

АКТУАЛЬНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА В СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

КАЧУРИН АРТЕМ ФЕДОРОВИЧ

*магистрант Саратовского социально-экономического института (филиал)
ФГБОУ ВО «Российский экономический университет имени Г.В.Плеханова»,
Саратов, Россия*

Email: kachurin-artem@yandex.ru

АННОТАЦИЯ

В статье рассматриваются направления совершенствования форм и систем оплаты труда на современных предприятиях, выявляются характеристики, оказывающие влияние на повышение эффективности деятельности персонала организаций. Также в работе делается попытка наметить тенденции в изменении систем оплаты труда государственных служащих.

Ключевые слова: формы оплаты труда, системы оплаты труда, заработная плата, эффективность производства, государственная служба, прожиточный минимум.

IMPROVING THE WAGE SYSTEMS IN MODERN ORGANIZATIONS

ARTEM KACHURIN

*undergraduate Saratov Social and Economic Institute (branch) Russian Economic
University named Plekhanov Georgy, Saratov, Russia*

Email: kachurin-artem@yandex.ru

ABSTRACT

In the article directions of perfection of forms and systems of remuneration of labor in modern companies, identifies characteristics that influence the increase of efficiency of activity of personnel of organization. Also, the paper attempts to identify trends in the change of remuneration systems of civil servants.

Keywords: forms of remuneration, wage systems, wages, production efficiency, public service, subsistence minimum.

Главной целью реформирования является создание условий для кардинального повышения реального размера оплаты труда, обеспечение реализации воспроизводственной, стимулирующей, регулирующей и социальной функции заработной платы.

Основными задачами изменений являются:

- развитие рыночных механизмов регулирования заработной платы;

- участие государства в регулировании цены рабочей силы (заработной платы) на основе системы социальных гарантий и социальных стандартов, характеризующих не только минимально достаточные условия и уровень жизни работников и их семей, но и динамику их повышения;

- поэтапное приближение минимальной оплаты труда и тарифной ставки 1-го разряда к величине прожиточного минимума;

- реализация принципа равной оплаты равносложного труда в сопоставимых условиях, устранение необоснованной дифференциации в оплате труда в зависимости от форм собственности предприятия;

- усиление законодательной защиты прав работников на своевременное получение начисленной зарплаты.

Необходимо также повысить мотивационный потенциал заработной платы, привести в соответствие с новыми реалиями механизм увязки оплаты труда с конечными результатами производства. Общее направление

социально – экономических реформ, составной частью которых является и реформирование заработной платы, заключается в переносе центра тяжести социальных расходов с государственного бюджета на самих граждан. Эта задача невыполнима без повышения удельного веса заработной платы в структуре ВВП и денежных доходов населения.

Оплата труда, по вполне понятным причинам, всегда волнует, интересует, радует или (чаще) огорчает работников независимо от их отраслевой и должностной принадлежности. К проблемам оплаты труда и ее реформирования нет равнодушных и со стороны ученых, теоретиков, практиков, средств массовой информации.

Если на предприятии заменили старый станок на новый или обновили целую технологическую линию, такие преобразования не привлекут массового внимания персонала и не вызовут особого шума, ажиотажа среди работников. Другое дело - если изменили систему оплаты труда в организации. Все в курсе, все без исключения в состоянии стресса, социального напряжения, а то и конфликта. А если к этому добавить, что речь идет не просто об оплате труда работников, а о стимулировании труда высокопоставленных чиновников, - все общество скрупулезно обсуждает плюсы и минусы изменений, даются не только экономические, но и политические оценки. Причем не будут забыты в этом контексте ни руководители регионов, ни федеральные

министры, ни депутаты Госдумы, ни Президент страны.

Данное очень важное обстоятельство, нельзя не учитывать при начале модернизации оплаты труда госслужащих, ибо она способна вызвать мощный резонанс в обществе и адекватно отразиться на социальной обстановке в стране.

Следующий аспект, на котором хотелось бы остановиться, связан с многовариантностью механизмов преобразований системы оплаты труда госслужащих при практически единодушном убеждении в необходимости их проведения. То есть, среди ученых и практиков нет спора о том, надо менять организацию оплаты труда чиновников или не надо.

Ответ один - надо, и чем быстрее, тем лучше. Низкие оклады сказываются на разрастании теневого социума (коррупции, взяточничества и т. д.), на подборе профессиональных кадров, создают другие негативные тенденции, хорошо всем известные.

Теперь о вариантах преобразований в оплате и стимулировании труда. Они приводятся в СМИ, зарубежной и отечественной литературе. Наиболее распространенными являются:

- простое, причем резкое (до 15 раз), увеличение окладов

- установление зависимости окладов от динамики средней по стране заработной платы (например, в Японии весной ежегодно оклады ГС индексируются по мере изменения средней зарплаты в промышленности);

- установление зависимости окладов от динамики минимальной

заработной платы или прожиточного минимума и некоторых других параметров.

Такая точка зрения в данном контексте связана с обоснованием целесообразности (для современного этапа развития России) обеспечения зависимости окладов от изменения объемов ВВП. Приведем и прокомментируем лишь некоторые наиболее принципиальные, как представляется, методологические и методические положения и подходы, которые стоит учитывать в процессе организации систем оплаты труда госслужащих и в ходе их преобразования.

Первый сюжет. Системы мотивации и оплаты труда могут считаться полноценными и эффективными, если они выполняют не только воспроизводственную функцию, но и стимулирующую. То есть, вознаграждения за труд и его результаты должны быть не только достаточными для компенсации затрат, имевших место в процессе трудовой деятельности работников, но и заинтересовывать их в максимальной реализации своих физических и интеллектуальных способностей, получения тех результатов, которые нужны организации, региону, государству в целом.

Иногда ошибочно считают, что надо больше платить, - тогда автоматически обеспечим зарплате, премии, должностному окладу статус мощного стимула. Однако на самом деле высокий размер вознаграждения (даже супервысокий) - это еще не гарантия пропорционального возрастания его стимулирующей роли и более

эффективной работы человека. Наши коллеги-психологи научно объясняют, что эффект увеличения заработка позитивно влияет на количество и качество труда в течение не более 3-х месяцев, а затем радость повышения зарплаты проходит, об этом забывают, и персонал работает в своем обычном среднем режиме. Кстати, в реальном секторе экономики, по прикидкам, примерно 50% работников трудится вполсилы.

Поэтому единственным надежным инструментом устойчивого, стабильного роста стимулирующей роли оплаты труда является обеспечение зависимости ее размеров от квалификации, фактической результативности работы человека, конечных показателей предприятий, регионов и т.д.

Выполняет ли существующая организация оплаты труда государственных служащих России свою стимулирующую функцию – ответ сможем найти в анализе результатов опроса.

Кстати, в этой связи любопытны ответы респондентов на следующий вопрос: «Что Вы предпочитаете - гарантированную заработную плату или оплату труда, размер которой существенно зависит от реальных результатов Вашей работы?» В пользу гарантированного вознаграждения высказалось лишь менее 20% опрошенных ГС.

Второй сюжет. Исходя из сказанного, в процессе решения проблемы модернизации механизма стимулирования труда государственных служащих

возникает новый принципиальный вопрос: с каким показателем целесообразно связать размеры окладов чиновников. Подход здесь может быть следующим: зарплатообразующим или зарплатокорректирующим показателем должен быть такой показатель, достижение которого является сегодня центральной задачей государства, Правительства, Президента страны. Таким критерием и судьбоносным показателем для страны в настоящее время, бесспорно, является экономический рост и положительная динамика ВВП. От этого, как известно, зависит почти все - экономическое, политическое, культурное, социальное развитие России, пенсии, стипендии, оклады, в том числе госслужащих, и т.д. и т.п.

Вот и следует поставить в прямую зависимость оклады госслужащих от роста (снижения) объемов ВВП. Конкретные механизмы такой взаимосвязи можно отработать и предложить на практике.

Конечно, не сложно, если захотеть, найти в этой парной связке теоретические и методологические погрешности. Например: не все госслужащие непосредственно своей деятельностью влияют на экономический рост. Действительно так, не все влияют, потому что им это делать сейчас не интересно. В предлагаемых условиях стимулирования их труда они будут стремиться в меру своих возможностей позитивно воздействовать на динамику ВВП.

Причем главный показатель, влияющий (ежемесячно или ежеквартально) на размер оклада, видимо, не должен быть постоянным. Может быть, в ближайшем десятилетии, в результате российского чуда, ВВП так вырастет, что отпадет необходимость в его стимулировании. Тогда и названную связку можно будет плавно отпустить, а замкнуть оклады чиновников на какой-то другой, более важный в новых условиях показатель.

Наконец, третий сюжет. Дело в том, что при построении мотивационных систем следует учитывать возможную дифференциацию в оплате труда, то есть кратность, разрыв размеров оплаты труда между самыми высокооплачиваемыми работниками и их коллегами с противоположной стороны.

Бесконтрольность за этим процессом может привести к серьезным социальным неприятностям, взрывам и потрясениям, так как, согласно западным методикам, дифференциация в оплате труда, превышающая соотношение 30:1, становится «критической массой», способной разбалансировать общество.

Любители слепо выдергивать из контекста зарубежный опыт развитых стран и механически встраивать его в наши российские рамки часто приводят в пример звонкие заработки западных чиновников. Действительно, цифры впечатляют. Они сродни тем, что предлагают сторонники шокового

роста окладов госслужащих России. Например, месячная зарплата министров Германии составляет 25 тысяч немецких марок, канцлера - 35 тысяч; министерские доходы в Великобритании варьируются от 25 до 80 тысяч фунтов стерлингов, лорд-канцлера - 150 тысяч; премьер-министр Франции получает около 60 тысяч франков в месяц, министры - порядка 45 тысяч; в США зарплата членов кабинета составляет около 140 тысяч долларов в год; премьер-министр Японии получает 20 миллионов йен (около 10 тысяч долларов) в месяц и т.д.

Однако посмотрим на эту статистику с другой точки зрения. В той же Японии средняя месячная зарплата составляет более 3 тысяч американских долларов, а минимальная - свыше тысячи «зеленых». В Германии даже пособие по безработице - около 800 немецких марок, а минимальная зарплата - более 1500 марок. Примерно такой же порядок заработков у тех, ради кого служат премьеры, министры, шефы отделов, управлений, департаментов и т.д. и в других вышеназванных странах. Отношение размеров их окладов к величине минимальной заработной платы редко превышает пропорцию 20:1.

Прикинем, что будем иметь мы, если прислушаемся к рекомендациям тех, кто предлагает увеличить оклады госслужащих в 10-15 раз. Оклад даже начальника отдела министерства в 120 тысяч рублей в этом случае превысит российскую минимальную заработную плату, составляющую на январь 2019 года 12000 рублей, в 10

раз, а заработок министра - в 100 раз! Как говорится, комментарии излишни, если вспомнить ранее упомянутый контрольный показатель - один к тридцати. Можно будет представить реакцию не только простого народа на такие действия власти, но и известных партий, движений и т.д. Лучшую услугу им для раскачивания хрупкого социального равновесия трудно придумать.

И еще небольшой комментарий к получившему распространение в печати аргументу в пользу резкого повышения окладов госслужащих вне зависимости от других условий и обстоятельств. Их авторы говорят, что это якобы нонсенс - многие чиновники ворочают и направляют миллионные и миллиардные финансовые потоки, а сами получают гроши. И первое, и второе в отдельности - сущая правда, а вот то, что они вместе - нонсенс, вряд ли так нестандартно и противоречиво, скорее, наоборот - вполне закономерно, ведь, по русской пословице, у нас сапожник всегда без сапог. И кассир в районном банке не купается в роскоши, да и работники монетного двора - далеко не самые высокооплачиваемые люди.

С учетом отмеченного нами и предложен вариант организации стимулирования труда госслужащих. Вообще-то, это не мотивационная экзотика и не ноу-хау, а реальная практика. В таком режиме с различными модификациями построены системы оплаты труда госслужащих в Новой Зеландии, Бразилии и других странах.

Итак, алгоритм решения выше обозначенной проблемы в концептуальном виде, на наш взгляд, может быть следующим.

Прежде всего, надо обосновать и выбрать главный конечный макропоказатель, в зависимости от динамики которого могут резко изменяться должностные оклады руководителей высшего эшелона исполнительной власти. Таким показателем вполне объективно, как уже аргументировано выше, можно считать экономический рост, динамику валового внутреннего продукта (ВВП), так как именно это во многом определяет все важнейшие параметры развития общества и жизнеобеспечения населения - федеральный и региональные бюджеты (их доходные части), социальное положение граждан (размеры заработной платы, в том числе окладов чиновников, пенсий), состояние инфраструктуры (дорог, транспорта и т.д.) и отраслей социальной сферы (образования, здравоохранения, культуры, жилищно-коммунального сектора и пр.).

Пока же оклады центральных и региональных госслужащих не отражают социально-экономические изменения, такие выводы подтверждаются мнением почти 90% респондентов вышеупомянутого исследования, убежденных в логичности и разумности данной взаимосвязи. При этом около 70% опрошенных не сомневаются в том, что результаты их профессиональной деятельности сказываются на конечных экономических показателях

развития страны и тех регионов, где они живут и трудятся.

Несомненно, с последним выводом опрошенных чиновников нельзя не согласиться. Разумеется, деятельность всех федеральных министерств и ведомств и их руководителей в конечном счете прямо или косвенно влияет и должна влиять на экономический рост в стране, создание условий для динамичного поступательного роста ВВП.

Однако среди них, прежде всего, целесообразно выделить те государственные учреждения, приоритетными задачами профессиональной деятельности руководителей которых является именно обеспечение экономического роста и положительной динамики ВВП. К ним можно, например, отнести: Министерство экономического развития и торговли, Министерство энергетики, Министерство транспорта, Министерство сельского хозяйства, Министерство по антимонопольной политике и поддержке предпринимательства, Министерство промышленности, науки и технологии Российской Федерации и т.п.

Затем целесообразно принять за основу существующие оклады руководителей отмеченных выше министерств (или даже несколько сократить - это будет хорошим политическим решением) и резко их увеличивать по мере роста ВВП. Допустим, в ноябре 2017 года ВВП в стране увеличился на 1%, по сравнению с прошлым месяцем или ноябрем прошлого года, в этом случае оклад министра увеличится

на 50%, зам. министра - на 40%, начальника управления - на 30% и т.п. В декабре ВВП вырос на 2%, - оклады руководящих должностных лиц министерства увеличатся по сравнению с предыдущими в два раза (соответственно, на 100%, 80%, 60%). При отрицательной динамике ВВП должностные оклады руководителей либо остаются прежними (ввиду их низкого изначального уровня), либо сокращаются адекватно проценту снижения ВВП.

При этом, конечно, можно учитывать природу и конкретные факторы роста ВВП. Например, при увеличении последнего только за счет роста цен на нефть, алмазы и т.д. оклады чиновников целесообразно «заморозить», либо индексировать в более плавных пропорциях в зависимости от экономического роста или спада.

Следующий шаг: рассчитывается средний процент роста окладов за данный период времени руководителей этой группы министерств, который принимается как норматив индексации должностных окладов руководителей других министерств и ведомств, входящих в структуру федеральных органов исполнительной власти.

Такой подход будет, кроме всего, способствовать решению проблемы постепенного выравнивания зарплаток работников труда равного качества разных министерств и ведомств. В настоящее время их дифференциация достигла необоснованно высокого уровня, когда сложно объяснить, почему,

например, министр, начальник департамента, отдела и т.д. Министерства по налогам и сборам, Министерства финансов и т.п. получают оклады значительно выше, чем их коллеги в министерствах образования, здравоохранения и т.д.

Так как оклады руководителей и должностных лиц ряда других организаций (например, Госдумы, Счетной палаты и т.д.) также зависят от окладов руководителей федеральных органов исполнительной власти, то их действия и результаты работы (в частности, законотворческой деятельности депутатов Госдумы РФ) будут в еще большей степени направлены на повышение главных макроэкономических показателей России.

Принципиально важно вновь напомнить при этом, что почти 80% опрошенных российских чиновников предпочитают существенную зависимость размера их оплаты труда от результатов работы и конечных показателей страны и регионов, а не гарантированную заработную плату.

Периодичность индексации окладов (ежемесячно, поквартально или ежегодно), шкалы, инструменты, механизмы, пропорции зависимости окладов госслужащих от конечных показателей развития страны могут быть разными. Это не столь принципиально, их можно научно обосновать и детально проработать совместно учеными и практиками. Важнее отметить другое: в данном варианте реформы оплаты труда госслужащих оклады чиновникам повышаются не для того, чтобы они

не воровали или не брали взятки, а для обеспечения сильной мотивации воздействия их интеллекта на социально-экономическое, культурное, политическое, экологическое и т.д. развитие России. При этом увеличение окладов руководителей высшего эшелона власти не только не будет раздражать население, а, напротив, воспримется с пониманием и поддержкой, ибо это означает экономический рост, новое движение России вперед в ее развитии, а значит - и реальную возможность для повышения уровня и качества жизни россиян.

В заключении можно сказать, что анализируемые проблемы нельзя рассматривать изолированно, без модернизации всей системы госслужбы. Оплата труда и соответствующие преобразования - лишь важнейший, но не единственный шаг в совершенствовании российского института государственной службы.

Нужны новые подходы, как говорится, по всей технологической цепочке - от найма до увольнения, включая, как представляется, серьезный конкурсный экзамен при поступлении на госслужбу (тогда меньше будет случайных и бездарных людей среди чиновничества), введение систем пожизненного найма (тогда не будет соперничества за лучшие кадры с бизнесом и т.д.), использование технологий кадровой ротации по горизонтали и вертикали (тогда не будет неожиданных министров и вице-премьеров), подготовки на рабочем месте и, конечно, оплаты труда. А значит, у нас появится

больше шансов говорить о сильном и эффективном институте государственной службы России.

ЛИТЕРАТУРА

1. "Прогноз долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года" (разработан Минэкономразвития России)
2. Прогноз социально-экономического развития Российской Федерации на 2016 год и на плановый период 2017 и 2018 годов (разработан Минэкономразвития России)
3. Iropen [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://iropen.ru/kadry/zarplata-i-vyplaty/srednjaja-zarplata-v-rossii.html>
4. Консалтинговая компания Strategy Partners Group. Обзор «Производительность труда как ключевой фактор конкурентоспособности российской экономики», 2015 [Электронный ресурс] - Режим доступа: [http://strategy.ru/UserFiles/File/presentations/productivity_presentation_idrisov\(1\).pdf](http://strategy.ru/UserFiles/File/presentations/productivity_presentation_idrisov(1).pdf)
5. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.gks.ru/>
6. Официальный сайт Евростат (Eurostat) [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://ec.europa.eu/eurostat>
7. Неравенство доходов и экономический рост: стратегии выхода из кризиса / Под редакцией А. Бузгалина, Р. Трауб-Мерца, М.Воейкова. М: Культурная революция, 2014. С. 78-95
8. Данканич С.А. Неравенство доходов населения: виды и последствия // Проблемы современной экономики. - 2011. - № 3 (39). - С. 59-63.
9. Дифференциация доходов населения / Словарь по экономике и финансам. Глоссарий.ру.
10. Заработная плата в России: эволюция и дифференциация: монография / под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшниковой. Государственный университет - Высшая школа экономики. - М.: ГУ-ВШЭ. 2008. - 575с.
11. Еремеев, М.А. Влияние возрастных особенностей на размер заработной платы и производительность труда // Модернизация и развитие современного инновационного общества: экономические, социальные, правовые философские тенденции: материалы междунар. науч.-практ. конф., 26 марта 2013 г.: В 4 ч. / [отв. ред. В.И. Долгий]. - Саратов: ИЦ «Наука», 2013. Ч.2. С. 84 – 90.
12. Еремеев, М.А. Методические основы регулирования фонда заработной платы // Развитие современного инновационного общества: экономические, социальные, философские, правовые тенденции: материалы междунар. науч.-практ. конф., 04 октября 2010 г.: В 4 ч. / [отв. ред. В.И. Долгий]. - Саратов: ООО Издательство «КУБиК», 2010. Ч.2. С. 37 – 45.
13. Еремеев М.А. Повышение качества продукции как главный фактор конкурентоспособности организации [Текст] / М.А. Еремеев // Социальные

науки: social-economic sciences: электронный научный журнал. 2016. № 2(12). Режим доступа: <http://www.academymanag.ru/journal/eremeev1.pdf>.

REFERENCES

1. "Forecasting long-term socio-economic development of the Russian Federation in the period until 2030" (made up by the Ministry of Economic Development)
2. Forecast of Russia`s socio-economic development for 2016 and target period of 2017 and 2018 (made up by the Ministry of Economic Development)
3. Ipopen. Available at: <http://ipopen.ru/kadry/zarplata-i-vyplaty/srednjaja-zarplata-v-rossii.html>
4. Strategy Partners Group. Overview «Workforce productivity as a key factor of Russian economy`s competitiveness», 2015. Available at: [http://strategy.ru/UserFiles/File/presentations/productivity_presentation_idrisov\(1\).pdf](http://strategy.ru/UserFiles/File/presentations/productivity_presentation_idrisov(1).pdf)
5. Official website of Russian Federal State Statistics Service. Available at: <http://www.gks.ru/>
6. Official website Eurostat. Available at: <http://ec.europa.eu/eurostat>
7. Inequality of income and economic growth: overcoming crisis strategy / Edited by A. Buzgalina, R. Traub-Merz, M. Voyenkova. M: Cultural revolution, 2014. P. 78-95
8. Dankanich S. Inequality of population income: types and consequences // Problems of modern economy. — 2011. — № 3 (39). — P. 59—63.
9. Differentiation of population income / Vocabulary on economics and finance. Glossary.ru
10. Wages in Russia: evolution and differentiation: monograph / ed. by V.E. Gimpel'son, R.I. Kapelyushnikov: State University - Higher school of Economics. - M.: HSE. 2008. - 575p.
11. Ereemeev M. How age peculiarities influence the salary size and workforce productivity // Modernization and development of modern innovative society: economic, social, judicial and philosophic tendencies: papers on International scientific conference, 2013. P. 84 – 90.
12. Ereemeev M. Methodological basis of wages fund regulation // Development of the modern innovative society: economic, social, judicial and philosophic tendencies: papers on International scientific conference, 2010. P. 37 – 45.
13. Ereemeev M. Improving the quality of products as the main factor in the competitiveness of the organization [Text] / social Sciences: social-economic sciences: electronic scientific journal. 2016. № 2 (12). Access mode: <http://www.academymanag.ru/journal/eremeev1.pdf>