

На правах рукописи

ЯРЫШИНА ВАЛЕРИЯ НИКОЛАЕВНА

**ИННОВАЦИОННЫЕ ТРАНСФОРМАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА В
СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ**

Специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством
(экономика труда)

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Воронеж – 2015

Диссертационная работа выполнена на кафедре экономики труда и основ управления Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Воронежский государственный университет» (ФГБОУ ВПО «ВГУ»)

Научный руководитель: Федченко Анна Александровна,
доктор экономических наук, профессор

Официальные оппоненты: Бабынина Лилия Сергеевна,
доктор экономических наук, доцент
ФГБОУ ВПО «Российский
экономический университет
им. Г.В. Плеханова» (г. Москва),
профессор кафедры экономики труда и
управления персоналом

Югов Евгений Александрович,
кандидат экономических наук, доцент
ФГБОУ ВПО «Воронежский
государственный аграрный университет
имени Императора Петра I» (г. Воронеж),
доцент кафедры экономики предприятия и
труда

Ведущая организация: ФГБОУ ВПО «Омский государственный
университет им. Ф.М. Достоевского»

Защита диссертации состоится «28» марта 2015 г. в 10-30 часов на заседании диссертационного совета Д 212.038.15 при Воронежском государственном университете по адресу: 394068, г. Воронеж, ул. Хользунова, д. 40, экономический факультет.

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке и на сайте Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Воронежский государственный университет» <http://www.science.vsu.ru/disser>

Автореферат разослан «__» февраля 2015 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета
доктор экономических наук, профессор



Т.Н. Гоголева

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Постоянные преобразования в экономической и социальной сферах являются важной характеристикой России на современном этапе ее развития. Происходящие изменения и вызывающие их причины требуют глубокого изучения, а также применения в российской практике инновационных подходов к формированию системы оплаты труда для усиления стимулирующего эффекта, необходимого для экономического развития.

Трансформация оплаты труда работников зависит от воздействия различных факторов вследствие влияния рынка труда, технико-технологических и организационно-нормативных изменений, жизненного цикла организации, производительности труда, заинтересованности руководителей в повышении оплаты труда работников, удовлетворенности персонала уровнем оплаты труда и др. Вследствие влияния данных факторов система оплаты труда работников должна трансформироваться, чтобы отвечать современным трендам развития нашей страны, учитывать модернизацию экономики, соответствовать инновационным преобразованиям, способствовать самосовершенствованию работников, оказывающему влияние на их профессионально-квалификационный рост.

Правильно построенная система оплаты труда является залогом удовлетворенности сотрудников своей деятельностью и заинтересованности в успешном функционировании предприятия, способствует повышению его конкурентоспособности на рынке труда. В связи с этим избранная тема диссертационного исследования, посвященного инновационным трансформациям оплаты труда в современной экономике, является актуальной.

Степень разработанности проблемы. Изучение проблем вознаграждения работников, оплаты труда, заработной платы нашло отражение в трудах зарубежных и отечественных ученых. Вопросы вознаграждения персонала рассматривались Д. Бодди, Р. Пейтоном, М. Месконом. В отечественной экономической литературе с различных точек зрения вознаграждение исследуют Л.С. Бабынина, О.С. Виханский, Л.А. Вострикова, Е.С. Дашкова, А.П. Егоршин, Д.А. Ендовицкий, Л.В. Карташова, Н.Ю. Ланда, Б.М. Мастеров, А.И. Наумов, Г.С. Никифоров, Г.А. Приголовко, Т.О. Соломанидина, Н.Ю. Тумашкова, С.В. Шекшня и др.

Исследование теоретических основ оплаты труда нашло отражение в работах отечественных ученых: В.В. Адамчука, М.И. Бухалкова, Л.П. Владимировой, Н.А. Волгина, Б.М. Генкина, А.П. Егоршина, Ю.В. Качиной, А.Я. Кибанова, Ю.П. Кокина, Р.П. Колосовой, П.П. Лутовинова, Б.Г. Мазмановой, Ю.Г. Одегова, Н.Н. Олимских, А.П. Павленко, А.И. Рофе, Г.Г. Руденко, Т.О. Соломанидиной, Т.П. Тихомировой, Е.И. Чучкалова, А.А. Федченко, И.М. Четвертакова, Р.А. Яковлева и др.

Исследованием сущности заработной платы занимались такие зарубежные классики экономической науки, как Пол Х. Дуглас, Д. Риккардо, Дж.М. Кейнс, Дж.Б. Кларк, К. Маркс, А. Маршалл, А. Смит и др.

В некоторых источниках и исследованиях категории «вознаграждение», «оплата труда» и «заработная плата» определяются как синонимы без учета их содержания, что обусловило необходимость иерархии рассматриваемых категорий в условиях инновационных изменений современной экономики.

Инновационная составляющая в оплате труда не выделялась как самостоятельное направление исследований, хотя в современной экономике возникают системы оплаты труда, требующие комплексного научно обоснованного подхода при их реализации. Это обстоятельство повлияло на формулирование темы, постановку цели, задач, выбор предмета и объекта исследования.

Цель диссертационного исследования заключается в теоретическом обосновании необходимости и способа инновационных трансформаций оплаты труда и разработке модели ее совершенствования в современной России.

Исходя из цели исследования, в диссертации были поставлены следующие **задачи**:

- уточнить логическую взаимосвязь определений «вознаграждение», «оплата труда», «заработная плата» и представить их авторскую трактовку с учетом иерархии;
- предложить определение инновационной системы оплаты труда и классифицировать существующие системы оплаты труда с позиции инновационной составляющей;
- выявить факторы функционирования организации, влияющие на трансформации оплаты труда в современной экономике;
- дополнить принципы разработки инновационных систем оплаты труда работников в современной экономике;
- разработать способ инновационных трансформаций оплаты труда и алгоритм построения модели оплаты труда в современной экономике;
- разработать инновационную модель оплаты труда и апробировать ее в конкретной организации, учитывая особенности внутренней среды.

Область исследования. Диссертационное исследование проведено в рамках Паспорта специальности ВАК РФ 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда): п. 5.6. Стимулирование и оплата труда работников; организация заработной платы и обеспечение ее взаимосвязи с квалификацией персонала и результативностью производства; воспроизводственная и мотивационная функция заработной платы.

Объектом исследования является оплата труда работников и влияющие на нее факторы в условиях современной российской экономики.

Предметом исследования являются управленческие отношения, возникающие в процессе формирования и развития взаимодействий работодателей и работников по поводу организации оплаты труда.

Теоретической и методологической базой диссертационного исследования послужили научные труды классиков экономической науки, а также современных отечественных и зарубежных специалистов в области теории и практики заработной платы, оплаты труда, вознаграждения работников. В процессе исследования были использованы общенаучные методы познания, а также методы экономико-статистического, системного, факторного, корреляционного анализа, экспертных оценок, результаты социологических опросов, табличная и графическая интерпретация эмпирико-фактологической информации.

Информационной базой проведения диссертационного исследования явились данные Федеральной службы государственной статистики РФ, в т.ч. по Воронежской области, международные и российские законодательные и иные нормативно-правовые акты и документы всех уровней власти, монографии, публикации в периодических изданиях, материалы международных и региональных научно-практических конференций, внутрифирменная документация ОАО «Корпорация НПО «РИФ» г. Воронежа, а также результаты социологических опросов.

Рабочая гипотеза диссертационного исследования заключается в научном предположении, что в условиях преобразований социально-трудовых отношений система оплаты труда работников не может быть эффективной при использовании статичных моделей, что детерминирует необходимость ее инновационных трансформаций, обеспечивающих гибкость и конструктивность отношений между социальными партнерами в современной экономике.

Научная новизна диссертационного исследования заключается в следующем:

1. Доказано, что в современной экономике организациям при решении задачи повышения эффективности их деятельности посредством усиления мотивации работников необходимо ориентироваться на оплату труда как категорию, отличную от заработной платы и вознаграждения персонала и представляющую собой элемент материального вознаграждения работников за их труд, включающий заработную плату, а также оплату неотработанного времени (оплата отпусков, временной нетрудоспособности работников и др.), стимулирующий работников к повышению производительности труда, улучшению качества продукции (выполняемых работ, оказываемых услуг).

2. Дано определение инновационной системы оплаты труда как поддерживающей нововведения, обеспечивающие улучшение трудовых процессов, рост качества выпускаемой продукции (выполнения работ, оказания услуг), повышающие эффективность деятельности работников и организации в целом; предложена авторская классификация систем оплаты труда с позиции инновационной составляющей на основе признаков способа

начисления, вклада работников в конечные результаты деятельности организации, ценности сотрудников и их должностей для организации, позволяющая комплексно анализировать взаимосвязь между оценкой эффективности работы организации и трудовым вкладом работников.

3. Определены и классифицированы факторы внешней и внутренней среды функционирования организации (в том числе связанные с ее жизненным циклом с авторским выделением стадий реорганизации и кризисного состояния), различающиеся возможностями управленческого воздействия на формирование оплаты труда, что необходимо учитывать при ее трансформациях в современной экономике.

4. Дополнен перечень и дана содержательная характеристика принципов разработки инновационных систем оплаты труда работников (конкурентоспособность, меритократичность, согласование интересов работников и работодателей) с учетом современных тенденций рынка труда, развития нестандартных форм занятости и необходимости индивидуального подхода к установлению размеров заработка.

5. На основе выявленных тенденций развития российского рынка труда (чрезмерная дифференциация заработных плат в различных отраслях и субъектах РФ, повышение значимости сферы услуг, усиление влияния уровня инфляции на соотношение реальной и номинальной заработной платы и др.) разработан способ инновационных трансформаций оплаты труда, предполагающий комбинирование грейдов, ключевых показателей эффективности, модели компетенций и кайдзен, учитывающий специфику и вид деятельности организации, являющийся основой при создании реальной системы оплаты труда. Предложен алгоритм построения модели оплаты труда работников с применением инновационных систем и экономико-математических методов.

6. Предложена и апробирована на предприятиях ОАО «Корпорация НПО «РИФ» г. Воронежа инновационная модель оплаты труда, основанная на применении разработанного способа инновационных трансформаций оплаты труда, которая позволяет, в отличие от действующей системы, повысить ее прозрачность, предоставить возможность работникам влиять на размеры их заработков, усилить степень самостоятельности организации в решении вопросов формирования системы оплаты труда.

Теоретическая значимость исследования состоит в уточнении определения категорий «заработная плата», «оплата труда», «вознаграждение» в зависимости от их содержания и иерархии; обобщении классификации видов оплаты труда работников, необходимых для учета взаимосвязи между оценкой эффективности работы организации и трудовым вкладом работников; введении дополнительных принципов разработки инновационных систем оплаты труда работников и обосновании факторов трансформации оплаты труда в современной экономике.

Практическую значимость исследования определяет авторская методика построения инновационной модели оплаты труда, которая может быть использована организациями при разработке новых или трансформа-

ции действующих систем оплаты труда персонала с учетом изменяющихся требований внешней и внутренней среды.

Отдельные теоретические разработки и практические рекомендации, выделенные в рамках диссертационного исследования, могут использоваться в высших учебных заведениях при изучении таких дисциплин, как «Оплата труда работников», «Экономика труда», «Экономика социально-трудовых отношений», «Концептуальные основы достойного труда», «Экономика персонала», «Организация труда на предприятиях», и др.

Апробация и внедрение результатов диссертационного исследования. Основные положения и результаты исследования обсуждались на научно-практических конференциях и семинарах различных уровней: Международная научная школа-семинар «Системное моделирование социально-экономических процессов» им. акад. С.С. Шаталина (Вологда, 2009 г., Звенигород, 2010 г., Светлогорск, 2011 г., Кострома, 2012 г., Воронеж, 2013 г., Сочи, 2014 г.); Международная научная конференция «Регулирование социально-трудовых отношений в современных условиях хозяйствования» (Ижевск, 2009 г.); Международная научно-практическая конференция «Достойные условия трудовой жизни как основа развития общества» (Воронеж, 2010 г.); Международная научно-практическая конференция «Инновационные доминанты социальной сферы» (Воронеж, 2012-2014 гг.); Международная (заочная) научно-практическая конференция молодых ученых «Социально-экономические проблемы труда в современных условиях: материалы» (Саратов, 2014 г.); Российский экономический конгресс (Суздаль, 2013 г.).

Результаты исследования трансформации оплаты труда работников приняты к внедрению на предприятиях ОАО «Корпорация НПО «РИФ» г. Воронежа (подтверждено документально), а также используются в учебном процессе экономического факультета Воронежского государственного университета в рамках дисциплин «Вознаграждение персонала», «Оплата труда персонала», «Экономика социально-трудовых отношений», «Концептуальные основы достойного труда» (подтверждено документально).

По теме диссертации опубликовано 16 печатных работ общим объемом 5,8 п.л., из них 4 работы в изданиях, входящих в перечень ведущих рецензируемых научных журналов и изданий, определяемый ВАК РФ.

СТРУКТУРА И ЛОГИКА ДИССЕРТАЦИОННОЙ РАБОТЫ

Структура работы построена в соответствии с целью и задачами исследования. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы, включающего 207 источников, приложений. Работа изложена на 180 страницах основного машинописного текста, содержит 27 таблиц, 23 рисунка, 21 формулу и 6 приложений.

Во введении обоснована актуальность выбранной темы исследования, выявлена степень ее разработанности, сформулированы цель и задачи, определены предмет и объект исследования, отражены научная новизна, теоретическая и практическая значимость выполненной работы.

В первой главе «Теоретические основы оплаты труда работников» рассмотрены понятия заработной платы, оплаты труда, вознаграждения работников, описаны функции и виды оплаты труда, классифицированы инновационные системы оплаты труда, отражена законодательно-нормативная база регулирования оплаты труда работников.

Во второй главе «Необходимость и способ инновационных трансформаций оплаты труда в современной экономике» определены факторы трансформации оплаты труда, проведен экономико-статистический анализ оплаты труда в динамичной экономической среде, предложена методика построения модели оплаты труда с использованием инновационных систем.

В третьей главе «Инновационная модель оплаты труда на основе применения комплексного подхода» проведена диагностика действующей системы оплаты труда в организации, выявлена необходимость ее трансформации, апробирована инновационная модель оплаты труда в организации и оценены результаты ее внедрения.

В заключении отражены основные выводы, сформулированные на основе результатов проведенного диссертационного исследования.

ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ДИССЕРТАЦИОННОГО ИССЛЕДОВАНИЯ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

1) Доказано, что в современной экономике организациям при решении задачи повышения эффективности их деятельности посредством усиления мотивации работников необходимо ориентироваться на оплату труда.

Изучение эволюции содержания взглядов на роль человека в организации и способов воздействия на результат трудового процесса позволило выявить направление развития видов вознаграждения работников. При всем существующем многообразии взглядов как отечественных, так и зарубежных ученых на определения «вознаграждение», «оплата труда», «зарботная плата», часто «вознаграждение» отождествляют с «оплатой труда», «заработной платой», при этом происходит подмена понятий. Однако с точки зрения функционального статуса это неправомерно. На наш взгляд, понятие вознаграждения включает в себя категории оплаты труда и заработной платы. В этой связи нами уточнена логическая взаимосвязь и представлена авторская трактовка определений «вознаграждение», «оплата труда», «заработная плата», отличающаяся их использованием в современной экономике с учетом иерархии.

Вознаграждение работников – совокупность оплаты труда и иных материальных и нематериальных форм поощрения работников за выполненную работу, направленных на удовлетворение потребностей и на накопление сбережений в условиях социального партнерства.

Оплата труда – выплаты работникам за их труд (включающие заработную плату), а также за неотработанное время (оплата отпусков, временной нетрудоспособности работников и др.), стимулирующие работников к повышению производительности труда, улучшению качества продукции (выполняемых работ, оказываемых услуг), производимые в соответствии с законами, иными нормативно-правовыми актами, а также ситуацией на рынке труда.

Заработная плата – цена рабочей силы, формируемая в соответствии с квалификацией работника, сложностью, количеством, качеством и условиями труда, складывающаяся с учетом ситуации на рынке труда и гарантирующая социальную защищенность работников и членов их семей.

В экономической литературе денежное вознаграждение рассматривается, в основном, как денежная оплата труда работников в виде заработной платы и премиальных выплат, зависящая от количества и качества труда. В связи с этим в диссертации подробно рассмотрена оплата труда как элемент материального вознаграждения работников, необходимый при решении задачи повышения эффективности деятельности организаций посредством усиления мотивации работников в современной экономике.

2) Дано определение инновационной системы оплаты труда, предложена авторская классификация систем оплаты труда с позиции инновационной составляющей, позволяющая комплексно анализировать взаимосвязь между оценкой эффективности работы организации и трудовым вкладом работников.

Согласно трудовому законодательству РФ, система оплаты труда – это совокупность правил определения или установления заработной платы, соотношение между мерой труда и вознаграждением за него. Под инновационными мы понимаем такие системы оплаты труда, которые содержат нововведения, обеспечивают улучшение трудовых процессов, рост качества выпускаемой продукции (выполняемых работ, оказываемых услуг), повышают эффективность деятельности работников и организации в целом. Аргументировано выделение бестарифных и гибких систем оплаты труда для согласования интересов работников и работодателей в системе социального партнерства.

Бестарифные системы оплаты труда классифицированы в зависимости от вклада работников в конечные результаты деятельности организации на следующие виды: система плавающих окладов, экспертная система оценки результатов труда, система оплаты труда с использованием коэффициента стоимости труда (КСТ), паевая система, ставка трудового

вознаграждения, система оплаты труда на комиссионной основе, денежные выплаты за выполнение поставленных целей и рабочее поведение работников, универсальная рыночная система оценки оплаты труда.

Достоинствами бестарифных систем оплаты труда являются их простота, доступность для понимания механизмов начисления вознаграждений отдельным работникам, приводящие к повышению значимости стимулирующей функции оплаты труда. При использовании бестарифных систем оплаты труда заработок работника в них ставится в полную зависимость от конечных результатов работы всего рабочего коллектива.

При гибких системах в состав оплаты труда работников входят базовая (постоянная) часть и рассчитываемая по определенному принципу переменная составляющая. В гибких системах часть заработка ставится в зависимость от личных заслуг сотрудника, а часть – от общей эффективности работы предприятия. Гибкость при этом рассматривается как качество инновационности.

Предлагаемая нами *классификация гибких систем оплаты труда* работников представлена в таблице 1.

Таблица 1 – Классификация гибких систем оплаты труда работников

Классификационный признак	Гибкие системы оплаты труда работников
1. По способу начисления:	– Остаточная система, – контрактная система, – тарифно-аттестационная система, – плата за знания и компетентность.
2. В зависимости от ценности сотрудников и их должностей для организации:	– SBP системы (оплата труда с учетом трудовых навыков), – оплата труда с применением системы грейдов.

Составлено автором

Современные гибкие системы оплаты труда работников связаны с долевым распределением фонда оплаты труда работников организации. Основное их отличие от традиционных систем состоит в ориентации на рынок.

3) Определены и классифицированы факторы внешней и внутренней среды функционирования организации (в том числе связанные с ее жизненным циклом), оказывающие влияние на трансформации оплаты труда в современной экономике.

Факторы внешней среды влияют в основном на гарантированную базовую часть оплаты труда работников, а внутренней – на ее дополнительную, переменную часть. Организациям приходится подстраиваться под действие внешних факторов, в то время как факторы внутренней среды подлежат внутрифирменному воздействию, что способствует повышению степени самостоятельности работодателей в решении вопросов формирования моделей оплаты труда. Влияющие на трансформацию оплаты труда

работников факторы рассмотрены на макро-, мезо- и микро-уровне, что отражено на рисунке 1.

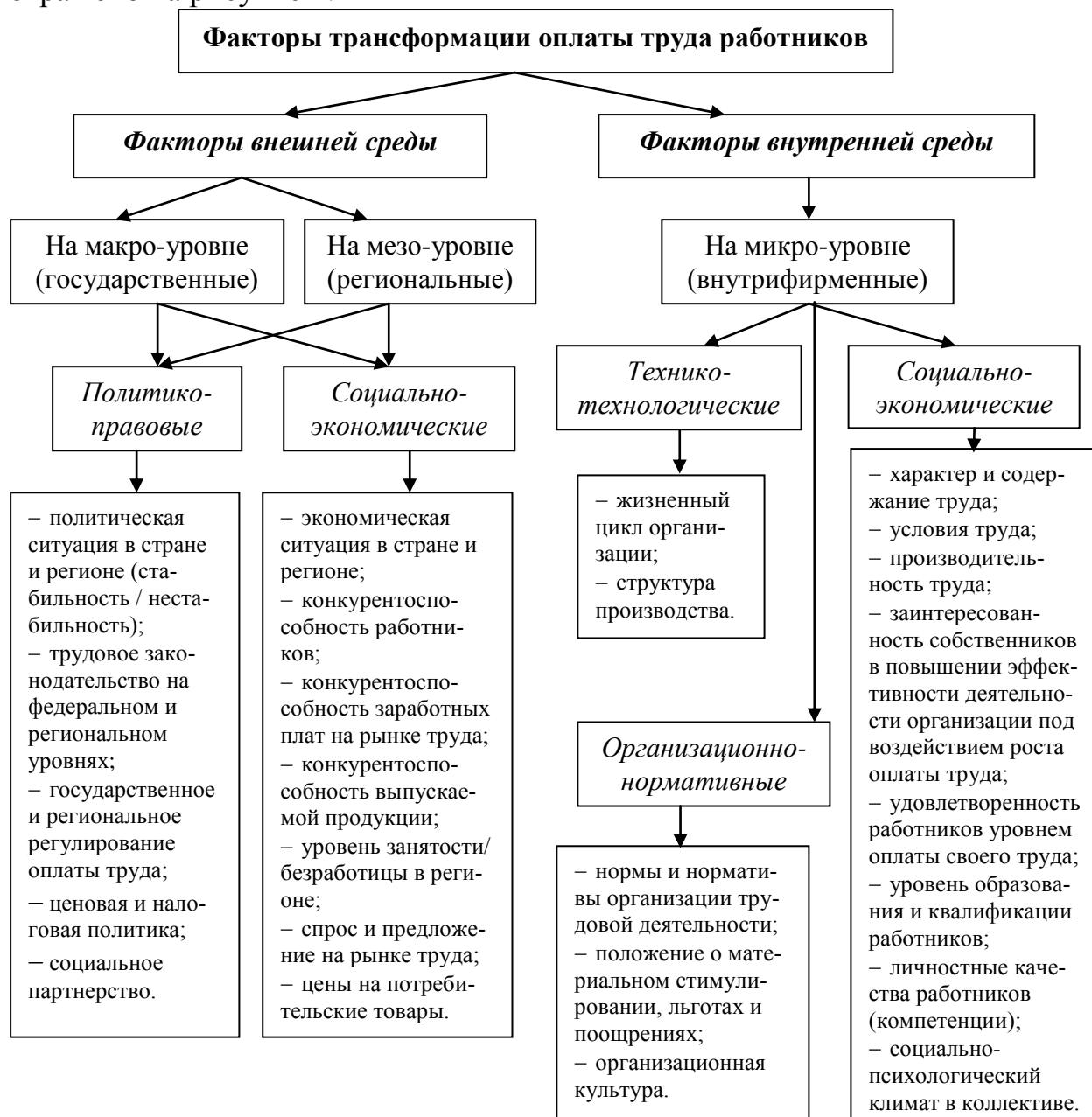


Рис. 1. Факторы, влияющие на трансформацию оплаты труда работников
Составлено автором

Представленная на рисунке 2 связь системы оплаты труда работников с внешней и внутренней средой функционирования организации в рамках нормативно-правового аспекта характеризует регулирующий механизм трансформаций оплаты труда на всех стадиях жизненного цикла. Выделенные нами особенности оплаты труда работников на стадиях реорганизации и кризисного состояния в рамках жизненного цикла организации позволяют наиболее обоснованно трансформировать оплату труда, адекватно реагируя на складывающиеся социально-экономические условия.

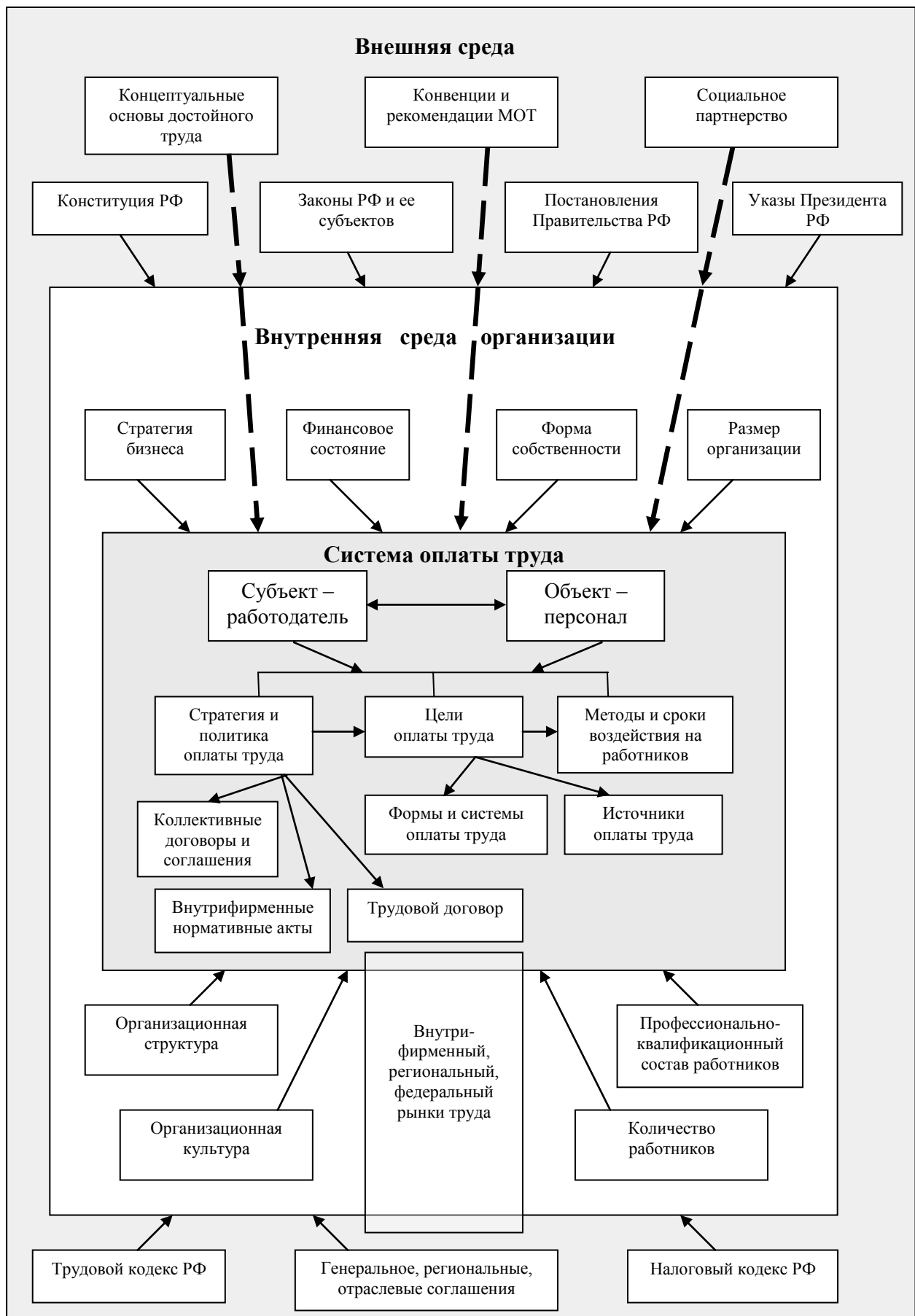


Рис. 2. Связь системы оплаты труда работников с внешней и внутренней средой функционирования организации (нормативно-правовой аспект)
Составлено автором

4) Дополнен перечень и дана содержательная характеристика принципов разработки инновационных систем оплаты труда работников с учетом современных тенденций рынка труда, развития нестандартных форм занятости и необходимости индивидуального подхода к установлению размеров заработка, включением следующих:

– *Конкурентоспособность.* Под воздействием конкуренции формируется политика материального стимулирования, исходящая из того, что оплата труда работников должна быть конкурентоспособной. Применяемые в организации системы оплаты труда призваны обеспечивать привлечение рабочей силы, уровень профессионализма и квалификации которой соответствовал бы стратегии и тактике хозяйственной деятельности рыночного субъекта. Исследования рынка труда позволяют организации скорректировать уровень оплаты труда своих работников в соответствии с изменениями ставок конкурентов; выявить наиболее предпочтительные формы оплаты труда работников; сопоставить затраты на рабочую силу.

– *Меритократичность.* Меритократия характеризуется соответствующей функцией полезности, связывающей показатели равенства возможностей и неравенства оплаты труда. Рассмотрение системы оплаты труда с учетом заслуг работника должно быть связано со справедливостью общества. Концепция справедливого общества предполагает отсутствие значительного экономического неравенства. Оплата труда работников не может быть отделена от последствий распределения, ведущего к усилению неравенства. Заслуга каждого индивида может быть объективно измерена, при этом оценивается как сам интеллект, так и способность к самореализации.

– *Согласование интересов работников и работодателей.* Повышение эффективности работы организации может быть достигнуто на основе приведения в соответствие интересов работодателя и работника в области оплаты труда. Планирование затрат на оплату труда персонала должно обеспечивать повышение заинтересованности работников в росте доходов организации в целом. Для повышения доходов организации необходимо воздействовать на инновационную активность сотрудников. Каждый руководитель, заботящийся о повышении успеха своего предприятия и увеличении производительности труда работников, должен стараться заинтересовать всех сотрудников в создании инноваций и, следовательно, в увеличении доходов организации.

– *Индивидуальный подход.* Предмет мотивации для одного сотрудника может не иметь совершенно никакого значения, притом, что для другого он может быть очень значимым ввиду различия ожиданий работников, что обуславливает необходимость в дифференциации системы оплаты труда с учетом индивидуальных особенностей сотрудников.

5) На основе выявленных тенденций развития российского рынка труда разработан способ инновационных трансформаций оплаты труда, учитывающий специфику и вид деятельности организации, являющийся основой при создании реальной системы оплаты труда. Предложен основанный на экономико-математических методах алгоритм построения модели оплаты труда работников с применением инновационных систем.

Под инновационными трансформациями оплаты труда мы понимаем использование нововведений в преобразовании систем оплаты труда в условиях динамично развивающейся экономической среды. Выявлены такие тенденции развития российского рынка труда, обуславливающие необходимость трансформаций оплаты труда в современной экономике, как чрезмерная дифференциация заработных плат работников в различных субъектах РФ, значительные различия в уровнях зарплат по отраслям и отдельным видам деятельности, специфика современного рынка труда, возникновение нестандартных форм занятости, повышение значимости сферы оказания услуг (выполнения работ), ориентация на рост уровня жизни населения, необходимость приведения в соответствие соотношений реальной и номинальной заработной платы и уровня инфляции и др. Составлены зарплатные профили работников в РФ, Воронежской области (в т.ч. в сфере промышленности) и на предприятиях ОАО «Корпорация НПО «РИФ» г. Воронежа (далее – Корпорация), выбранных для апробации разработанной нами инновационной модели оплаты труда, за 2006-13 гг., представленные на рисунках 3-4.

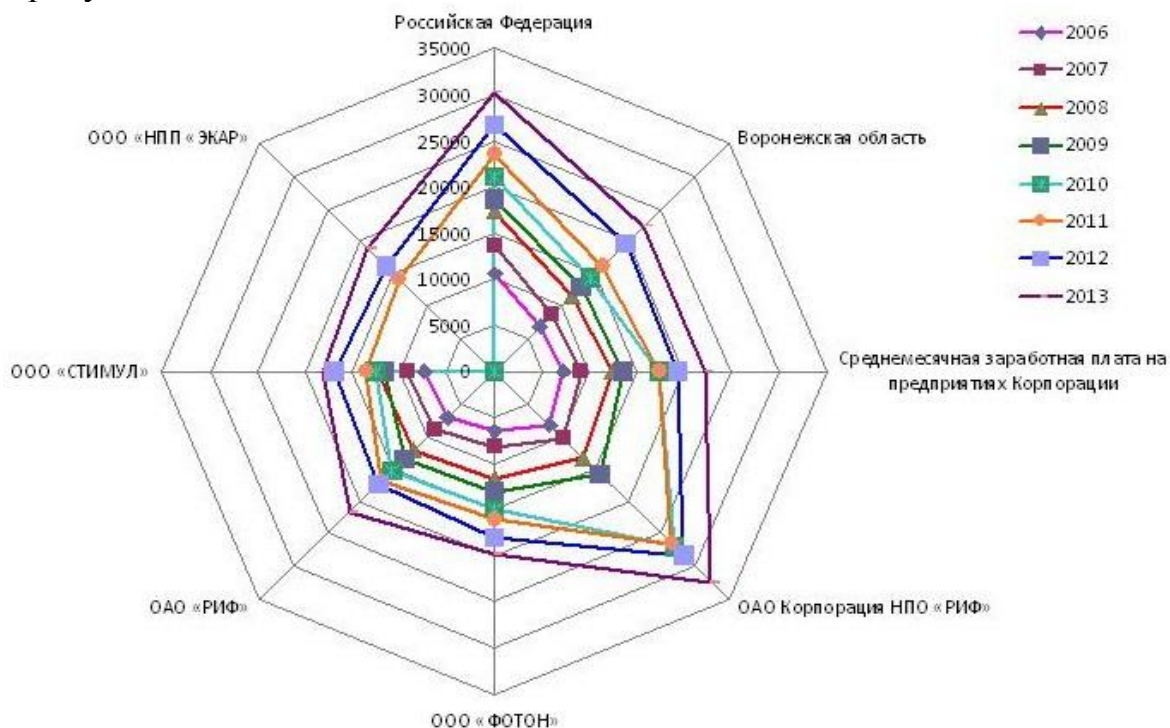


Рис. 3. Зарплатный профиль работников в РФ, в Воронежской области и на предприятиях Корпорации в 2006-2013 годах

Составлено автором

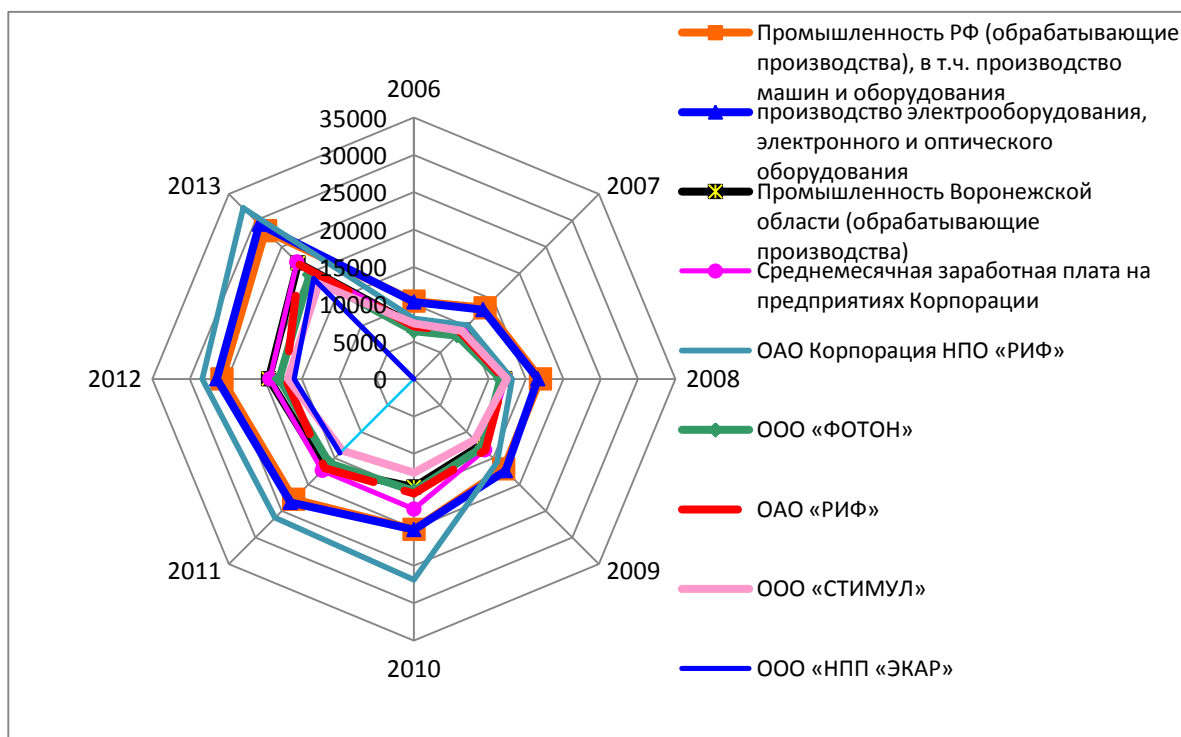


Рис. 4. Зарплатный профиль работников промышленности в РФ, в Воронежской области и на предприятиях Корпорации в 2006-2013 годах
Составлено автором

Выявленные тенденции оказывают влияние на уровень и динамику оплаты труда работников, в связи с чем обоснована необходимость инновационных трансформаций оплаты труда в современной экономике.

Разработан способ инновационных трансформаций оплаты труда, представляющий собой комбинирование грейдов, ключевых показателей эффективности (KPI), модели компетенций и кайдзен для установления постоянной и переменной частей оплаты труда работников, учитывающий специфику и вид деятельности организации, рекомендуемый как основа при создании реальной системы оплаты труда. Это позволило предложить базирующийся на экономико-математических методах алгоритм построения модели оплаты труда работников с применением инновационных систем. Под моделью мы понимаем упрощенное представление о реальном объекте, т.е. о системе оплаты труда.

Предлагаемый в диссертации алгоритм построения инновационной модели оплаты труда на основе применения комплексного подхода, представленный на рисунке 5, включает следующие этапы: анализ существующей системы оплаты труда работников и обоснование необходимости ее трансформации, применение грейдов в постоянной части оплаты труда, установление переменной части оплаты труда различных категорий работников с учетом KPI, модели компетенций и кайдзен, проведение апробации системы оплаты труда и внесение корректировок по ее результатам, информирование персонала о применении разработанной системы оплаты труда, ее внедрение, оценка эффективности ее использования.



Рис. 5. Алгоритм построения инновационной модели оплаты труда на основе применения комплексного подхода

Составлено автором

6) Предложена и апробирована на предприятиях ОАО «Корпорация НПО «РИФ» г. Воронежа инновационная модель оплаты труда, основанная на применении разработанного способа инновационных трансформаций оплаты труда.

Нами апробирована на промышленных предприятиях ОАО «Корпорация НПО «РИФ» г. Воронежа инновационная модель оплаты труда, разработанная на основе предложенного способа инновационных трансформаций. Основными сферами деятельности Корпорации являются разработка и создание систем микроэлектроники, систем автоматики и управления; железнодорожная силовая электроника; термоэлектрические изделия. Т.к. предприятия Корпорации занимаются производством продукции, в них работает персонал всех категорий (от руководителей и специалистов до производственных рабочих), что позволило адаптировать предлагаемую нами модель с учетом всех ее компонентов. Такой способ может применяться в различных организациях для любых категорий работников. Основными компонентами предложенной нами модели являются грейды (в постоянной части оплаты труда), КРІ, модель компетенций, кайдзен (в переменной части оплаты труда различных категорий работников).

Предложено изменить действующую структуру фонда оплаты труда следующим образом: постоянная часть оплаты труда должна составлять 70%, переменная – 30%. При этом 65-67% формируется за счет себестоимости произведенной продукции (или проданной – в случае с головной ОАО «Корпорация НПО «РИФ»); 30% – за счет прибыли, а в случае недостаточности размера прибыли – себестоимости; 3-5% – средства фонда социального страхования и прочие средства.

При формировании постоянной части оплаты труда работников использованы грейды. Для установления должностных окладов проанализирована информация о рыночной стоимости различных видов работ с учетом внутрикорпоративной и внешнеэкономической политики, финансового положения и потенциала организации, в результате чего определены вилки окладов для каждого грейда. Фрагмент распределения оплаты труда по грейдам представлен в таблице 2.

Для распределения переменной части оплаты труда персонала Корпорации использованы КРІ, модель компетенций и кайдзен. На наш взгляд, наиболее обоснованным является разделение переменной части (30% от всего фонда оплаты труда) в следующих пропорциях: для руководителей и специалистов – 20%, зависящие от КРІ и 10% – от компетенций; для производственных рабочих – 30% в зависимости от кайдзен с выделением путем экспертного оценивания части средств для оплаты по модели компетенций.

Рассмотрены различные рекомендуемые к применению показатели эффективности деятельности, а также компетенции работников подразделений Корпорации. Наиболее актуальными для работников Корпорации КРІ и компетенциями, например, являются:

КРІ инженерно-технических работников (руководители и специалисты):

- количество заключенных договоров с заказчиками сверх плана;
- безрекламационная работа (без возвратов от заказчиков) и др.

Таблица 2 – Фрагмент таблицы грейдов должностей и профессий для предприятий ОАО «Корпорация НПО «РИФ»

№ п/п	Наименование должностей и профессий	№ грейда	Размер оплаты труда, руб.	
			min	max
1.	Генеральный директор	10	38 000	55 000
2.	Заместитель генерального директора			
3.	Главный бухгалтер	9	25 000	40 000
4.	...			
5.	Помощник генерального директора			
6.	Заместитель главного бухгалтера	8	20 000	27 000
7.	Начальник отдела			
8.	...			
9.	Начальник участка			
10.	Заместитель начальника отдела	7	18 000	23 000
11.	Юрисконсульт			
12.	...			
13.	Ведущий инженер			
14.	Бухгалтер	6	16 000	20 000
15.	Экономист, менеджер			
16.	...			
17.	Руководитель группы контрольных испытаний			
18.	Врач			
19.	Медсестра	5	14 000	18 000
20.	Мастер участка			
21.	...			
22.	Специалист по кадрам			
23.	Заведующий складом	4	12 000	16 000
24.	Оператор на станках			
25.	...			
26.	Слесарь			
27.	Кладовщик			
28.	...	3	10 000	14 000
29.	Начальник караула			
30.	Делопроизводитель			
31.	Испытатель деталей и приборов	2	8 000	12 000
32.	...			
33.	Уполномоченный по вопросам безопасности			
34.	Вахтер			
35.	Рабочий зеленого строительства	1	6 000	10 000
36.	...			
37.	Уборщик производственных и служебных помещений			

Составлено автором

Компетенции инженерно-технических работников
(руководители и специалисты):

- способность самостоятельно принимать продуманные квалифицированные решения;
- умение применять различную тактику влияния, исходя из индивидуальных особенностей людей, потребностей клиентов, коллег;
- наличие ученой степени;
- изобретательность, рационализаторство;
- способность самостоятельно анализировать потребности предприятия и др.

Компетенции производственных рабочих:

- ответственность, надежность, не требует контроля за выполнением своей работы (личное клеймо);
- возможность и навыки совмещения профессий (должностей);
- возможность работы по ненормируемому графику, в ночное время, сверхурочно;
- проведение подготовки кадров, обучения;
- умение работать на специальном оборудовании;
- знание технических иностранных языков на высоком уровне и др.

Предложено создавать группы работников на основе достижения ими определенных КРІ, обладания различными компетенциями, знаниями, умениями, навыками с целью распределения переменной части оплаты труда в рамках соответствующих групп. Рекомендуется применять аппарат нечеткого лингвистического оценивания для правильного определения лучших сотрудников по итогам работы за период (месяц), а также для составления классификации работников, позволяющей определить их принадлежность к определенному классу (группе, категории).

Нами использован метод нечеткого логического вывода для решения практической задачи оценки компетенций производственных рабочих в подразделении Корпорации. В качестве критериев оценки компетенций рабочих использованы следующие:

1) *Знания и умения работы в смежных областях.*

$$\mu_{\text{ВЫС}}(u_i) = \frac{p_i - 70}{30}; \mu_{\text{НИЗ}}(u_i) = 1 - \mu_{\text{ВЫС}}(u_i) \quad (1)$$

где p_i – значение рассматриваемого показателя i -го агента по итогам месяца

2) *Умение работать на специальном оборудовании.*

$$\mu_{\text{ХОП}}(u_i) = \frac{t_i - 40}{60}; \mu_{\text{ПЛ}}(u_i) = 1 - \mu_{\text{ХОП}}(u_i), \quad (2)$$

где t_i – уровень навыков работы i -го агента на специальном оборудовании.

3) *Ответственность, надежность, не требует контроля за выполнением своей работы.*

$$\mu_{\text{ВЫС}}(u_i) = \frac{e_i - 60}{40}; \mu_{\text{НИЗ}}(u_i) = 1 - \mu_{\text{ВЫС}}(u_i), \quad (3)$$

где e_i – уровень ответственности и надежности i -го агента.

4) *Повышение квалификации, обучаемость.*

$$\mu_{ДА}(u_i) = \frac{m_i - 5}{5}; \mu_{НЕТ}(u_i) = 1 - \mu_{ДА}(u_i), \quad (4)$$

где m_i – число повышений квалификации i -м агентом в течение 5 лет.

5) *Проведение подготовки кадров, обучения:*

$$\mu_{нишет}(u_i) = \begin{cases} 1, & \text{если } i - \text{ый агент проводит обучение,} \\ 0, & \text{иначе} \end{cases} \quad (5)$$

6) *Открытость к изменениям, изобретательность, рационализаторство.*

$$\mu_{НЕТ}(u_i) = \frac{5 - c_i}{5}; \mu_{ЕСТЬ}(u_i) = 1 - \mu_{НЕТ}(u_i), \quad (6)$$

где c_i – количество внедрений и разработок i -го агента по итогам года.

Сформулировано несколько интегральных логических словесных правил, посылки которых содержат значения заданных критериев, а вывод – общую оценку деятельности работников либо их компетенций в лингвистической шкале: «прекрасно», «очень хорошо», «хорошо», «удовлетворительно», «плохо». Каждому классу присвоен вес для распределения переменной части оплаты труда работников с помощью КРІ или модели компетенций: «прекрасно» – 0,4; «очень хорошо» – 0,3; «хорошо» – 0,2; «удовлетворительно» – 0,1; «плохо» – 0.

Определен порядок оплаты труда производственных рабочих с использованием кайдзен за повышение качества выпускаемой продукции, выполнение задач с опережением установленных сроков. Для этого предложено рассчитывать следующие показатели: коэффициент интенсивности труда рабочего (коэффициент внутрицикловой загрузки ручной работой):

$$K_{вц} = \frac{T_{pp}}{T_{ц}} = K_{инт} \quad (7),$$

где T_{pp} загрузка работника ручной работой внутри операционного цикла, $T_{ц}$ – время цикла.

Норма времени на операцию или деталь:

$$n = \frac{T_{ц} * T_{см}}{T_{дост.}} \quad (8),$$

где $T_{ц}$ – время цикла, включающее время загрузки ручной работой, а также неперекрываемое машинное время, $T_{см}$ – время смены, $T_{дост.}$ – время, доступное для операционной работы.

Расценка на операцию или деталь:

$$P = n * C_{час} * K_{ст} \quad (9),$$

где n – норма времени, $C_{час}$ – часовая ставка, $K_{ст}$ – коэффициент тарифной ставки.

Коэффициент увеличения тарифной ставки в зависимости от изменения интенсивности труда:

$$K_{ст} = \left(1 + \left(\frac{K_{вц_{рм}}}{0,4} - 1 \right) * \frac{0,4}{0,8} \right) \quad (10),$$

где $K_{вц_{рм}}$ – коэффициент внутрицикловой загрузки на данном рабочем месте, 0,4 – базовый коэффициент внутрицикловой загрузки (причем при $K_{вц_{рм}} \leq 0,4$ $K_{ст} = 1$),

$\frac{0,4}{0,8}$ – вводимая в расценку доля экономического эффекта от внедряемых нововведений, обеспечивающая заданный темп отставания роста оплаты труда рабочего от роста производительности его труда.

В таблице 3 содержатся рассчитанные по формуле 10 значения коэффициента тарифной ставки ($K_{ст}$) для различных значений показателя внутрицикловой загрузки на данном рабочем месте (с шагом в 0,05).

Таблица 3 – Коэффициенты тарифных ставок ($K_{ст}$)

Коэффициент внутрицикловой загрузки на данном рабочем месте ($K_{вц,рм}$)	Коэффициент тарифной ставки ($K_{ст}$) при различных значениях доли экономического эффекта от внедряемых нововведений				
	0,4	0,5	0,6	0,7	0,8
0,4	1	1	1	1	1
0,45	1,05	1,06	1,08	1,09	1,10
0,5	1,1	1,13	1,15	1,18	1,20
0,55	1,15	1,19	1,23	1,26	1,30
0,6	1,20	1,25	1,3	1,35	1,40
0,65	1,25	1,31	1,38	1,44	1,50
0,7	1,30	1,38	1,45	1,53	1,60
0,75	1,35	1,44	1,53	1,61	1,70
0,8	1,40	1,50	1,60	1,70	1,80
0,85	1,45	1,56	1,68	1,79	1,90
0,9	1,50	1,63	1,75	1,875	2,00
0,95	1,55	1,69	1,83	1,96	2,10
1	1,60	1,75	1,90	2,05	2,20

Составлено автором

Проведенная оценка внедрения разработанной системы оплаты труда выявила положительный эффект ее влияния как на работников, так и на результаты деятельности организации в целом. Предложены направления дальнейшей трансформации системы оплаты труда работников на предприятиях Корпорации в конкурентной динамично развивающейся экономической среде в соответствии со следующей периодичностью:

ежегодно:

- пересматривать структуру фонда оплаты труда работников, оценивать доли в нем различных выплат и определять для них источники финансирования;
- пересматривать ключевые показатели эффективности оценки работников для распределения переменной части оплаты труда;
- корректировать фактические значения среднегодовой величины оплаты труда персонала на индекс роста цен в целях обеспечения реального повышения заработных плат.

по мере необходимости:

- оптимизировать соотношение постоянной и переменной частей оплаты труда работников;
- корректировать вилки окладов в рамках грейдов, реагируя на изменения на рынке труда;

– приводить в соответствие размеры оплаты труда по основным категориям работников (в т.ч. основных и вспомогательных рабочих) со средними заработными платами по Воронежской области, промышленности Воронежской области с целью обеспечения их конкурентоспособного уровня;

– избегать необоснованной дифференциации в оплате труда различных категорий работников.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ:

1. Доказано, что в современной экономике организациям при решении задачи повышения эффективности их деятельности посредством усиления мотивации работников необходимо ориентироваться на оплату труда, представляющую собой элемент материального вознаграждения работников за их труд.

2. Дано определение инновационной системы оплаты труда, предложена авторская классификация систем оплаты труда с позиции инновационной составляющей, позволяющая комплексно анализировать взаимосвязь между оценкой эффективности работы организации и трудовым вкладом работников.

3. Определены и классифицированы факторы внешней и внутренней среды функционирования организации (в т.ч. связанные с ее жизненным циклом), позволяющие акцентировать внимание на особенности управленческого влияния при формировании оплаты труда, что необходимо учитывать при трансформации оплаты труда в современной экономике.

4. Дополнен перечень и дана содержательная характеристика принципов разработки инновационных систем оплаты труда работников с учетом современных тенденций рынка труда, развития нестандартных форм занятости и необходимости индивидуального подхода к установлению размеров заработка.

5. На основе выявленных тенденций развития российского рынка труда разработан способ инновационных трансформаций оплаты труда, учитывающий специфику и вид деятельности организации, который рекомендуется как основа при создании реальной системы оплаты труда. Предложен основанный на экономико-математических методах алгоритм построения модели оплаты труда работников с применением инновационных систем.

6. Предложена и апробирована на предприятиях ОАО «Корпорация НПО «РИФ» г. Воронежа инновационная модель оплаты труда, основанная на применении разработанного способа инновационных трансформаций оплаты труда.

Таким образом, подтверждена гипотеза, что в условиях преобразований социально-трудовых отношений система оплаты труда работников не может быть эффективной при использовании статичных моделей, что детерминирует необходимость инновационных трансформаций оплаты труда, обеспечивающих гибкость и конструктивность отношений между социальными партнерами в современной экономике.

ОСНОВНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО ИССЛЕДОВАНИЯ:

Статьи, опубликованные в изданиях, входящих в перечень ведущих рецензируемых научных журналов и изданий, определяемый ВАК РФ

1. Ярышина В.Н. Грейды как конкурентоспособная система вознаграждения работников / В.Н. Ярышина // Современная экономика: проблемы и решения. – Воронеж, 2012. – № 2(26). – С. 183-193. (0,8 п.л.)

2. Ярышина В.Н. Использование КРІ как направление развития системы грейдов / В.Н. Ярышина // Теория и практика общественного развития [Электронный ресурс]. – Краснодар : Изд. дом «ХОРС», 2012. – № 8. – С. 346-349. (0,5 п.л.) Режим доступа: <http://teoria-practica.ru/-8-2012/economics/yaryshina.pdf>

3. Ярышина В.Н. Использование грейдирования и КРІ при вознаграждении работников / В.Н. Ярышина // Вестн. Костромского гос. ун-та им. Н.А. Некрасова : науч.-метод. журнал. – Кострома, 2012. – № 6. – С. 287-291. (0,7 п.л.)

4. Ярышина В.Н. Построение системы оплаты труда работников в современных условиях / В.Н. Ярышина // Вестн. Воронеж. гос. ун-та. – Воронеж, 2014. – № 3/2014. – С. 92-97. (0,6 п.л.)

Публикации в прочих научных изданиях

5. Ярышина В.Н. Социально-трудовая сфера организации как объект аудита / В.Н. Ярышина // Системное моделирование социально-экономических процессов : труды 31-ой Междунар. науч. школы-семинара, Воронеж (1-5 октября 2008 г.) : в 3 ч. [под ред. д-ра экон. наук В.Г. Гребенникова, канд. экон. наук И.Н. Щепиной, канд. экон. наук В.Н. Эйттингона]. – Воронеж : Издат.-полиграф. центр Воронеж. гос. ун-та, 2008. – Ч. III. – С. 99-106 (0,5 п.л.)

6. Ярышина В.Н. Влияние инфляционных процессов на вознаграждение персонала / В.Н. Ярышина // Системное моделирование социально-экономических процессов : труды 32-ой Междунар. науч. школы-семинара, Вологда (5-10 октября 2009 г.) : в 3 ч. [под ред. д-ра экон. наук В.Г. Гребенникова, канд. экон. наук И.Н. Щепиной, канд. экон. наук В.Н. Эйттингона]. – Воронеж : Издат.-полиграф. центр Воронеж. гос. ун-та, 2009. – Ч. II. – С. 271-273. (0,2 п.л.)

7. Ярышина В.Н. Индексация вознаграждений как форма социальной защиты работников / В.Н. Ярышина // Регулирование социально-трудовых отношений в современных условиях хозяйствования : Междунар. науч. конф. (16-20 ноября 2009 г.). – Ижевск, Удмуртская Республика, 2009. – С. 182-184. (0,2 п.л.)

8. Ярышина В.Н. Анализ состава и структуры вознаграждения работников на ОАО «Корпорация НПО «Риф» / В.Н. Ярышина // Науч.-практ. вестн. «Энергия – XXI век». – Воронеж, 2010. – № 1(75). – С. 145-150. (0,4 п.л.)

9. Ярышина В.Н. Меритократия как основа создания справедливого общества / В.Н. Ярышина // Достойные условия трудовой жизни как основа развития общества : материалы Междунар. науч.-практ. конф. (18-20

мая 2010 г.). – Воронеж : Издат.-полиграф. центр Воронеж. гос. ун-та, 2010. – Ч.2. – С. 335-338. (0,2 п.л.)

10. Ярышина В.Н. Влияние этапов жизненного цикла организации на вознаграждение персонала / В.Н. Ярышина // Системное моделирование социально-экономических процессов : труды 33-ей Междунар. науч. школы-семинара, Звенигород, Московская обл. (1-5 октября 2010 г.) [под ред. д-ра экон. наук В.Г. Гребенникова, канд. экон. наук И.Н. Щепиной, канд. экон. наук В.Н. Эйтингона]. – Воронеж : Издат.-полиграф. центр Воронеж. гос. ун-та, 2010. – С. 335-336. (0,1 п.л.)

11. Ярышина В.Н. Согласование интересов работника и работодателя в области вознаграждения персонала / В.Н. Ярышина // Инновационные доминанты социальной сферы : материалы Междунар. науч.-практ. конф. (25 мая 2012 г.). – Воронеж, 2012. – С. 204-207. (0,2 п.л.)

12. Ярышина В.Н. Система кайдзен как инновационная модель оплаты труда / В.Н. Ярышина // Инновационные доминанты социальной сферы : материалы Междунар. науч.-практ. конф. (24 мая 2013 г.). – Воронеж, 2013. – С. 171-176. (0,3 п.л.)

13. Ярышина В.Н. Вознаграждение работников на основе грейдинга и использования KPI / В.Н. Ярышина // Системное моделирование социально-экономических процессов : труды 35-й Междунар. науч. школы-семинара, Кострома (18-23 сентября 2012 г.) [под ред. д-ра экон. наук В.Г. Гребенникова, канд. экон. наук И.Н. Щепиной, канд. экон. наук В.Н. Эйтингона]. – Воронеж : Издательский дом ВГУ, 2014. – С. 272-273. (0,1 п.л.)

14. Ярышина В.Н. Применение принципов кайдзен для совершенствования системы вознаграждения работников / В.Н. Ярышина // Системное моделирование социально-экономических процессов : труды 36-й Междунар. науч. школы-семинара, Воронеж (29 сентября – 4 октября 2013 г.) [под ред. д-ра экон. наук В.Г. Гребенникова, канд. экон. наук И.Н. Щепиной, канд. экон. наук В.Н. Эйтингона]. – Воронеж : Издательский дом ВГУ, 2014. – С. 313-316. (0,3 п.л.)

15. Ярышина В.Н. Факторы трансформации системы вознаграждения персонала / В.Н. Ярышина // Инновационные доминанты социальной сферы : материалы Междунар. науч.-практ. конф. (30 мая 2014 г.). – Воронеж, 2014. – С. 204-209. (0,4 п.л.)

16. Ярышина В.Н. Алгоритм построения инновационной системы вознаграждения персонала / В.Н. Ярышина // Социально-экономические проблемы труда в современных условиях: материалы Междунар. науч.-практ. конф. молодых ученых (27 мая 2014 г.). – Саратов, СГТУ : Изд-во «КУБиК», 2014. – С. 135-138. (0,3 п.л.)

Заказ _____ от «__» _____ 2015 г. Тираж 100 экз.
Отпечатано на множительной технике экономического факультета ВГУ
394068, г. Воронеж, ул. Хользунова, д. 40