

Маковская Н.В.,
канд. экон. наук, доц.,
заведующая кафедрой экономики и управления,
Могилевский государственный университет им. А.А. Кулешова

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ВНУТРИФИРМЕННОЙ ПОЛИТИКИ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ

Рассмотрены принципы и методологические основы формирования внутрифирменной политики оплаты труда. Выявлены особенности зарплатообразования на микроуровне. Выделены особенности и дана характеристика структуры заработной платы на микроуровне.

Розглянуто принципи й методологічні основи формування внутріфірмової політики оплати праці. Виявлено особливості зарплатотворення на мікрорівні. Виділено особливості та охарактеризовано структуру заробітної плати на мікроорівні.

The principles and methodological basis for the formation of intra-firm wage policy. The features wage at micro level. Marked features and characteristics of the wage structure at the micro level.

Ключевые слова. Заработная плата, предприятие, производительность труда, качество труда, трудовые издержки.

Ключові слова. Заробітна плата, підприємство, продуктивність праці, якість праці, трудові витрати.

Keywords. Wages, business, labor productivity, labor quality, labor costs.

Введение. Система зарплатообразования на предприятии и формирование внутрифирменной политики оплаты труда являются важной социальной составляющей стратегии производственного развития. Поэтому актуальность изучения специфики внутрифирменной политики оплаты труда и принципов ее формирования обусловлена следующим: во-первых, необходимостью понимания методологических особенностей формирования механизма функционирования зарплатообразования на предприятии; во-вторых, возможностью прогнозирования поведения работодателей в отношении политики оплаты труда в краткосрочном периоде; в-третьих, необходимостью оптимизации трудовых издержек в сфере оплаты труда.

Постановка задач. Такая актуальность обусловила постановку задач данной статьи, которые состоят: а) в обосновании методологической базы системы зарплатообразования на микроуровне; б) в определении разновидностей внутрифирменных политик оплаты труда и их характеристике; в) в определении механизмов реализации внутрифирменной политики оплаты труда на предприятии.

Изучение данной проблемы в научной литературе отмечено трудами Р. Харта, где представлен анализ структуры затрат на оплату труда. В исследовании Р. Кацелюшника «Рынок труда: адаптация без реструктуризации» обсуждаются подходы формирования рыночного механизма формирования оплаты труда на предприятиях. В работе С. Коммандера и М. Шанкермана «Реструктуризация предприятий и социальные выплаты» дан анализ социальной составляющей механизма зарплатообразования на микроуровне и определена роль механизмов его приспособления к изменениям рыночной конъюнктуры. В сборнике под ред. Т. Малевой «Зарплата и расплата» впервые дан подробный анализ формирования такого механизма приспособления как невыплаты заработной платы.

Результаты исследования. Заработная плата — цена труда работников, которая изменяется под воздействием спроса и предложения труда. Заработная плата

является расходной частью работодателя на содержание работников на предприятии. Работодатель заинтересован в оптимизации данных издержек. Для работника заработная плата — источник доходов, который он стремится увеличить. Возможности увеличения размера заработной платы у работника ограничены. К такой возможности следует отнести:

а) увеличение количества, продаваемого труда работника за счет увеличения его интенсивности;

б) повышение качества труда работника путем инвестирования в его профессионально-квалификационные характеристики.

Расходы по формированию заработной платы работников, согласно методологии МОТ включают: денежное вознаграждение за труд, премии и денежные выплаты, натуральные выплаты, взносы работодателя в фонды социального страхования и налоги, относимые на фонд заработной платы.

Заработная плата, являясь расходной частью предприятия, выполняет определенные социально-экономические функции:

1) воспроизводственная функция реализует экономические интересы работника, которые включают гарантированный регулярный поток денежных средств, удовлетворяющих основные потребности не только самого работника, но и членов его семьи, обеспечивающей поддержание уровня жизни, который считается минимально приемлемым в обществе;

2) стимулирующая функция заключается в установлении зависимости заработной платы от результатов труда работника. Эта функция реализует экономические интересы работодателя;

3) формирование платежеспособного спроса населения. Эта функция связывает заработную плату экономически активного населения страны с макроэкономическими показателями и факторами экономического роста в государстве;

4) социальная функция ставит цель социальной справедливости и предупреждения социальных шоков как в стране в целом, так и в ее регионах.

По структуре заработная плата состоит из постоянной и переменной части. Постоянная (основная) часть заработной платы устанавливается на основе, действующей у работодателя системы оплаты труда. Эта часть не зависит от полученной прибыли, объема продаж и прочих показателей. Постоянная часть заработной платы начисляется за фактически отработанное время или фактически выполненную работу по тарифным ставкам, должностным окладам. Начисление основной заработной платы зависит от: а) квалификации работника; б) сложности выполняемой работы; в) количества и качества затраченного труда.

Переменная часть заработной платы имеет компенсационный и стимулирующий характер. Компенсационные выплаты регулируются нормативно-правовыми актами, стимулирующие — являются желанием работодателя в дополнительных выплатах работникам по результатам их трудовой деятельности исходя из хозяйственных возможностей предприятия.

Рыночные принципы формирования заработной платы на предприятии.

1. Ставка заработной платы является определяющей при формировании спроса на труд со стороны предприятия. Спрос на труд — это количество работников, которое работодатель готов нанять в зависимости от уровня установленной на предприятии ставки заработной платы. Установление ставки заработной платы — это производный процесс от спроса на производимую предприятием продукцию.

Если сделать допущения, что все работники обладают одинаковой квалификацией, труд их равнопроизводительный и они трудятся одинаковое количество часов, то зависимость между ставкой заработной платы и количеством труда (нанятых работников) будет иметь вид (рис. 1) [1].

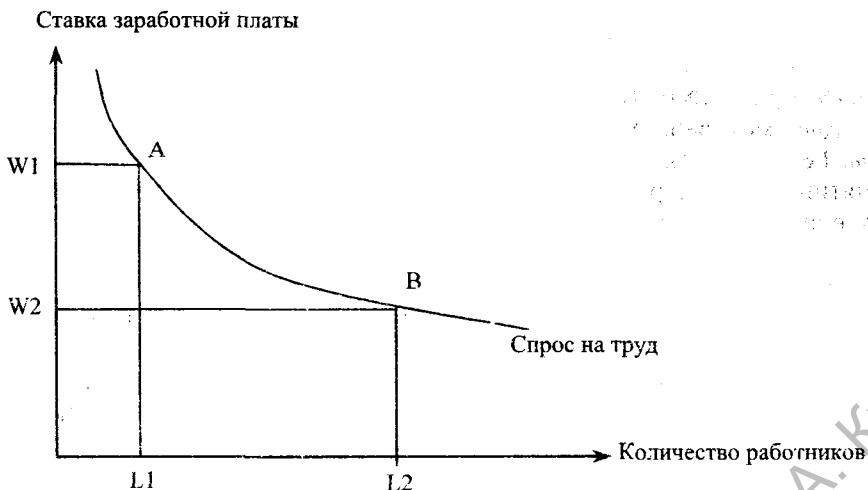


Рис. 1. Зависимость между ставкой заработной платы и количеством труда

На графике видно, что ставка заработной платы определяет кривую спроса на труд, т.е. чем выше ставка заработной платы на предприятии, тем меньшее число работников будет принято. Это связано, прежде всего, с ростом издержек на заработную плату.

2. Принципы формирования внутрифирменной ставки заработной платы.

Ставка заработной платы представляет собой основу формирования трудового вознаграждения работника, имеющая денежную форму, обладающая определенной стабильностью и выраженная в виде стоимости часа работы (почасовая ставка) или стоимости нормы отработанного за месяц рабочего времени (ставка по окладу). Экономические принципы формирования ставки заработной платы определяются тем, что:

- во-первых, ставка заработной платы экономически эффективна, когда максимального значения достигает разность между дополнительным производственным результатом и дополнительными издержками на повышение ставки заработной платы, обеспечивает работодателю максимальный уровень прибыли;

- во-вторых, ставка заработной платы на предприятии позволяет обеспечивать определенный размер прибавки к ней, что позволяет формировать доход работника. Графически формирование ставки заработной платы выглядит следующим образом (рис. 2).

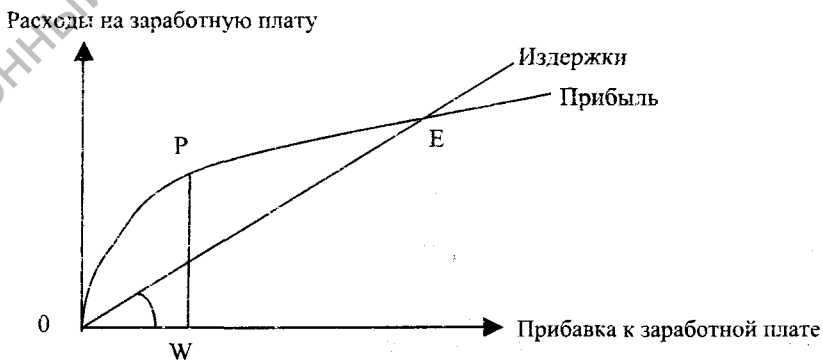


Рис. 2. Формирование ставки заработной платы

В нулевой точке ставка заработной платы, принятая на предприятии. Она определяет тот уровень оплаты труда, который работодатель готов предложить работникам при найме. Дополнительные издержки (прибавка) на оплату труда предполагают мотивацию работников и, следовательно, рост производительности их труда. Рост этих издержек пропорционален росту численности работников на предприятии (условие роста издержек на оплату труда, которое принимается за аксиому в экономической теории труда). Увеличение прибавки к ставке заработной платы (от 0 до W) обеспечивает рост прибыли предприятию (с 0 до P), который произведен от роста производительности труда работников. Данная тенденция будет иметь место пока прирост прибыли превышает прирост издержек на оплату труда. Точка равновесного соотношения роста прибыли и издержек на оплату труда находится в точке E на графике. После точки равновесия повышать ставку заработной платы не целесообразно, так как прирост издержек на оплату труда выше, чем прирост прибыли предприятия. Если имеет место повышение ставки заработной платы сверх равновесного значения, то превалирует отрицательный эффект, выраженный в сокращении мотивации и производительности труда. Работник получает высокий уровень заработной платы при низком уровне производительности труда.

Ставка заработной платы формируется с учетом следующих особенностей: при низкой ставке заработной платы работник не стремится к производительной трудовой деятельности; при росте ставки заработной платы производительность труда возрастает; при высокой ставке заработной платы работник стремится максимизировать свой доход; при медленном росте ставки заработной платы каждый последующий прирост вызывает уменьшение трудовых усилий работников.

3. Заработная плата различна для всех категорий работников. Причины различий заключаются в том, что: а) работники неоднородны, они отличаются друг от друга знаниями, навыками, опытом, и следовательно, разной производительностью труда; б) рабочие места неоднородны, они отличаются уровнем заработных плат, видом льгот, условиями труда и т.п.; в) существуют статусные рабочие места, с высоким уровнем ставки заработной платы; г) работники имеют не одинаковую производительность труда. Чем выше производительность труда работников, тем выше уровень оплаты его труда (рис. 3).

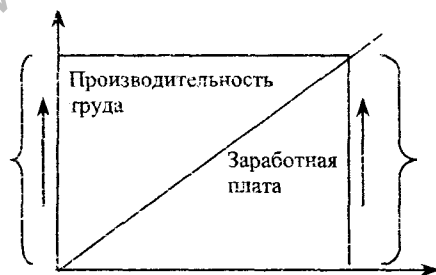


Рис. 3. Зависимость производительности труда и заработной платы

Заработная плата увеличивается прямо пропорционально росту производительности труда работника.

Данные теоретические положения обосновывают основные принципы и механизмы формирования внутрифирменной политики оплаты труда на предприятии.

Внутрифирменная политика оплаты труда — это комплекс мер по формированию эффективной заработной платы и организации ее распределения ме-

жду категориями работников. В основе данной политики находятся трудовые отношения «работник-работодатель» или «работодатель-профсоюз» по поводу оценки качества труда работников и начисления размера заработной платы [4].

Внутрифирменная политика оплаты труда призвана привлекать и удерживать квалифицированный персонал, контролировать и управлять затратами на рабочую силу, тем самым оптимизируя, численность работников на предприятии. Разработка системы оплаты труда — это специфический процесс для каждого предприятия, который учитывает особенности внутрифирменной мотивации и стимулирования труда, уровень квалификации работников, их карьерные интересы и т.п. Кроме этого, специфичность внутрифирменной политики оплаты труда на предприятии определяют принципы, согласно которым эта политика реализуется. К числу таких принципов следует относить: общая информированность работников об уровнях заработных плат; учет интересов работников и работодателей при формировании политики оплаты труда; открытость (или закрытость) информации о заработных платах; коллегиальность в принятии решений по формированию размера заработных плат на предприятии.

Основным критерием эффективности политики оплаты труда является согласованность интересов работников и работодателей в области оплаты труда. Так, интересы работодателя состоят в: а) повышении стимулирующего эффекта от заработной платы; б) привлечении и сохранении квалифицированных работников; в) снижении социальных рисков на предприятии (конфликты, нарушение дисциплины и т.п.). Интересы работника заключаются в соответствии уровня заработной платы полученному образованию, опыту, стажу; в соответствии размера заработной платы уровню инфляции; в повышении заработной платы и превышении ее уровня по сравнению оплатой труда за аналогичную работу у других работодателей.

В современной экономике труда выделяются [3, 4] несколько подходов к формированию внутрифирменной политики оплаты труда.

1. Пассивный. Формирование системы оплаты труда интерпретируется, как нормативная обязательность выплачивать работникам определенный размер вознаграждения за выполненную работу. Это не является мотиватором эффективных трудовых отношений, основанных на взаимных интересах работников и работодателя. В рамках такого подхода, как правило, происходит односторонняя реализация интересов работодателя связанных с сокращением расходов на оплату труда. Это лишает заработную плату мотивирующей функции к эффективному труду.

2. Активный. Политика оплаты труда представляет собой значимый элемент системы управления персоналом на предприятии. Данный подход предполагает взаимовыгодный учет интересов работников и работодателей, которые проявляются в трудовых отношениях по поводу адекватной оценки труда работников, уровня их квалификации и производительности. В качестве принципов данного подхода следует выделить: а) дифференциация заработной платы внутри предприятия должна отражать относительную ценность рабочих мест, степень сложности выполняемых работ, уровень квалификации работника; б) сопоставимость внутрифирменной заработной платы со средним уровнем заработной платы на совокупном рынке; в) соответствие уровня заработной платы работника результатам его труда.

Данные подходы определяют виды и элементы политики внутрифирменной оплаты труда (табл. 2).

ВИДЫ И ЭЛЕМЕНТЫ ПОЛИТИКИ ВНУТРИФИРМЕННОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

Элементы политики	Виды внутрифирменной политики оплаты труда	
	Пассивная	Активная
Объект	Заработная плата	Заработная плата Система вознаграждений
Субъект	Работодатель	Работодатель и работники (профсоюз)
Цель	Обеспечение нормативных требований по оплате труда работников	Обеспечение формирования эффективной заработной платы с учетом интересов работников и работодателя
Задачи	<ul style="list-style-type: none"> — учет норм труда — обеспечение минимального уровня заработной платы — минимизация дифференциации в оплате труда внутри предприятия 	<ul style="list-style-type: none"> — учет производительности труда — организация адекватной оценки труда — разработка стимулирующих систем оплаты труда
Инструменты	<ul style="list-style-type: none"> — тарифная сетка — нормативно-правовые акты 	<ul style="list-style-type: none"> — положение о заработной плате — положение о внутрифирменной системе премирования — бонусы — контрактные (договорные) условия оплаты труда — коллективный договор
Критерии эффективности	<ul style="list-style-type: none"> — стабильный уровень заработной платы — сокращение дифференциации заработных плат 	<ul style="list-style-type: none"> — оптимизация затрат на заработную плату — снижение неудовлетворенностью заработной платы — повышение заработной платы по сравнению с другими предприятиями в отрасли

Реализация внутрифирменной политики оплаты труда обеспечивает решение следующих задач [4]: ориентация работников предприятия на достижение эффективности хозяйственной деятельности предприятия; управление мотивацией работников и их производительностью труда; приспособление к изменениям условий внутренней и внешней среды предприятия; увеличение дохода работников в рамках одного предприятия; информированность работников об условиях оплаты труда и увеличения размера денежного вознаграждения.

Алгоритм реализации внутрифирменной политики труда представляет собой технологию разработки и оптимизации форм, методов и размера оплаты труда на предприятии. Такой алгоритм предполагает:

1) диагностику трудовой мотивации, ценностных ориентаций и удовлетворенности трудом работников предприятия. Для оценки данного параметра могут быть использованы социологические методы исследования;

2) оценку основных принципов реализации политики оплаты труда на предприятии;

3) институциональное оформление политики оплаты труда, выраженное в программах стратегического развития кадрового потенциала работников, в положениях о премировании, бонусах и дополнительных мерах по стимулированию труда работников, в трудовых договорах и контрактах и т.п.;

4) разработку принципов формирования основной заработной платы;

5) разработку принципов формирования переменной части заработной платы.

Выводы. Таким образом, модернизация и совершенствование принципов построения внутрифирменной системы оплаты труда изменяет и добавляет элементы в организацию оплаты труда, вырабатывает новые формы заработной платы.

Все это в совокупности позволяет выработать внутри предприятия новые подходы к стимулированию труда и росту его производительности.

Литература

1. *Рощин С.Ю., Разумова Т.О.* Экономика труда: экономическая теория труда: учеб. пособие / С.Ю. Рощин, Т.О. Разумова. — М.: ИНФА-М, 2000. — 400 с.
2. Заработная плата в России. Эволюция и дифференциация / под ред. В.В. Гимпельсона, Р.И. Капелюшников. — ГУ ВШЭ. — М.: Изд. Дом ГУ ВШЭ, 2008. — 575с.
3. Капелюшников Р.И. Механизм зарплатообразования в промышленности / Р.И. Капелюшников // Вопросы экономики. — 2004. — № 4. — С. 46—59
4. *Стукен Т.Ю.* Внутрифирменная политика оплаты труда (на примере организаций г. Омска) / Т.Ю. Стукен. — Сб. науч. трудов «Современный менеджмент: проблемы, гипотезы, исследования» / ГУ-ВШЭ, ф-т менеджмента; науч. ред. М.Ю. Шерешева. — М.: Изд. Дом ГУ-ВШЭ, 2009. — С. 440—450.

Стаття надійшла до редакції 21.01.2012 р.