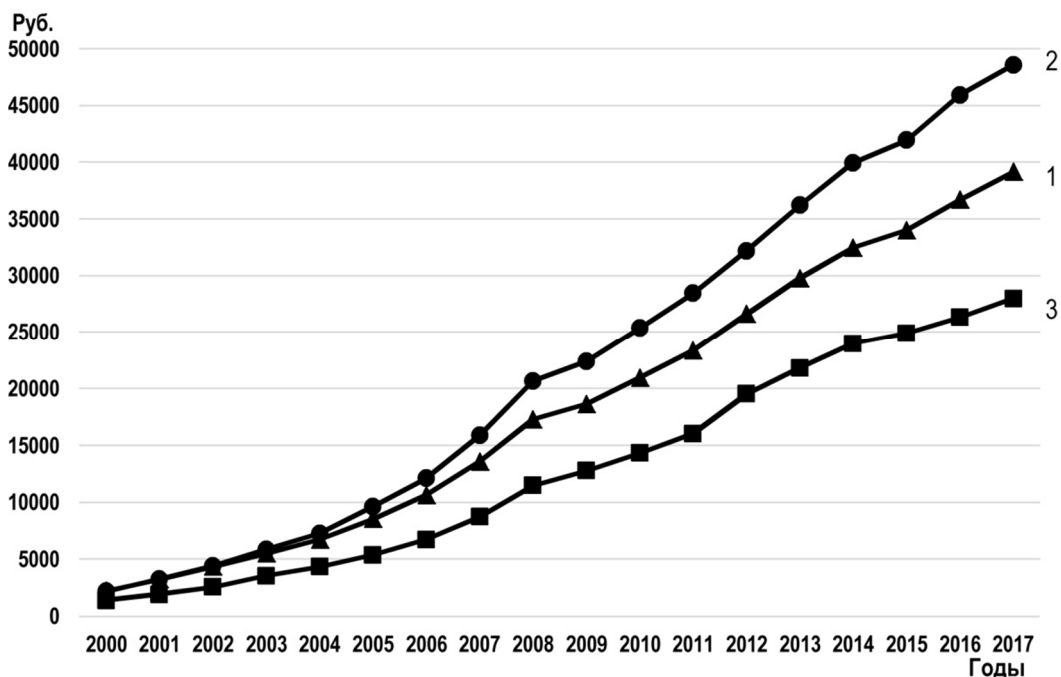


Рис. 4. Динамика среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работников по полному кругу организаций в целом по РФ (1), Центральному федеральному округу (2) и Воронежской области (3) за 2000–2017 гг. [4]

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

Таблица 3. Сравнение оплаты труда персонала сахарных заводов Воронежской области со средним размером оплаты труда по региону и виду экономической деятельности

Код предприятия	Год	ЗП ср. мес., руб.	ЗП ср. по Воронежской области, руб.	ЗП ср. по ВЭД (производство сахара), руб.	Индикатор х ₃ , ед.	Индикатор х ₄ , ед.
1	2	3	4	5	6 = 3/4	7 = 3/5
С1	2012	20 801	19 538	19 593	1,06	1,06
	2013	20 017	21 825	19 432	0,92	1,03
	2014	23 120	24 001	22 057	0,96	1,05
	2015	24 711	24 906	22 169	0,99	1,11
	2016	25 493	26 335	24 789	0,97	1,03
	2017	29 139	28 007	28 859	1,04	1,01
С2	2012	18 653	19 538	19 593	0,95	0,95
	2013	17 030	21 825	19 432	0,78	0,88
	2014	19 242	24 001	22 057	0,80	0,87
	2015	22 693	24 906	22 169	0,91	1,02
	2016	21 859	26 335	24 789	0,83	0,88
	2017	26 120	28 007	28 859	0,93	0,91
С3	2012	22 542	19 538	19 593	1,15	1,15
	2013	18 887	21 825	19 432	0,87	0,97
	2014	20 060	24 001	22 057	0,84	0,91
	2015	21 418	24 906	22 169	0,86	0,97
	2016	26 532	26 335	24 789	1,01	1,07
	2017	36 743	28 007	28 859	1,31	1,27
С4	2012	18 648	19 538	19 593	0,95	0,95
	2013	18 002	21 825	19 432	0,82	0,93
	2014	21 982	24 001	22 057	0,92	1,00
	2015	23 194	24 906	22 169	0,93	1,05
	2016	24 196	26 335	24 789	0,92	0,98
	2017	27 284	28 007	28 859	0,97	0,95
С5	2012	17 692	19 538	19 593	0,91	0,90
	2013	19 943	21 825	19 432	0,91	1,03
	2014	22 044	24 001	22 057	0,92	1,00
	2015	19 789	24 906	22 169	0,79	0,89
	2016	22 382	26 335	24 789	0,85	0,90
	2017	23 640	28 007	28 859	0,84	0,82
С6	2012	16 749	19 538	19 593	0,86	0,85
	2013	15 900	21 825	19 432	0,73	0,82
	2014	19 572	24 001	22 057	0,82	0,89
	2015	19 815	24 906	22 169	0,80	0,89
	2016	19 034	26 335	24 789	0,72	0,77
	2017	23 264	28 007	28 859	0,83	0,81
С7	2012	23 597	19 538	19 593	1,21	1,20
	2013	25 059	21 825	19 432	1,15	1,29
	2014	30 655	24 001	22 057	1,28	1,39
	2015	27 976	24 906	22 169	1,12	1,26
	2016	25 223	26 335	24 789	0,96	1,02
	2017	31 471	28 007	28 859	1,12	1,09
С8	2012	18 887	19 538	19 593	0,97	0,96
	2013	17 219	21 825	19 432	0,79	0,89
	2014	17 568	24 001	22 057	0,73	0,80
	2015	18 592	24 906	22 169	0,75	0,84
	2016	19 932	26 335	24 789	0,76	0,80
	2017	22 648	28 007	28 859	0,81	0,78

Процедура 4. Сравнение среднемесячной заработной платы персонала со средним размером оплаты труда по виду экономической деятельности (ВЭД).

В отличие от x_3 индикатор x_4 позволяет оценить конкурентоспособность предприятий одного вида экономической деятельности на территории одного региона в борьбе за квалифицированные кадры. Индикатор x_4 показывает, во сколько раз среднемесячная заработная плата одного работника предприятия больше/меньше среднего размера оплаты труда по виду экономической деятельности. Кроме того, индикатор x_4 в соответствии с пунктом 5 приказа ФНС России от 30.05.2007 г. № ММ-3-06/333@ «Об утверждении Концепции системы планирования выездных налоговых проверок» является одним из критериев оценки рисков для налогоплательщиков [8]. Если на предприятии не выполняется условие $x_4 \geq 1$, то это является основанием для получения информационного письма от ИФНС и включения его в план проведения выездной налоговой проверки.

Следует отметить, что значения индикатора x_4 в большей степени учитывают отраслевые особенности, поскольку при расчетах средних значений использовались данные 9 заводов, 8 из которых являются объектом исследования. Значительно большее количество значений индикатора, превысивших уровень в 1 ед., свидетельствует о том, что средний размер оплаты труда в целом по группе предприятий ниже аналогичного показателя по региону.

Интересными представляются результаты предприятия С7, по которому на протяжении 2012–2017 гг. в пяти случаях из шести отмечен наибольший уровень оплаты труда среди сахарных заводов. В то же время предприятие С7 не отличается высокой производственной мощностью, однако сумело достичь значительно лучших значений индикатора. Кроме предприятия С7 необходимое условие $x_4 > 1$ выполнялось на предприятии С1, которое обладает одной из современных производственных площадок с высокой мощностью переработки свекловичного сырья.

Таким образом, с целью удержания наиболее квалифицированных кадров менеджменту сахарных заводов и управляющей компании следует обратить пристальное внимание на инструменты мотивации персонала при несоблюдении следующих условий:

- $x_3 > 1$ – в первую очередь производственных подразделений;
- $x_4 > 1$ – непроизводственных подразделений.

Разработанный методический инструментарий целесообразно использовать для формирования паритетных отношений, обеспечивающих достижение стратегических и тактических целей предприятий, а также повышения мотивации персонала на высокие результаты трудовой деятельности.

Библиографический список

1. Ахмедов А.Э. Современный аналитический инструментарий оценки эффективности труда и заработной платы / А.Э. Ахмедов, И.В. Смольянинова, М.А. Шаталов // Современные технологии управления персоналом : сб. трудов V межрегиональной науч.-практ. конф. под ред. О.С. Резниковой (Россия, г. Симферополь, 27–28 сентября 2018 г.). – Симферополь : ООО «Издательство Типография «Ариал» (Симферополь), 2018. – С. 16–21.
2. Вакуленко Е.С. Гибкость реальной заработной платы в России: сравнительный анализ / Е.С. Вакуленко, У.Т. Гурвич // Журнал Новой экономической ассоциации. – 2016. – № 3 (31). – С. 67–92.
3. Данилов С. Зарплата ниже среднеотраслевой: как оправдаться перед ИФНС? / С. Данилов // Бухгалтерия.ru. 03.10.2018 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.buhgalteria.ru/article/zarplata-nizhe-sredneotraslevoy-kak-opravdatsya-pered-ifns> (дата обращения: 15.08.2019).
4. Информационно-статистические материалы Федеральной службы государственной статистики (Росстат). Статистические сборники и бюллетени. 2000–2018 гг. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.gks.ru/folder/10705> (дата обращения: 15.08.2019).
5. Налоговый кодекс Российской Федерации (НК РФ). Ч. 1 и Ч. 2 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_19671/ (дата обращения: 15.08.2019).
6. Нуждин Р.В. Оценка сырьевой и трудовой составляющих свеклосахарного производства: методическое обоснование / Р.В. Нуждин, Е.В. Ендовицкая. – Сахар. – 2018. – № 11. – С. 50–54.
7. Нуждин Р.В. Оценка сырьевой и трудовой составляющих свеклосахарного производства: практическая реализация (часть 2) / Р.В. Нуждин, Е.В. Ендовицкая. – Сахар. – 2019. – № 2. – С. 56–62.

8. Об утверждении Концепции системы планирования выездных налоговых проверок : приказ ФНС России от 30.05.2007 г. № ММ-3-06/333@ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_55729/ (дата обращения: 15.08.2019).
9. Об утверждении формы Сведений о среднесписочной численности работников за предшествующий календарный год (форма КНД 1110018) : приказ ФНС РФ от 29.03.2007 г. № ММ-3-25/174@ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_67853/ (дата обращения: 15.08.2019).
10. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части повышения минимального размера оплаты труда до прожиточного минимума трудоспособного населения : федеральный закон от 28.12.2017 г. № 421-ФЗ (последняя редакция) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_286456/ (дата обращения: 15.08.2019).
11. О минимальном размере оплаты труда : федеральный закон от 19.06.2000 г. № 82-ФЗ (последняя редакция) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_27572/ (дата обращения: 15.08.2019).
12. О прожиточном минимуме в Российской Федерации : федеральный закон от 24.10.1997 г. № 134-ФЗ (последняя редакция) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_16565/ (дата обращения: 15.08.2019).
13. О формах бухгалтерской отчетности организаций : Приказ Минфина России от 02.07.2010 г. № 66н (ред. от 19.04.2019) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_103394/ (дата обращения: 15.08.2019).
14. Самофалова О. Повышение МРОТ несет в себе много подводных камней / О. Самофалова // ВЗГЛЯД (Деловая газета) от 2 мая 2010 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://vz.ru/economy/2017/5/2/868634.html> (дата обращения: 15.08.2019).
15. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников по полному кругу организаций в 2000–2017 гг. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/rates/3aaf0b00420c9778bf91ff2d59c15b71 (дата обращения 15.10.2019).
16. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 15.08.2019).

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ Принадлежность к организации

Роман Викторович Нуждин – кандидат экономических наук, доцент кафедры теории экономики и учетной политики ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет инженерных технологий», Россия, г. Воронеж, e-mail: rv.voronezh@gmail.com.

Оксана Георгиевна Стукало – доктор экономических наук, профессор кафедры управления, организации производства и отраслевой экономики ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет инженерных технологий», Россия, г. Воронеж, e-mail: stukalo_oksana@mail.ru.

Надежда Викторовна Кондрашова – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономического анализа и аудита ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет», Россия, г. Воронеж, e-mail: fnv@pochta.ru.

Геннадий Николаевич Струков – кандидат экономических наук, доцент кафедры управления, организации производства и отраслевой экономики ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет инженерных технологий», Россия, г. Воронеж, e-mail: g.strukov@inbox.ru.

Наталья Викторовна Леонова – кандидат экономических наук, старший преподаватель кафедры экономики АПК ФГБОУ ВО «Воронежский государственный аграрный университет имени императора Петра I», Россия, г. Воронеж, e-mail: natalya-demcheva@yandex.ru.

Дата поступления в редакцию 01.11.2019

Дата принятия к печати 06.12.2019

AUTHOR CREDENTIALS Affiliations

Roman V. Nuzhdin, Candidate of Economic Sciences, Docent, the Dept. of Theory of Economics and Accounting Policy, Voronezh State University of Engineering Technologies, Russia, Voronezh, e-mail: rv.voronezh@gmail.com.

Oksana G. Stukalo, Doctor of Economic Sciences, Professor, the Dept. of Management, Organization of Production and Branch Economics, Voronezh State University of Engineering Technologies, Russia, Voronezh, e-mail: stukalo_oksana@mail.ru.

Nadezhda V. Kondrashova, Candidate of Economic Sciences, Docent, the Dept. of Economic Analysis and Audit, Voronezh State University, Russia, Voronezh, e-mail: fnv@pochta.ru.

Gennady N. Strukov, Candidate of Economic Sciences, Docent, the Dept. of Management, Organization of Production and Branch Economics, Voronezh State University of Engineering Technologies, Russia, Voronezh, e-mail: g.strukov@inbox.ru.

Natalia V. Leonova, Candidate of Economic Sciences, Senior Lecturer, the Dept. of Economics in Agro-Industrial Complex, Voronezh State Agrarian University named after Emperor Peter the Great, Russia, Voronezh, e-mail: natalya-demcheva@yandex.ru.

Received November 01, 2019

Accepted after revision December 06, 2019