Малютин А.С.
канд. экон. наук, зав. кафедрой экономики и менеджмента,
филиал Российского государственного социального университета
в г. Чебоксары
maljutin_a@mail.ru

Инновации на предприятии и зарплата сотрудников

Особенности оплаты труда на современных инновационных предприятиях региона

Аннотация

В статье рассмотрены особенности оплаты труда на современных предприятиях, осуществляющих инновационную деятельность.

Ключевые слова: инновации, оплата труда, фонд оплаты труда, система мотивации, стимулирование труда, управление персоналом, кадровая политика

Системы оплаты труда предприятий нуждаются в совершенствовании. На наш взгляд, их недостатки заключаются в следующем:

– они предполагают узкое представление о системе мотивации, ограничивающееся денежным вознаграждением. Возросшая за последние десятилетия квалификация работников редко рассматривается как важный фактор при ее проектировании;

– стимулируют в основном производственную реакцию организационных структур и в редких случаях – конкурентную. Инновационная и предпринимательская реакция характерна обычно только для вновь создаваемых коммерческих организаций;

– используют устаревшую систему норм и нормативов в оплате труда. Данную проблему часто предлагают решать с использованием бестарифных систем оплаты. Но область их применения весьма ограничена. Как только предприятие начинает обращаться к вопросам планирования производственной программы или производственной мощности, сразу обнаруживается существование проблемы трудовых норм.

Остановимся только на некоторых вопросах, связанных с оплатой труда на современных инновационных предприятиях.

Новые принципы формирования фонда оплаты труда

Необходимо изменить порядок образования фонда оплаты труда (ФОТ). Подразделения обладают разной материалоемкостью производства.

Поэтому было бы недальновидно формировать ФОТ по нормативу к объемам работ (даже если они дифференцированы), так как это означало бы, что фонд оплаты образуется и выплачивается за произведенные материальные затраты.

Если действующая система управления не дает возможности выплачивать ФОТ по остаточному принципу, было бы правильнее формировать фонд оплаты труда по нормативам к собственным объемам работ за вычетом материальных затрат. Уместно было бы обратиться к таким понятиям, как «добавленная стоимость» и «чистая продукция».

Дифференциация нормативов, как показывает практика, только запутывает ситуацию и создает ненужное напряжение в коллективе. Следует также учитывать, что в условиях постоянных структурных сдвигов в выпускаемой продукции при осуществлении инновационной деятельности возникает необходимость частого пересмотра нормативов трудоемкости и расценок. А это негативно воспринимается как руководителями, так и трудовыми коллективами подразделений.

Такой механизм позволит также улучшить контроль соотношения приростов средней заработной платы и производительности труда. Высокая изменчивость экономической среды предприятий предполагает, на наш взгляд, контроль этого соотношения, прежде всего, в долгосрочном периоде.

В текущей деятельности иногда приходится ограничиваться таким критерием, как достаточность дохода для покрытия материальных затрат и расходов на оплату труда. Стоимостная структура оказывается более значимой при принятии решений. В современной российской экономике уровень доходов населения пока предполагает некоторое увеличение зарплатоемкости.

Кроме того, этот шаг создает возможность привязки систем мотивации труда к конечным финансовым результатам деятельности предприятий и обеспечения заинтересованности подразделений и отдельных работников в осуществлении инновационной деятельности. В Чувашской Республике в 2008 году отсутствие влияния инновационной деятельности на сокращение затрат на заработную плату указали 54,7% организаций и низкое – 24,0% (1). Как видим, цели предприятий учитывают интересы отдельных работников и в определенной мере характеризуют высокую социальную ответственность их руководителей.

Гармонизация целей субъектов внутрифирменных отношений

Ряд других существующих положений может оказаться тормозящим фактором. Например, во многих организациях принято резервировать средства на выплату вознаграждений по итогам работы за год и на завершение отдельных работ. Обследование, проведенное на 184 предприятиях Чувашской Республики в 2005 году, показало, что такие системы применяют 64,7% обследованных организаций. Причем на крупных, средних и малых предприятиях частота использования этих систем примерно одинакова.

Считается, что таким образом достигается единство целей предприятия, подразделений и работников. Этот тезис не так аксиоматичен, как того хотелось бы. Известно, что идентификация работников с организацией осуществляется не только путем выплаты вознаграждений по итогам работы за год. Представляется также, что эти средства могут оказаться просто заморо-

женными, так как из-за изменчивости условий хозяйствования часто бывает трудно гарантировать их выплату в длительной перспективе.

Гармонизация целей субъектов внутрифирменных отношений определяется не только денежным вознаграждением. Не меньшее значение имеют: социальные программы, гарантии занятости, условия труда и т.п. В упомянутом выше обследовании на 77,7% предприятий руководство проявляет заинтересованность в развитии социальных программ. При этом в крупных и средних компаниях этот процент значительно выше. От поощрения по итогам работы за год при современных реалиях экономической жизни можно отказаться, так как оно не связано с выполнением конкретных работ. Эта традиция, пожалуй, привлекательна только с точки зрения временного увеличения оборотных средств.

Резервировать средства на завершение отдельных этапов и работ тоже нецелесообразно по упомянутой выше причине. Кроме того, такой механизм косвенно стимулирует завышение сметной стоимости и цен этапов на ранних стадиях выполнения работ, что в конечном итоге может привести к недостаточности средств на завершающих стадиях. Экономически более обоснованным было бы стимулировать завершение работ не путем резервирования средств, а с использованием ценообразования: цены завершающих этапов должны быть выше. Это, во-первых, естественным образом создаст необходимые стимулы для исполнителей, во-вторых, соответствует интересам потребителей и заказчиков.

от поощрения по итогам работы за год при современных реалиях экономической жизни можно отказаться, так как оно не связано с выполнением конкретных работ

Переменная часть оплаты труда

Заслуживает внимания формирование переменной части оплаты труда. Она состоит из трех частей, отражающих достижение:

– установленных целей и показателей деятельности подразделения;

– целей и показателей подразделения более высокого уровня;

– целей предприятия в целом.

В переменную часть иногда включаются и выплаты по специальным премиальным системам. Состав показателей и связанные с ними размеры вознаграждений обычно представляют собой основное содержание стандартов и положений по оплате труда и премированию, утверждаемых на предприятиях. По мнению автора, в этой работе необходимо учитывать следующие факторы:

– степень экономической самостоятельности подразделения. Она определяет возможность использования показателей, отражающих потоки финансовых и материальных ресурсов и экономических результатов деятельности;

– связанность с другими подразделениями. Она вызывает необходимость использования показателей, характеризующих количественные параметры и качество производственных процессов и выпускаемой продукции и оказываемых услуг;

– размер подразделения и прозрачность его деятельности. Этот фактор обуславливает использование более агрегированных или более частных показателей. Например, когда деятельность подразделения занимает большое место в жизни организации или непрозрачна, часто приходится прибегать к показателям, которые еще в советские годы получили известное название – «конечных результатов».

Считается, что формирование системы показателей, используемых при оценке и стимулировании деятельности, является исключительной компетенцией руководства организации. Однако известно, что подразделения могут иметь существенные резервы и не всегда демонстрируют повышенную готовность предоставить информацию об их наличии (2). Поэтому представляется целесообразным привлекать к данной работе и руководителей подразделений, поскольку они вольно или невольно стремятся к выбору тех показателей, которые на их взгляд достижимее исходя из знания своих резервов.

Экономия фонда оплаты труда

Особый интерес в современных условиях представляет экономия фонда оплаты труда. Под ней подразумевается неиспользованная часть ФОТ, образованного по нормативам к выполненным работам. Сложности переходного к рыночной экономике периода как-то задвинули проблему ее формирования и использования в тень других, более обсуждаемых. Между тем это понятие не утратило своей актуальности в организации стимулирования труда подразделений, в том числе – научно-технических.

Действительно, если подразделение не является экономически самостоятельным, получающим финансовый

если подразделение в текущем периоде экономит фонд заработной платы, увеличивается прибыль, подлежащая налогообложению, если выплачивает сформированную экономию, увеличиваются затраты на производство

результат от своей деятельности, ФОТ является одним из главных показателей, на который оно ориентируется. При этом подразделение в лице своего руководителя становится заинтересованным не только в формировании ФОТ и полном его использовании, но и в его экономии, резервировании для решения будущих задач.

Действующий хозяйственный механизм на предприятиях не предусматривает формирования экономии ФОТ и его резервирования, что иногда приводит к весьма неприятным последствиям. Если подразделение в текущем периоде экономит фонд заработной платы, увеличивается прибыль, подлежащая налогообложению, если выплачивает сформированную экономию, увеличиваются затраты на производство. Представляется, что данное противоречие должно быть разрешено, и руководители подразделений смогут получить инструмент, расширяющий их самостоятельность в решении проблем.

Частично данная проблема может быть разрешена в системах бюджетирования, которые предполагают некоторую свободу руководителей подразделений в их формировании. Но вопросы экономии фонда оплаты при этом остаются открытыми, так как она не является переходящей на следующий плановый период. Кардинальное решение этой проблемы возможно только в рамках доходной модели хозяйствования, основанной на использовании показателей добавленной стоимости (3).

В условиях действующего законодательства, по-видимому, есть только одна возможность резервировать фонд оплаты за подразделениями – в виде известных в бухгалтерском учете «резервов предстоящих расходов». Такое решение позволит в течение календарного года резервировать и использовать сформировавшуюся экономию подразделений.

Таким образом, инновационная деятельность и связанные с ней постоянные изменения на предприятиях предполагают пересмотр привычных взглядов и использование подходов, которые повышают уровень экономической самостоятельности подразделений и их руководителей.

Литература

1. Статистический ежегодник Чувашской Республики. / Чувашстат. (Электронный ресурс). – Режим доступа: http://chuvash.gks.ru/Bgd/Free/WEBGOD/Main.htm.

2. Малютин А.С. Резервы эффективности в хозяйственном механизме предприятий (теория и практика). – Чебоксары: Атолл, 2010.

3. Малютин А. Добавленная стоимость в управлении предприятиями // Экономист. – 2008. – № 7.

рп

Malyutin A.St.
Cand. of Econ. Sci., Head of Chair of Economics and Management, Cheboksary Branch of Russian State Social University, Cheboksary

Special Features of Remuneration of Labor at Contemporary Innovation Enterprises of the Region

Abstract

The article studies the features of remuneration of labor at contemporary enterprises engaged in the innovation activities.

Keywords: innovations, remuneration of labor, payroll, motivation system, stimulation of labor, human resource management, personnel policy