ИССЛЕДОВАНИЕ

Потуданская В.Ф.[1], Алифер Е.О.[1]

[1] Омский государственный технический университет

Экономические аспекты оценки политики в сфере оплаты труда

АННОТАЦИЯ:
В статье предложена методика оценки экономической целесообразности проводимой политики в сфере оплаты труда персонала предприятия, которая представляет собой систему показателей, отражающих основные направления данной политики. Представленные направления наиболее полно характеризуют все ключевые аспекты оплаты труда в современных условиях и позволяют сформировать комплексный подход к оценке не только экономической, но и социальной эффективности проводимой политики в сфере оплаты труда персонала предприятия.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: *оплата труда, политика в сфере оплаты труда, партисипативное управление*

JEL: *C13, J31, J33, J38*

ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ:
Потуданская В.Ф., Алифер Е.О. Экономические аспекты оценки политики в сфере оплаты труда // Российское предпринимательство. — 2016. — Т. 17. — № 20. — С. 2595–2610. — doi: 10.18334/rp.17.20.36651

Потуданская Вера Федоровна, доктор экономических наук, профессор, зав. кафедрой «Экономика и организация труда», декан факультета экономики и управления, Омский государственный технический университет

Алифер Евгения Олеговна, старший преподаватель кафедры «Экономика и организация труда», Омский государственный технический университет (Aliferevgeniya@gmail.com)

ПОСТУПИЛО В РЕДАКЦИЮ: 28.09.2016 / ОПУБЛИКОВАНО: 31.10.2016

ОТКРЫТЫЙ ДОСТУП: http://dx.doi.org/10.18334/rp.17.20.36651

(c) Потуданская В.Ф., Алифер Е.О. / Публикация: ООО Издательство "Креативная экономика"

Статья распространяется по лицензии Creative Commons CC BY-NC-ND (http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/)

ЯЗЫК ПУБЛИКАЦИИ: русский

Введение

В современных условиях развития инновационной, социально-ориентированной рыночной экономики первостепенную роль в достижении стратегических целей государства, региона и предприятия играет человеческий потенциал. Наиболее эффективное развитие и использование человеческого потенциала зависит от многих факторов, однако, в сложившейся ситуации низкого уровня жизни населения, одним из основных факторов является достойная оплата труда. В этой связи приоритетным направлением социально-экономической политики (как на государственном уровне, так и на уровне отдельных предприятий) выступает формирование и реализация эффективной политики в сфере оплаты труда.

Термин «политика» является общенаучным и используется в ряде таких наук как философия, социология, политология, экономика и др. В экономической литературе, как правило, встречается термин «политика доходов и заработной платы», который представляет собой и одноименное название самостоятельной научной дисциплины. Политика доходов и заработной платы осуществляется на макро- и микроуровнях, причем в специальной учебной литературе большее внимание придается рассмотрению вопросов макроэкономического характера, а политика в области оплаты труда на уровне отдельных предприятий представлена в контексте раскрытия сущности заработной платы, ее основных принципов, форм и систем, что, на наш взгляд, не в полной мере отражает содержание категории «политика оплаты труда». Это обусловлено большой степенью самостоятельности предприятий в регулировании вопросов организации оплаты труда и ее политики.

Н.А. Волгин определяет политику в узком (с точки зрения ее прикладного характера) смысле как систему конкретных мер и мероприятий, а в широком смысле как «многогранный процесс и структурно сложное явление» [2, 3]. В ряде источников политика представлена целенаправленной деятельностью, совокупностью мер по регулированию отношений или комплексом мероприятий. Несколько иначе определяют политику Г.Г. Меликьян и Р.П. Колосова: как «ориентир для действий и принятия решений, который облегчает достижение целей» [5]. По мнению У.Р. Монди и Р.М. Ноу, политика – это «предопределенная директива, установленная с целью указать направление при принятии решений» [6].

По мнению Ю.Н. Талышевой, политика оплаты труда предприятия – это «внутрифирменная система правил, принципов, процедур по распределению фонда оплаты труда между различными категориями работников в соответствии с текущими и стратегическими целями предприятия» [8]. Данное определение, на наш взгляд, не в полной мере отражает все многообразие отношений между субъектами политики по вопросам, касающимся оплаты труда. Анализ различных подходов к определению политики в области оплаты труда позволяет сформулировать данное понятие как систему взаимосвязей и взаимодействий в области оплаты труда между работодателем, работниками, профессиональными союзами и государством, обеспечивающую соблюдение баланса их интересов согласно стратегическим целям предприятия. Политика в области оплаты труда должна быть нормативно закреплена, как документ системы менеджмента качества предприятия и управленческий инструмент деятельности предприятий в области оплаты труда.

Политику в сфере оплаты труда на уровне предприятия необходимо рассматривать в трех аспектах:

– с позиции ее целей: как обеспечение более высокого уровня конкурентоспособности заработной платы;

– с позиции приоритетов работодателя: в зависимости от направления инновационной и социально-экономической политики предприятия;

– как составляющая часть системы менеджмента качества предприятия.

В современных условиях развития экономики наиболее прогрессивным подходом к оплате труда является подход, основанный на признании ее важной роли в системе управления персоналом и необходимости вовлечения работников в процесс принятия решений по оплате труда.

Реализация эффективной политики в области оплаты труда персонала предприятий составляет базу для роста эффективности функционирования экономики в целом, который создаст реальные предпосылки для увеличения уровня доходов населения. Эффективность проводимой политики в области оплаты труда можно определить на основе показателей, характеризующих ее состояние. Предлагаемая методика оценки эффективности политики в области оплаты труда

персонала предприятия представляет собой систему показателей, отражающих основные направления данной политики (*таблица*):

1. конкурентоспособность заработной платы;
2. инновационное развитие;
3. лояльность персонала и его вовлеченность в производственную деятельность предприятия;
4. профессиональное развитие работников;
5. эффективность производственной деятельности предприятия.

В настоящее время актуальным направлением политики в области оплаты труда является обеспечение инновационного развития предприятия через стимулирование инновационно активного поведения работников. Оплата труда должна способствовать раскрытию творческого потенциала работников, повышению их трудовой активности и инициативности. Критическое рассмотрение механизма стимулирования инновационной деятельности промышленных предприятий показывает, что, к сожалению, в отечественной практике в основном не учитываются такие значимые аспекты, как управление инновационной активностью персонала, экономические и социально-психологические барьеры, препятствующие реализации нововведений. Соглашаясь с директором Челябинского филиала Института экономики РАН В. Белкиным, можно констатировать, что уровень стимулирования рационализаторской и изобретательской деятельности работников промышленных предприятий очень низок [1]. Таким образом, выход промышленных предприятий на качественно новый уровень развития будет существенно затруднен до тех пор, пока на предприятиях не будет разработана эффективная система материального стимулирования инновационного поведения работников.

Следующее направление политики в области оплаты труда заключается в обеспечении конкурентоспособного уровня заработной платы с целью привлечения и удержания высококвалифицированного персонала. При определении на предприятии уровня средней заработной платы необходимо учитывать сложившиеся тенденции в регионе, в соответствующем секторе экономики и у конкурентов, а также проводить на регулярной основе индексацию заработной платы.

Другое направление политики в области оплаты труда представляет собой обеспечение заинтересованности работников в постоянном профессиональном росте, освоении смежных профессий. Современное производство базируется на высококвалифицированных видах труда, требующих от работников высокого интеллекта,

инициативности, мобильности и творческих способностей, что в свою очередь требует формирования более совершенных внутриорганизационных систем мотивации и стимулирования труда персонала, ориентированных на высокую квалификацию работников [7].

В настоящее время на промышленных предприятиях наблюдается ситуация высокого уровня абсентеизма персонала, который в основном проявляется в связи с неудовлетворенностью персонала уровнем и условиями оплаты труда, поэтому следующее направление политики в области оплаты труда заключается в повышении уровня лояльности персонала к предприятию и его вовлеченности в производственную деятельность. Развитие корпоративной культуры, приверженности персонала целям и задачам предприятия способствуют улучшению конечных результатов его деятельности. Перечисленные направления взаимосвязаны между собой, так постоянный рост профессионального уровня работников связан с развитием их инновационной активности, а поддержание конкурентоспособного уровня заработной платы способствует повышению удовлетворенности трудом персонала и его лояльности к предприятию.

Представленные направления политики в области оплаты труда имеют особую актуальность именно для промышленных предприятий как системообразующих составляющих национальной экономики. Таким образом, современные условия функционирования предприятий диктуют необходимость существенных изменений в сложившейся политике оплаты труда персонала. В этой связи считаем целесообразным совершенствование организации оплаты труда на основе партисипативного управления. Наиболее полная реализация творческого потенциала работников достигается в результате коллективных усилий, обеспечивающих синергетический эффект. Осуществление своей трудовой деятельности на основе тесного взаимодействия с другими членами коллектива способствует преодолению отчужденности труда, увеличению лояльности персонала, формированию чувства сопричастности к общим целям деятельности предприятия. Кроме того, совершенствование процессов автоматизации производства и методов управления предприятием приводят к тому, что на смену системы «один рабочий – одно рабочее место – одна операция» приходит новая: «группа рабочих – интегрированная система производства». Переход к новой системе управления производством связан с расширением самостоятельности и повышением ответственности коллективов структурных подразделений за результаты своей деятельности. Достижение высоких

результатов, особенно на этапе инновационного развития, возможно только тогда, когда все работники предприятия будут вовлечены в определение целей и разработку методов их достижения, а также принимать активное участие в их реализации.

Представленные направления наиболее полно характеризуют все ключевые аспекты оплаты труда в современных условиях и позволяют сформировать комплексный подход к оценке не только экономической, но и социальной эффективности проводимой политики в области оплаты труда персонала предприятия. Социальная эффективность оплаты труда в первую очередь связана с реализацией воспроизводственной функции заработной платы, а также с субъективной оценкой персонала в части степени удовлетворенности работников уровнем оплаты труда. Реализация стимулирующей функции заработной платы обеспечивает экономическую эффективность оплаты труда, поскольку четкое установление зависимости размера оплаты труда от его результатов способствует достижению высоких результирующих показателей деятельности предприятия. При этом регулирующая функция заработной платы играет интегрирующую роль в обеспечении баланса интересов основных субъектов политики оплаты труда.

При разработке методики оценки эффективности функционирования политики в области оплаты труда персонала предприятия были учтены следующие требования: учет влияния факторов трансформации оплаты труда; количественное выражение показателей эффективности; возможность расчета данных показателей на основе внутренней статистической отчетности предприятия, информации, предоставляемой органами государственной статистики и различными агентствами, осуществляющими мониторинги в данной области; установление целевых значений показателей для их сравнения с фактическими значениями конкретного предприятия. Целевые значения устанавливаются самостоятельно компетентными специалистами исходя из стратегии развития предприятия и приоритета выбранных направлений политики.

Таблица

Методика оценки эффективности проводимой политики в сфере оплаты труда

Направление политики в области оплаты труда	*Показатель*	*Формула для расчета*	*Целевое значение*
Конкурентоспособность заработной платы	соотношение средней заработной платы по предприятию со средней заработной платой по округу (или краю)	$Ксфо = \frac{Зпр}{Зокр}$ Зпр – средняя заработная плата на предприятии, руб.; Зокр – средняя заработная плата в округе, руб.	≥ 1
	соотношение средней заработной платы по предприятию со средней заработной платой по региону	$Крег = \frac{Зпр}{Зрег}$ Зрег – средняя заработная плата в регионе, руб.	≥ 1
	соотношение средней заработной платы по предприятию со средней заработной платой в отрасли	$Котр = \frac{Зпр}{Зотр}$ Зотр – средняя заработная плата в отрасли, руб.	≥ 1
	соотношение средней заработной платы конкретных профессий на предприятии со средней заработной платой этих же профессий у основных конкурентов по отдельным предприятиям	$Кконк = \frac{Зпр}{Зконк}$ Зконк – средняя заработная плата конкурентов, руб.	≥ 1
	соотношение средней заработной платы работников дефицитных (редких) профессий со средней заработной платой данных работников в регионе (или у основных конкурентов)	$Кдеф = \frac{Зпр_{(деф)}}{Зрег_{(деф)}}$ Зпр(деф) – средняя заработная плата дефицитных работников на предприятии, руб.; Зрег(деф) – средняя заработная плата дефицитных работников в регионе, руб.	≥ 1,2
	соотношение средней заработной платы по высококвалифицированным профессиональным группам работников со средней заработной платой данных работников в регионе (или у основных конкурентов)	$Ккват = \frac{Зпр_{(квал)}}{Зрег_{(квал)}}$ Зпр(квал) – средняя заработная плата квалифицированных работников на предприятии, руб.; Зрег(квал) – средняя заработная плата квалифицированных работников в регионе, руб.	≥ 1
	соотношение средней заработной платы профессиональных групп работников по устойчивым вакансиям со средней заработной платой данных работников в регионе (или у основных конкурентов)	$Квак. = \frac{Зпр_{(уст.вак.)}}{Зрег_{(проф.гр.)}}$ Зпр(уст.вак.) – средняя заработная плата работников по устойчивым вакансиям на предприятии, руб.; Зрег(проф.гр.) – средняя заработная плата работников определенных профессиональных групп в регионе, руб.	≥ 1

Потуданская В.Ф., Алифер Е.О. Экономические аспекты оценки политики в сфере оплаты труда // Российское предпринимательство. — 2016. — Т. 17. — № 20. — С. 2595–2610. — doi: 10.18334/rp.17.20.36651

Продолжение таблицы

Направление политики в области оплаты труда	*Показатель*	*Формула для расчета*	*Целевое значение*
	индекс реальной заработной платы за последние пять лет по категориям работников	$Iзп = \frac{Зп2014}{Зп2010 * Iпц}$ Зп2014 – размер номинальной заработной платы в отчетном году; Зп2010 – размер номинальной заработной платы в базисном году; Iц – индекс потребительских цен.	> 1
	коэффициент социальной эффективности заработной платы	$Ксоц.эф. = \frac{Зпр}{Пmin}$ Пmin – величина прожиточного минимума в регионе, руб.	≥ 4
	коэффициент социальной эффективности заработной платы по международным стандартам	$Ксоц.эф.междунар. = \frac{Зпр}{Зрег*0.6}$	≥ 4
Инновационное развитие	удельный вес фонда инновационного развития в общем ФОТ	$Дфир = \frac{ФИР}{ФОТ} * 100$ ФИР – величина фонда инновационного развития, тыс. руб.; ФОТ – величина фонда оплаты труда, тыс. руб.	0,005
	удельный вес выплат, связанных с инновационной деятельностью в средней заработной плате инновационно активного работника, %	$Диннов. = \frac{Выпл.иннов.}{Зраб} * 100$ Выпл.иннов. – величина инновационных выплат, руб.; Зраб – средняя заработная плата соответствующего работника, руб.	≥ 15
	удельный вес персонала, занятого в НИР и ОКР, %	$Д_{нир\ окр} = \frac{Ч_{нир\ окр}}{Ч_{ср}}$ Чнирокр – численность работников, участвующих в НИР и ОКР, чел.	$66 \leq \sim \leq 100$
	количество рационализаторских предложений, улучшений, ед.	Кпред. – количество внедрений новых и усовершенствованных методов работы, технологий, изобретений, рационализаторских предложений и улучшений ед.	Max
	коэффициент инновационной активности персонала	$Киннов.акт. = \frac{К_{пред.}}{Ч_{ср}}$ Ч ср – среднесписочная численность персонала, чел.	$2 \leq К_{инновакт} \leq 5$

Продолжение таблицы

Направление политики в области оплаты труда	*Показатель*	*Формула для расчета*	*Целевое значение*
Лояльность персонала и его вовлеченность в производственную деятельность предприятия (элементы партисипативного управления)	уровень лояльности персонала	устанавливается по результатам социологического исследования	высокий
	уровень удовлетворенности оплатой труда, %	устанавливается по результатам социологического исследования	высокий (80–100 % опрошенных)
	уровень участия работников в принятии решений касающихся трудовой деятельности, в том числе вопросов оплаты труда, %	$У_{уч} = \frac{Ч_{уч}}{Ч_{ср}} * 100$ Чуч – численность работников, участвующих в принятии решений касающихся трудовой деятельности, в том числе вопросов оплаты труда, чел.	→ 100
	уровень вовлечения работников в совершенствование производства по отдельным подразделениям	$У_{вовл} = \frac{Ч_{вовл}}{Ч_{подразд}} * 100$ Чвовл. – численность работников, вовлеченных в совершенствование технологических процессов, чел.; Чподразд. – среднесписочная численность работников в подразделении.	→ 100
	удельный вес работников, охваченных бригадной формой организации труда, %	$Д_{бриг} = \frac{Ч_{бриг.}}{Ч_{ср.раб.}} * 100$ Чбриг. – численность работников, охваченных бригадной формой организации труда, чел.; Чср.раб. – среднесписочная численность рабочих, чел.	→ 80
	удельный вес работников, охваченных нормированием труда, %	$Д_{нормир.} = \frac{Ч_{нормир.}}{Ч_{ср}} * 100$ Чнормир. – численность работников, охваченных нормированием труда, чел.	→ 100
	удельный вес работников, охваченных коллективной работой, %	$Д_{кол.} = \frac{Ч_{кол.}}{Ч_{ср}} * 100$ Ччкол. – численность работников, охваченных коллективной работой, чел.	→ 100
	удельный вес работников, участвующих в управлении предприятием, %	$Д_{упр.} = \frac{Ч_{упр.}}{Ч_{ср}} * 100$ Чупр. – численность работников, участвующих в управлении предприятием, чел.	→ 50

Потуданская В.Ф., Алифер Е.О. Экономические аспекты оценки политики в сфере оплаты труда // Российское предпринимательство. — 2016. — Т. 17. — № 20. — С. 2595–2610. — doi: 10.18334/rp.17.20.36651

Продолжение таблицы

Направление политики в области оплаты труда	*Показатель*	*Формула для расчета*	*Целевое значение*
	удельный вес сотрудников, уволившихся по причине низкого уровня оплаты труда, %	$Д_{ув.зп} = \frac{Ч_{ув.зп}}{Ч_{ув}} * 100$ Чув.зп – численность уволившихся из-за недовольства уровнем оплаты труда, чел. Чув. – общая численность уволившихся, чел.	0
	удельный вес трудовых споров, касающихся вопросов оплаты труда, %	$Дсп = \frac{Ксп.зп}{Ксп} * 100$ Ксп.зп – количество трудовых споров, касающихся вопросов оплаты труда, ед.; Ксп – общее количество трудовых споров.	0
	уровень стабильности персонала, %	$К_{ст} = \frac{Ч_{ст}}{Ч_{ср}} * 100$ Чст – количество сотрудников, имеющих непрерывный стаж работы на предприятии от трех лет и более, чел.	0,8
Профессиональное развитие работников	удельный вес работников, прошедших профессиональное обучение или повышение квалификации, %	$Д_{проф.} = \frac{Ч_{проф.}}{Ч_{ср.}} * 100$ Чпроф. – численность работников, прошедших профессиональное обучение или повышение квалификации, чел.	60%
	удельный вес рабочих, владеющих смежными профессиями, %	$Д_{смеж.} = \frac{Ч_{смеж.}}{Ч_{ср.}} * 100$ Чсмеж. – численность работников, владеющих смежными профессиями, чел.	70%
	удельный вес рабочих с высшими квалификационными разрядами согласно штатному расписанию, %	$Д_{квал.шт.} = \frac{Ч_{квал.шт.}}{Ч_{раб.шт.}} * 100$ Чквал.шт. – штатная численность рабочих с высшими квалификационными разрядами, чел.; Чраб.штат. – штатная численность рабочих, чел.	в зависимости от специфики производства
	удельный вес рабочих с высшими квалификационными разрядами (факт), %	$Д_{квал.} = \frac{Ч_{квал.раб.}}{Ч_{квал.шт.}} * 100$ Чквал.раб. – фактическая численность рабочих с высшими квалификационными разрядами, чел.	→ 100
	коэффициент закрепления кадров, прошедших обучение (по категориям работников и по отдельным подразделениям)	$К_{закрепл.} = \frac{Ч_{проф.i}}{Ч_{ост.год}}$ Чпроф. – численность лиц, прошедших профессиональное обучение в i-ом году, чел. Чост.год – численность, проработавших в течение пяти лет после обучения, чел.	1

Продолжение таблицы

Направление политики в области оплаты труда	*Показатель*	*Формула для расчета*	*Целевое значение*
	коэффициент дифференциации средней заработной платы рабочих 1 и высшего разрядов	$К_{диф.} = \frac{З_{1разр}}{З_{iразр}}$ З 1разр – средняя заработная плата рабочего 1 разряда, руб.; Зiразр – средняя заработная плата рабочего i-го разряда, руб.	3
	степень соответствия изменения заработной платы ожиданиям работников, прошедших обучение	устанавливается по результатам социологического исследования	высокая (80–100 % опрошенных)
Эффективность деятельности предприятия	доля затрат на персонал в общих затратах на производство, %	$Д_{затр.перс.} = \frac{Затр_{перс}}{Затр_{общ}} * 100$ Затр перс. – величина затрат на персонал, тыс. руб. Затр общ. – общая величина затрат на производство, тыс. руб.	$18 \leq Д_{затр.перс.} \leq 30$
	годовая выработка на одного работающего, тыс. руб. / чел.	$В = \frac{V_{пр}}{ч_{ср}}$ Vпр – объем произведенной продукции, тыс. руб.	max
	коэффициент опережения темпов роста производительности труда и заработной платы (данный показатель определяется по предприятию в целом и по отдельным подразделениям)	$К_{опер.} = \frac{Т.р.ПТ}{Т.р.Зпр}$ Т.р.ПТ – темп роста производительности труда, %; Т.р.Зпр – темп роста заработной платы, %	> 1
	зарплатоотдача	$З_о = \frac{V_{пр}}{ФОТ}$	определяются темпы роста, %
	зарплатоемкость	$З_е = \frac{ФОТ}{V_{пр}}$	определяются темпы роста, %
	доходность труда	$Д_т = \frac{ч_п}{ФОТ+С_в+С_у}$ Чп – чистая прибыль предприятия, тыс. руб.; Св – социальные выплаты, тыс. руб.; Су – социальные услуги, тыс. руб.	max
	соблюдение нормативного срока закрытия вакансий по отдельным профессиональным группам	Норм зак.вак. = Дата зак.вак. – Дата откр.вак.	3 недели

Источник: составлено авторами

На фоне сложившихся диспропорций в уровне оплаты труда по секторам экономики, характеризующихся более высоким уровнем оплаты труда в строительстве, государственном управлении и обеспечении военной безопасности, финансовом секторе по сравнению с обрабатывающими производствами, особенно актуальным становится активное позиционирование промышленных предприятий на рынке труда с целью привлечения и удержания высококвалифицированных специалистов. В связи с этим в рамках направления политики, отражающего конкурентоспособность заработной платы на конкретном предприятии, целесообразно учитывать соотношение средней заработной платы на данном предприятии со средней заработной платой не только в целом по региону, но и в определенной отрасли, а также у основных конкурентов. При этом особое внимание необходимо уделять формированию уровня оплаты труда устойчиво вакантных профессий, высококвалифицированных специалистов, работников дефицитных (редких) профессий.

Соглашаясь с И.М. Алиевым, Н.А. Гореловым и Л.О. Ильиной в том, что уровень оплаты труда во многом является отражением степени реализации социальной справедливости, предлагаем рассчитывать такие показатели, как индекс реальной заработной платы по категориям работников и коэффициент социальной эффективности заработной платы. Коэффициент социальной эффективности заработной платы может рассчитываться двумя способами: как отношение средней заработной платы к величине минимального размера оплаты труда или как отношение средней заработной платы к величине прожиточного минимума, установленного в регионе. На наш взгляд, данный показатель при расчете по второму варианту наиболее точно отражает степень удовлетворения элементарных потребностей работника и членов его семьи, поскольку на протяжении длительного периода времени в нашей стране наблюдается несоблюдение 133 статьи Трудового кодекса РФ об установлении минимального размера оплаты труда на уровне «не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения» [9]. Особый интерес представляет собой еще один показатель, характеризующий выполнение заработной платой своей воспроизводственной функции в соответствии с международными стандартами. Так, согласно четвертой статье Европейской социальной хартии комитета по социальным правам Совета Европы соотношение минимальной и средней заработной платы должно быть на уровне 60%, и

для достижения обозначенного уровня в Российской Федерации необходимо увеличение МРОТ как минимум в 3,5 раза [4]. В современных условиях функционирования предприятиям необходимо обеспечивать связь оплаты труда с развитием их инновационной деятельности с целью повышения инновационной активности персонала и, как следствие, эффективности деятельности предприятия в целом. Управление и контроль выделенных в рамках данного направления политики показателей (удельный вес персонала, занятого НИР и ОКР; удельный вес фонда инновационного развития в общем фонде оплаты труда; удельный вес выплат, связанных с инновационной деятельностью в средней заработной плате инновационно активного работника; количество рационализаторских предложений в год; коэффициент инновационной активности) позволяют достигать целей инновационного развития предприятия.

Ослабление действия стимулирующей и воспроизводственной функций заработной платы способствует снижению удовлетворенности трудом, увеличению количества трудовых споров, ухудшению морально-психологического климата в коллективе, росту социальной напряженности и развитию на предприятиях такого явления, как абсентеизм, что негативно сказывается на результатах деятельности предприятия. В этой связи в рамках политики увеличения лояльности персонала и его вовлеченности в производственную деятельность считаем целесообразным проводить регулярный мониторинг степени удовлетворенности персонала трудом, условиями и уровнем оплаты труда. Уровень лояльности персонала и уровень удовлетворенности оплатой труда определяется в результате специального анкетирования, проводимого службой по управлению персоналом, а также в результате организации регулярных собраний по вопросам трудового коллектива. Повышение лояльности персонала и его вовлеченности в производственную деятельность предприятия необходимо осуществлять на основе партисипативного управления, что и предопределило выбор соответствующих показателей, представленных в таблице. Уровень участия работников в принятии решений, касающихся трудовой деятельности обусловлен, прежде всего, количеством работников, состоящих в профессиональном союзе предприятия, комиссиях по трудовым спорам, различных рабочих советах и комитетах. Определение уровня вовлеченности работников в совершенствование техноло-0гических процессов в рамках отдельных подразделений предполагает

организацию разнообразных проектных групп. Кроме того, немаловажное значение имеет удельный вес работников, охваченных бригадной формой организации труда, поскольку основными задачами бригады на предприятии являются активное участие в рационализации и изобретательстве, эффективное применение рациональной организации труда на рабочих местах, новой техники и передовой технологии, изучение и распространение передовых приемов и методов труда, систематическое повышение профессионального уровня членов бригады, освоение смежных рабочих мест, профессий и специальностей.

Постоянное профессиональное развитие работников является самостоятельным направлением проводимой политики в области оплаты труда. Основными показателями, характеризующими стимулирование постоянного профессионального роста являются: удельный вес работников, прошедших профессиональное обучение или повышение квалификации; удельный вес рабочих, владеющих смежными профессиями; удельный вес рабочих с высшими квалификационными разрядами; коэффициент закрепления кадров, прошедших обучение; коэффициент дифференциации средней заработной платы рабочих первого и высшего разрядов; степень соответствия изменения заработной платы ожиданиям работников, прошедших обучение.

Основной целью любого предприятия является получение максимальной прибыли, поэтому считаем закономерным выделение такого направления политики в области оплаты труда, как эффективность деятельности предприятия, отражающего основные показатели производительности труда, доходность труда, зарплатоотдачу, зарплатоемкость и пр.

Показатель зарплатоотдачи определяет объем произведенной продукции, приходящийся на рубль заработной платы. Однако хотелось бы отметить, что данный показатель не в полной мере отражает взаимосвязь результатов деятельности предприятия с трудовым вкладом работников, поскольку на объем произведенной продукции оказывают влияние и другие факторы, такие как технология производства продукции, уровень технической оснащенности подразделений, организация производства и пр. Наиболее распространенным в практической деятельности предприятий является обратный показатель – зарплатоемкость, отражающий удельный вес оплаты труда в общем объеме произведенной продукции.

Значение коэффициента опережения темпов роста производительности труда и заработной платы отражает соблюдение одного из основных принципов организации оплаты труда.

Заключение

Для обеспечения эффективного управления политикой в сфере оплаты труда и достижения необходимой результативности необходимо определить критерии, методы и периодичность мониторинга вышеобозначенных показателей. Мониторинг и анализ процессов осуществляется с установленной периодичностью ответственными лицами по установленным показателям. На основании полученных результатов мониторинга и измерения должны приниматься необходимые меры для их эффективного управления и постоянного улучшения.

Таким образом, предлагаемая методика оценки эффективности политики в сфере оплаты труда персонала предприятия охватывает все ключевые направления деятельности предприятия, обеспечивает ее связь с конечными результатами деятельности предприятия, его инновационным развитием, развитием персонала, ростом его удовлетворенности трудом и вовлеченности в производственную деятельность на основе системы партисипативного управления.

ИСТОЧНИКИ:

1. *Белкин В., Белкина Н.* Инновационный потенциал организации. Как его реализовать? // Человек и труд. – 2008. – № 9. – С. 51–53.

2. *Волгин Н.А.* Достойная оплата труда как условие и следствие достойного труда в инновационной экономике [Электронный ресурс] // ИГПР «За ответственную власть!». – Режим доступа: http://igpr.ru/library/volgin_na_dostojnaja_oplata_truda_kak_uslovie_i_sledstvie_dostojnogo_truda_v_innovacionnoj_j

3. *Волгин Н.А.* Социальная политика: Энциклопедия. – М.: Альфа-Пресс, 2006. – 416 с.

4. *Дмитриев А.В.* Концептуальные основания эффективной социальной политики государства // Науковедение. – 2012. – №4.

5. Занятость, рынок труда и социально-трудовые отношения. – М.: ТЕИС, 2008. – 458 с.

6. *Монди У.Р., Ноу Р.М., Премо Ш.Р.* Управление персоналом. – СПб: Нева, 2004. – 640 с.

7. *Мюллер Е.В.* Предпосылки и эффективность реализации политики в области оплаты труда на промышленных предприятиях в целях противодействия коррупционному поведению персонала // Вестник Самарского муниципального института управления. – 2015. – № 1. – С. 50–62.

8. *Талышева Ю.Н.* Разработка и внедрение эффективной системы оплаты труда персонала современной организации: Дис. … к.э.н.: 08.00.05. – Москва, 2012. – 167 с.

9. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 28.06.2014).

Vera F. Potudanskaya, Doctor of Science, Economics, Professor, Head of the Chair of Economics and Labour Management, Dean of the Faculty of Economics and Administration, Omsk State Technical University

Eugenia O. Alifer, Senior Lecturer, Chair of Economics and Labour Management, Omsk State Technical University

Economic aspects for evaluation of the policy in the field of the remuneration of labour

ABSTRACT

The article has suggested the method for evaluation of the economic reasonability of the current policy in the field of the remuneration of labour for the staff of the company that is the system of indices that reflect main trends of this policy. The trends described most fully characterize all key aspects of the remuneration of labour under modern conditions and allow to form the complex approach to evaluation of both the economic and the social effectiveness of the current policy in the field of the remuneration of labour for the staff of the company.

KEYWORDS: remuneration of labour, policy in the field of remuneration of labour, participative management