

Шильников Александр Сергеевичаспирант экономического факультета
Томского государственного университета
dom-hors@mail.ru**ИЗМЕНЕНИЕ СИСТЕМ ОПЛАТЫ
КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ
ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА
В ПЕРИОД ПОСТРОЕНИЯ
ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ****Аннотация:**

В статье рассмотрен вопрос изменения систем оплаты труда на российских предприятиях как необходимый фактор повышения эффективности труда в период построения инновационной экономики. Рассмотрены некоторые современные методики и приведены примеры предприятий, успешно их применивших.

Ключевые слова:

система оплаты труда, инновационная экономика, модернизация, повышение эффективности труда, тенденции систем оплаты труда, многофакторные системы, грейды.

Shilnikov Alexander SergeevichPhD student of the Economics Department,
Tomsk State University
dom-hors@mail.ru**CHANGE OF THE WAGE SYSTEM
AS A FACTOR OF LABOR
EFFICIENCY IMPROVEMENT
DURING INNOVATION
ECONOMY DEVELOPMENT****Summary:**

The article discusses change of the wage system in the Russian companies as a required factor of the labor efficiency improvement during innovation economy development. The author considers some modern methods and instances some enterprises which implemented them successfully.

Keywords:

wage system, innovation economy, modernization, labor efficiency improvement, trends of compensation plans, multifactor systems, grades.

Построение инновационной экономики невозможно без проведения ее комплексной модернизации. Впоследствии именно модернизированная экономика сможет генерировать инновации – принципиально новые продукты и услуги, технологии, подходы. Термин «модернизация» в широком смысле означает «макропроцесс перехода от традиционного к современному обществу – обществу модерности» [1, с. 10]. Логично также утверждать, что этот переход потребует значительных усилий и расходов материальных, психологических, людских ресурсов. В этом аспекте нельзя не привести в пример одно из положений «Стратегии 2020» для РФ: «Новая модель требует более интенсивного использования всех ресурсов и резервов производительности труда» [2, с. 3]. Кроме того, придается большое значение повышению и новому качеству конкурентоспособности российских предприятий. Очевидно, что одним из главных факторов конкурентоспособности является труд работников. А от его эффективности зависит успех каждого предприятия и страны в целом. Все эти проблемы и задачи, которые в данный момент стоят перед страной по построению инновационной экономики, полностью подтверждают актуальность темы работы. Основной целью статьи является рассмотрение некоторых современных методик по изменению системы оплаты труда и краткое рассмотрение практики их применения.

Современные тенденции систем оплаты труда

В общем, эффективность труда выражает степень результативности труда при наименьших трудовых затратах. Самым сильным рычагом воздействия на трудовые ресурсы является система заработной платы, которая способна как мотивировать работника, так и демотивировать его. Анализируя специальную литературу и опыт крупных российских компаний, можно показать способы повышения эффективности труда через правильно выстроенные системы оплаты труда работников. Для современных эффективных методов и подходов в области систем оплаты труда характерны три основные тенденции: четкость и ясность системы оплаты, приоритет понятия «удовлетворенность трудом», высокая доля постоянной части в структуре заработной платы.

Первая тенденция прослеживается у десятков авторов, перечислять которых не имеет смысла, важно лишь то, что огромное количество специалистов утверждают, что система оплаты труда должна быть четкой и прозрачной. На сегодняшний день, большинство предприятий придерживаются модели: тариф + премия, которую ежемесячно назначает директор. Люди, находящиеся в прямой субъективной зависимости, априори неэффективные работники.

Вторая тенденция – понятие «удовлетворенность трудом» – сложный и комплексный показатель, которого нужно достигать всеми средствами. Некоторые эксперты в этой области, такие как В. Любимов, отмечают данный показатель как средство превращения человеческого капитала

компании в ее конкурентное преимущество [3, с. 129]. Удовлетворенность трудом напрямую влияет на эффективность труда. Достигать ее можно различными способами, от создания команд, психологических тренингов, до простого повышения зарплаты, карьерного роста и прочих способов. Например, способом повышения показателя удовлетворенности трудом весьма актуально считать активные рабочие места. 45 % неинфекционных болезней по данным ВОЗ – следствие неправильного питания и физической инертности [4, с. 58]. Если стоит цель получить эффективный труд работников, необходимо позаботиться и об их физическом здоровье.

Третья тенденция – повышение доли постоянной части заработной платы. Это на сегодняшний момент всемирно признанная мера. Финансовая безопасность работника значительно повышается, вследствие гарантированного получения большей части суммы заработной платы. Это в большинстве случаев приведет к повышению эффективности его труда.

Методики повышения эффективности труда через системы его оплаты

Рассмотрев ключевые и самые общие тенденции в области систем оплаты и мотивации труда, следует обратиться непосредственно к использованию принципов повышения эффективности труда, которые базируются на современных тенденциях, применительно к системам заработной платы. В качестве примера использованы методики кандидата технических наук, бизнес эксперта В. Иозайтса, Р. Мансурова и Л. Сомова.

Методика В. Иозайтса исходит из следующих предпосылок. Первое, персонал не заинтересован в повышении эффективности труда, когда имеет место неразумно высокая доля фиксированного оклада. Второе, эффективность труда теряется, если персонал не видит влияния их труда на прибыль фирмы [5, с. 205]. В связи с этим В. Иозайтс предлагает методику, смысл которой сводится к утверждению: отдел или предприятие из фиксированного количества человек работает производительнее – заработная плата увеличивается, менее производительно – уменьшается (опционально) [6, с. 206]. Автор считает, что заработная плата должна расти всегда, но не беспорядочно и в зависимости от субъективности руководства. Зарплата растет тогда, когда растет производство товаров и услуг, соответственно прибыль, что предполагает наличие свободных средств у предприятия для повышения заработной платы. В. Иозайтс предлагает следующую формулу роста (см. рисунок 1).

$$\text{Рост заработной платы} = K * \frac{Q \text{ текущее} - Q \text{ базовое}}{Q \text{ базовое}}$$

где K – коэффициент соотношения роста зарплаты и роста производительности. Всегда меньше 1, отражает, на сколько вырастет зарплата при росте производительности на 1 %;
Q тек и Q баз – показатели работы: натуральные, денежные в текущем и базовом периоде.

Рисунок 1 – Формула роста заработной платы [7]

Косвенно, идею Иозайтса подтверждает Л. Сомов. Он утверждает, что размер заработной платы должен быть соразмерим с пользой, которую приносит сотрудник предприятию, и изменяться в зависимости от того, насколько был полезен труд сотрудника в каждом оплачиваемом отрезке времени [8, с. 14]. Если В. Иозайтс рассматривает повышение эффективности труда через методику повышения заработной платы, то Р.Е. Мансуров уделяет внимание формированию той части, которую будут повышать [9, с. 51]. Автор предлагает рассчитывать заработную плату по следующей формуле (см. рисунок 2).

$$\text{Зарплата} = t * (1 + a) * (1 + b) * (1 + c) * (1 + d) * (1 + e) ,$$

где t – базовая часть заработной платы по тарифу;
a – коэффициент премирования за выполнение должностных обязанностей (от 0 до 0,5);
b – коэффициент премирования за выполнение индивидуальных показателей (от 0 до 1);
c – коэффициент премирования за лояльность (от 0 до 0,1);
d – коэффициент премирования за повышение квалификации (от 0 до 0,1);
e – коэффициент премирования за выслугу лет (0,01 за каждый год работы).

Рисунок 2 – Формула расчета заработной платы [10]

Идея такова, что нужно присваивать веса показателям в зависимости от их значимости для предприятия. Также нужно учитывать очень важный момент – каждый из показателей необходимо

расписать не более чем по трем – четырем параметрам, чтобы за коэффициентом стояли реальные измеряемые, наблюдаемые параметры, которые будут отражать те или иные показатели.

Таким образом, основываясь на предложенных методиках, можно выстраивать такую систему показателей и коэффициентов в системе заработной платы, которая соответствовала бы современным тенденциям и предложениям по повышению эффективности труда и целям предприятия. Как видно из методики, работники совершенно четко смогут видеть, исходя из присвоенных весов, каждому параметру, какой политики придерживается работодатель, и смогут максимизировать свой доход. С одной стороны, работники будут понимать, за что им платят заработную плату, с другой – работодателю не нужно будет убеждать работников следовать тому или иному курсу.

Опыт изменения систем оплаты труда крупными компаниями

Стоит сказать, что подобные методики уже внедряются на ряде российских предприятий. Ниже представлена таблица 1, на которой четко приведены примеры предприятий, использующих новые системы оплаты труда. Данные взяты из специализированного электронного делового портала «Управление производством», где и публикуются интервью руководителей со многих предприятий [11].

Таблица 1 – Примеры предприятий, применяющих новые системы оплаты труда

Название предприятия	Принцип новой системы
ЗАО «Уральский турбинный завод»	Трехчастная система премирования
СИБУР	Грейдовая система
ОАО «ТГК-1	Многоуровневая мультипликативная система премирования

Как видно из таблицы, все четыре обозначенных предприятия используют методики схожие с описанными выше. Всех их объединяет то, что они используют многофакторную систему оценки труда работника. А именно, задействованы не классические тариф + премия, а нечто более разностороннее.

ЗАО «Уральский турбинный завод» с 2010 г. применяет систему показателей премирования, похожую на пирамиду. Существуют сквозные показатели премирования по всему заводу, которые касаются всех отделов и подразделений. Показатели по подразделениям – те показатели, которые относятся к конкретному подразделению и могут различаться. И последние, показатели по отделам. Такой подход реализует принцип командной системы премирования, когда существует условно три команды: завод, подразделение и отдел.

ОАО «ТГК-1» также с 2010 г. применяет систему, очень схожую с той, которую выдвигает Р.Е. Мансуров (см. рисунок 2). В структуре заработной платы есть 5 мультипликативных элементов, из которых и формируется конечная заработная плата работника. Это вес должности, условия труда, территория, личная оценка, трудовые показатели.

СИБУР и «Донбасская топливно-энергетическая компания» используют с 2011 г. так называемую грейдовую систему оплаты труда. Она представляет собой систему роста заработной платы по трем основным факторам: знания и умения, решения вопросов, ответственность. Естественно, что чем значимее эти факторы, тем выше заработная плата. Фактор «знания и умения» состоит из опыта и знаний, разнообразия функций, навыков общения. В факторе – «решения вопросов» измеряется масштабность и сложность решаемых задач. Фактор «ответственность» обычно измеряет степень влияния на финансовые результаты (прямое или содействующее) и масштаб этих финансовых результатов (прибыль или затраты).

Отзывы о применении такого рода систем заработной платы – положительные, но для того, чтобы полностью оценить повышение эффективности труда требуется некоторое время.

Заключение

Построение инновационной экономики – особый процесс, в силу уникальности природы инноваций. Модернизировать экономику, внедрить инновации, значит перейти на новый качественный уровень. Во время этого процесса в равной степени потребуются и переход на новый качественный уровень в отношениях работника и работодателя, в оценке труда, в мотивации. Столь тонкий процесс требует новых подходов к системе оплаты и мотивации труда. Существуют методики и предложения ведущих специалистов по повышению эффективности труда через системы оплаты, которые успешно реализуются на многих предприятиях с 2010 г., как было показано выше.

В период модернизации российская экономика как никогда нуждается в эффективно работающих кадрах, от рабочих на производстве, до топ менеджеров. Грамотно выстроенные системы оплаты труда способны в стимулировать эффективность каждого работника на российских предприятиях.

В комплексе подобные преобразования систем оплаты труда могут стать фактором, позволяющим строить действительно инновационную экономику с изменившейся психологией работников и отношением к ним.

Ссылки:

1. Гавров С.Н. Модернизация России: постимперский транзит / Предисловие Перепелкин Л.С. University of Nebraska. Lincoln, 2009.
2. Стратегия инновационного развития РФ на период до 2020 года [Эл. Ресурс] // Официальный сайт Минэкономразвития России – URL: http://www.economy.gov.ru/minec/activity/sections/innovations/doc20101231_016 (дата обращения: 10.07.2012).
3. Любимов В.В. Что позволяет превратить человеческие ресурсы компании в ее конкурентное преимущество // Управление развитием персонала. 2011. № 02 (26). С. 128–135.
4. Миллер М. Активные рабочие места как фактор здоровья занятых // Человек и труд. 2010. № 8. С. 58–59.
5. Иозайтс В.С. Нормативное планирование фонда оплаты труда при использовании бюджетного управления // Управленческий учет и финансы. 2008. № 03 (15). С. 202–213.
6. Там же.
7. Мансуров Р.Е. практический опыт изменения системы материальной мотивации в компании // Мотивация и оплата труда. 2010. № 01 (21).
8. Сомов Л.В. Эффективная система оплаты труда – еще один шаг к успеху вашей компании // Управление персоналом. 2004. № 14. С. 13–17.
9. Мансуров Р.Е. Указ. соч.
10. Там же.
11. Управление производством [Электронный ресурс] // 2010–2012 Деловой портал «Управление производством». URL: <http://www.up-pro.ru/> (дата обращения: 10.07.2012).

References (transliterated):

1. Gavrov S.N. Modernizatsiya Rossii: postimperskiy tranzit / Predislovie Perepelkin L.S. University of Nebraska. Lincoln, 2009.
2. Strategiya innovatsionnogo razvitiya RF na period do 2020 goda [El. Resurs] // Ofitsial'niy sayt Minekonomrazvitiya Rossii – URL: http://www.economy.gov.ru/minec/activity/sections/innovations/doc20101231_016 (date of access: 10.07.2012).
3. Lyubimov V.V. Chto pozvolyaet prevratit' chelovecheskie resursy kompanii v ee konkurentnoe preimushchestvo // Upravlenie razvitiem personala. 2011. № 02 (26). P. 128–135.
4. Miller M. Aktivnie rabochie mesta kak faktor zdorov'ya zanyatykh // Chelovek i trud. 2010. № 8. P. 58–59.
5. Iozayts V.S. Normativnoe planirovanie fonda oplaty truda pri ispol'zovanii byudzhethnogo upravleniya // Upravlencheskiy uchët i finansy. 2008. № 03 (15). P. 202–213.
6. Ibid.
7. Mansurov R.E. prakticheskiy opyt izmeneniya sistemy material'noy motivatsii v kompanii // Motivatsiya i oplata truda. 2010. № 01 (21).
8. Somov L.V. Effektivnaya sistema oplaty truda – eshche odin shag k uspekhu vashey kompanii // Upravlenie personalom. 2004. № 14. P. 13–17.
9. Mansurov R.E. Op. cit.
10. Ibid.
11. Upravlenie proizvodstvom [Elektronniy resurs] // 2010–2012 Delovoy portal «Upravlenie proizvodstvom». URL: <http://www.up-pro.ru/> (date of access: 10.07.2012).