

Н. В. Маковская

Могилевский государственный университет им. А. А. Кулешова,
г. Могилев (Республика Беларусь)

Оценка труда в условиях инноваций и цифровизации

Представлены авторские подходы к разработке методического инструментария оценки труда с учетом инновационных процессов и условий цифровизации экономического развития.

Ключевые слова: труд; производительность труда; профессиональные компетенции; оплата труда.

Введение. В инновационных условиях развития меняются подходы к организации и оценке трудовой деятельности. Многочисленные публикации по проблемам современных систем оплаты труда, при всем разнообразии подходов, едины в том, что: тарифная система оплаты труда не отвечает реалиям инновационного развития и цифровизации экономики; система материального и нематериального стимулирования сотрудников должна соответствовать стратегии и тактике управления предприятием, его подразделениями и персоналом; стимулирующие выплаты должны быть тесно увязаны с индивидуальными и коллективными результатами. Их величина должна быть существенной и значимой для работника [1; 2; 3; 4; 5].

Современное цифровое развитие общества влечет постоянное прогрессивное изменение гаджетов и девайсов, которые сопровождают, в том числе, социально-трудовую сферу и жизнедеятельность работников. Следствием этого становится изменяющаяся мотивация и трудовое поведение современных работников. Так, например, ставший популярным за последние 10 лет такой вид мотивации как «социальный пакет», уже не является актуальным. Если и использовать такую мотивацию, то уже в размере более половины заработной платы [3], и только в этом случае такая форма будет эффективной. Каждая организация формирует свой внутрифирменный набор социального пакета. Но он может оказаться не эффективным. Требуются еще более инновационные методы и способы формирования таких пакетов и внутрифирменной мотивации в целом [2, с. 12].

Методология исследования. Для повышения эффективности труда и роста производительности необходимо создавать инновационные формы методы оплаты труда, создавать зарплатные схемы, построенные на иных принципах, например, на рейтинговом коэффициенте работника, на базе KPI, по методике В. Июзайтса [3] или на основе грейдинга [2; 3; 4]. Такие системы оплаты строятся на принципах за-

зависимости заработной платы от производительности труда самого работника.

Методическая основа такого подхода состоит в том, что, если предприятие работает производительнее, то заработная плата увеличивается, менее производительно — уменьшается, т. е. заработная плата должна расти всегда, но не беспорядочно и в зависимости от субъективных оценок и предпочтений топ-менеджеров. Заработная плата растет тогда, когда растет производство товаров и услуг и, соответственно, прибыль, что предполагает наличие свободных средств у предприятия для повышения заработной платы [1]. Инновационность системы грейдов в оплате труда сводится к тому, что устанавливается внутрикорпоративная шкала уровней должностей, которую определили кадровая служба и топ-менеджмент организации. Инновационность такой шкалы сводится к набору современных и прогрессивных факторов, влияющих как на должностную позицию, так и на формирование профессиональных компетенций к ней.

Для перехода на грейдовую систему оплаты труда целесообразно генерировать следующие условия:

во-первых, наличие компенсационного механизма оплаты труда, который предполагает учет конъюнктуры рынка труда по среднему уровню ставки оплаты труда, но не менее конкурентной заработной платы;

во-вторых, наличие внутрифирменного алгоритма анализа должностных позиций, который включает критерии приоритетности видов деятельности. Конечным результатом анализа должностей является четкое описание должностных обязанностей для каждого рабочего места;

в-третьих, обеспечение группировки рабочих мест, которая позволит определить количество систем оплат труда, вводимых в организации, и выделить ту из них, которая будет использовать инновационный подход в формировании заработной платы.

Результаты и выводы. Совокупность этих условий сделает возможным введение должностного грейдинга в организации. Для такого грейдинга целесообразно предложить следующую методику оценки должностей, которая представляет собой синтез подходов В. Иозайтса, теорию грейдовой системы оплаты труда, принципов оплаты труда в условиях конкурентной среды и роста интенсивности и производительности труда. Данная методика станет основой формирования инновационной системы оплаты труда, которая будет адаптивна и для цифровых условий функционирования организаций. Представленный методический подход будет базовой матрицей для создания отраслевых (специфичных) внутрифирменных систем оплаты труда.

Методический алгоритм представляет собой следующее:

1. Разработка корпоративных принципов и совокупности грейдов, определяющих рост оплаты труда в организации для разных категорий работников.

2. Определение размерности (диапазона) грейдов. Основа диапазона: срединные (среднестатистические по организации) точки. Например, $(a - b)$ — ширина диапазона, где a — минимум диапазона, b — максимум диапазона; $(c - d)$ — наложение диапазона; e, f, g — срединные точки; $(e - f), (f - g)$ — дифференциал средних значений, L — линия политики оплаты труда (может быть прямой или кривой линией). Значение диапазонов в натуральном выражении может быть представлена графически.

3. Введение корпоративного коэффициента [5], корректирующего рост заработной платы. Основу такой коррекции составят соотношений соотношения роста заработной платы и роста производительности труда:

$$\text{Рост заработной платы} = K \times (Q_{\text{текущее}} - Q_{\text{базовое}}) / Q_{\text{базовое}},$$

где K — коэффициент соотношения, всегда меньше 1, отражает на сколько вырастит заработная плата при росте производительности труда; $Q_{\text{текущее}}$ и $Q_{\text{базовое}}$ — натуральные и денежные показатели работы в указанном периоде.

4. Создание базовой линейки формирования структуры заработной платы в организации. Например:

$$\text{Заработная плата} = t \times (1 + a) \times (1 + b) \times (1 + c) \times (1 + d) \dots (1 + \dots),$$

где t — базовый уровень заработной платы, установленный в организации; a — коэффициент премирования за выполнение должностных обязанностей (0 – 0,5); b — коэффициент премирования за выполнение индивидуальных показателей (0 – 1); c — коэффициент премирования за профессиональное развитие (0 – 0,2); d — коэффициент премирования за стабильный стаж работы в организации (0,01 — за каждый год работы в организации. Таких показателей — коэффициентов в организации может быть множество (1 + ...). Это расширяет возможности направлений оплаты труда, делает ее адаптивной под новые условия инновационного развития.

5. В линейке формирования выделяется та часть заработной платы, которая относится к постоянной и та, которая относится к переменной части, разрабатываются зарплатные структуры и моделиру-

ется фонд оплаты труда. При построении структуры оплаты труда формируется модель структуры грейдов, содержащая характеристики соотношения заработных плат в грейдах относительно друг друга; строится линия срединных значений (линия политики оплаты труда); определяются другие необходимые параметры модели структуры грейдов; выстраивается внутренняя структура грейда (характеристика структуры заработной платы каждого из грейдов).

В условиях цифровизации, когда организации могут функционировать в режиме online, можно модифицировать систему оплаты труда типа «процент от сделанной работы». С появлением электронных денег и виртуальных рынков, когда практически нет транзакционных издержек при обороте денег решение недостатков системы процента от объема работ лежит в следующих плоскостях:

во-первых, организовать оптимальное планирование выполнения работ, которые работник выполняет дистанционно. Главный критерий эффективности предоставление работы точно в срок. Оплата процента «привязана» к точному сроку: раньше срока процент выше, позже срока процент ниже. Размерность шкалы процента устанавливает работодатель;

во-вторых, разработать внутрифирменный модуль расчета проcentage от объема выполненных работ с установленным стандартным процентом, определить труд какой категории работников может быть оплачен по такой системе;

в-третьих, разработать шкалу повышающих и понижающих коэффициентов, которые будут «привязаны» к плановому объему выполнения работ: понижающий коэффициент за невыполнение плана, базовый коэффициент за выполнение плана, повышающий коэффициент за перевыполнение плана, коэффициент за выполнение плана структурным подразделением;

в-четвертых, разработать градацию показателей выполнения плана. Например, новый работник или менее опытный (молодой) сотрудник не смогут выполнить стандартную норму плана, которую выполняет опытный работник. По этой причине нормы должны быть разные. Эту же проблему могут корректировать повышающие коэффициенты за стаж работы.

Библиографический список

1. Галимова А. Ш., Галина А. Э. Мотивы и факторы сбережений и инвестиций домашних хозяйств // Евразийский юридический журнал. 2016. № 6. С. 224–226.

2. Голованова Е. Н. Методика оценки работников инновационного предприятия по нескольким критериям эффективности использования их человеческого капитала // Предпринимательство. 2013. № 8. С. 11–14.

3. Иозайтс В. Нормативное планирование фонда оплаты труда при использовании бюджетного управления // Управленческий учет и финансы. 2008. № 3. С. 202–213.

4. Рабцевич А. А. Методические основы исследования инновационной ориентации работника // Известия ИГЭА. 2014. № 4. С. 106–116.

5. Шильников А. С. Изменение систем оплаты как фактор повышения эффективности труда в период построения инновационной экономики // Экономические науки. 2013. № 1. С. 301–304.