



Современные методы координирования заработной платы в машиностроительном комплексе на примере Самарской области

Аннотация. В статье рассмотрены теоретические методы координирования заработной платы в машиностроительном комплексе, уточнены задачи и обстоятельства координации заработной платы.

Ключевые слова: заработная плата, механизмы координирования заработной платы, система оплаты труда, задачи координирования заработной платы.

Раздел: (04) экономика.

Координирование зарплаты проявляет себя как часть социально-экономической политики страны, направленная на эскалацию доходов трудящихся и степени качества условий жизни, а также на оптимизацию коммерческих доходов в целях развития экономики страны. Покупательная способность трудящихся и причастность сотрудников к итогам производства, увеличению валового внутреннего продукта находится в прямой зависимости от эффективности механизма координирования зарплаты. К координированию системы зарплаты необходимо подходить с двух сторон. Во-первых, это эктропия и ряд мероприятий по установлению спроса и предложения труда. Во-вторых, деятельность государства, ориентированная на осуществление основополагающих принципов установления зарплаты в различных субъектах РФ и отраслях экономики. На сегодняшний день преобладают два основополагающих метода регулирования труда: государственное и рыночное регулирование.

Навыки стран со сформированной рыночной экономической системой свидетельствуют о необходимости сохранения государственных регулирующих влияний на заработную плату [1]. Надо отметить, что универсального механизма координирования зарплаты на данный момент нет, несмотря на многообразие иностранных экономических моделей. Государственные методы координирования зарплаты являются общими и неизбежными для организаций и компаний всех форм собственности и влияют на образование и регуляцию средств на оплату труда косвенно, через установление государственного минимума заработной платы, введение прогрессивного налогообложения на азотемию заработной платы, сдерживание эскалации средней зарплаты для всех групп и рангов трудящихся, труд каковых пользуется повышенным спросом (используется как мероприятие, сдерживающее инфляцию) [2]. Основным государственным методом координации зарплаты трудящихся является законодательный, который охватывает разработку и утверждение законодательных и нормативных актов, таких как Конституция РФ, Гражданский кодекс, Трудовой кодекс, указы Президента РФ и постановления Правительства РФ (см. рис. 1).

Рыночные методы координирования заработной платы на микроуровне базируются на экономических механизмах. На микроуровне работодатели независимо от государственных органов самостоятельно устанавливают фонд зарплаты, темпы её эскалации в корреляции от экономического положения и финансового потенциала организации, общеэкономической конъюнктуры в стране, в регионе, в отрасли.

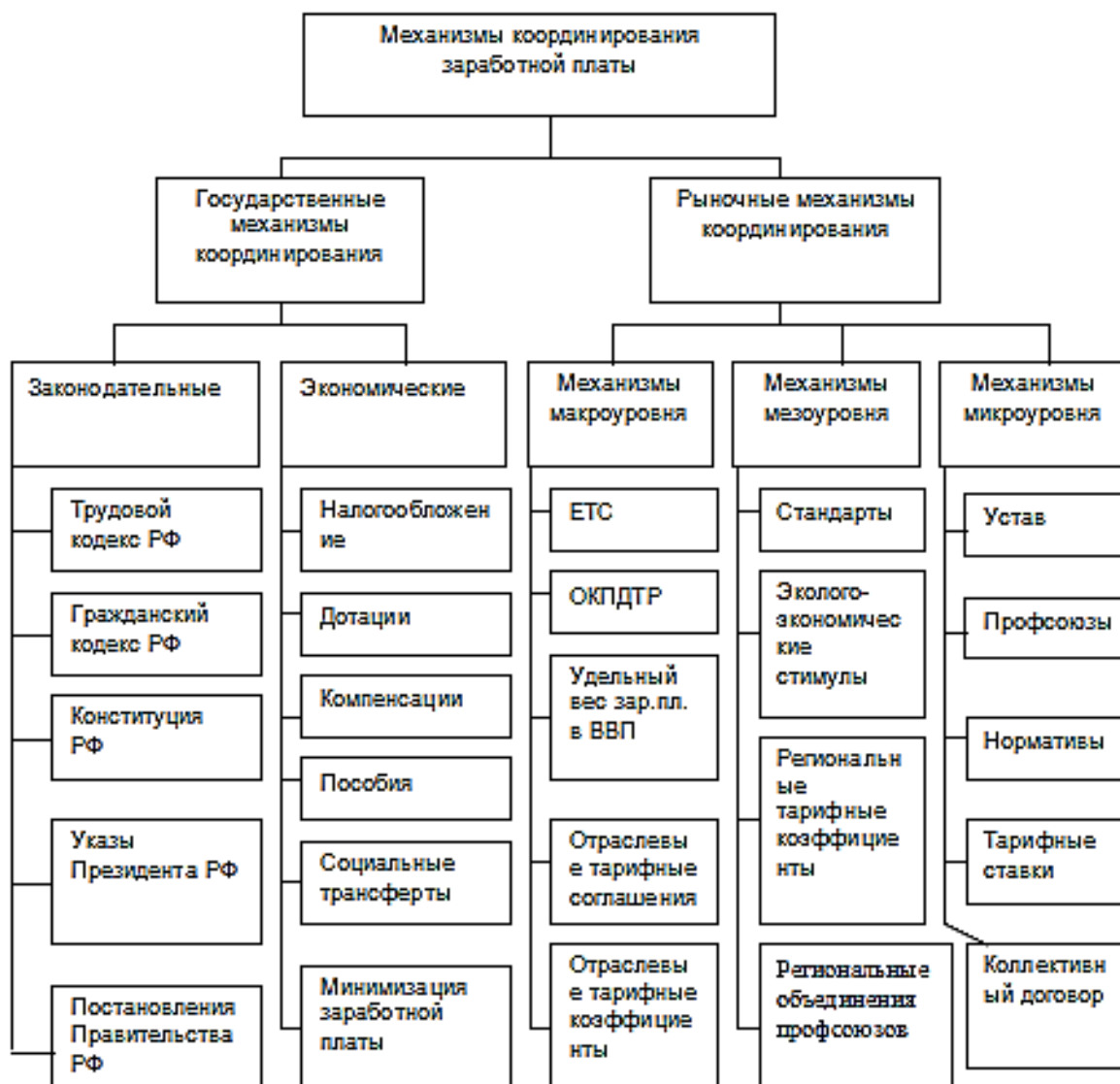


Рис. 1. Механизмы координирования заработной платы трудящихся

Необходимость координирования зарплаты при современных требованиях стала необходимой по ряду оснований:

- регуляция оплаты труда на данный момент не соответствует современным требованиям;
- координирование зарплаты не принимает во внимание свершившиеся в России видоизменения в структуре владения имуществом;
- не учитывает увеличившуюся самостоятельность субъектов РФ и конкретные возможности государства;
- низкий уровень оплаты труда не компенсирует затраты на восстановление рабочей силы и высочайшую стоимость проживания в регионах страны;
- устаревшие нормативные региональные коэффициенты не соответствуют региональным условиям проживания населения [3];
- вопросы регионального координирования не находят должного отражения в тарифных соглашениях (региональных, территориальных, отраслевых), а также в коллективных договорах.



Стремление координирования зарплаты – это выстраивание условий для радикального увеличения размера зарплаты, ассекурация выполнения следующих функций зарплаты: воспроизводственной, стимулирующей и социальной.

Основные задачи координирования:

- 1) уточнение рыночных механизмов координирования зарплаты;
- 2) отношение государства к координированию заработной платы на базе механизмов социальных гарантий, обрисовывающих не более чем удовлетворительные условия жизни трудящихся и их семей и динамику их повышения;
- 3) поэтапное подведение минимальной заработной платы (минимальный размер оплаты труда) и тарифной ставки 1-го разряда к размеру прожиточного минимума;
- 4) воплощение правила равной оплаты равносложного труда в сопоставимых условиях, устранение необоснованного различия в зарплатах в корреляции от форм собственности организаций;
- 5) эскалация законодательного отстаивания прав трудящихся на своевременное получение номинальной заработной платы за вычетом всех обязательных выплат.

Следует усилить мотивационную функцию заработной платы, а также увязать механизмы координирования заработной платы с производительностью труда и эффективностью производства.

Координирование тарифной системы на действующих заводах ГК «ТЯЖМАШ» и ООО «НЕФТЕМАШ» было вызвано рядом обстоятельств, а именно:

– усилением конкуренции на рынках сбыта, потребовавшей децентрализации управления и перехода к более рациональным организационным структурам предприятия и, соответственно, к более гибкому использованию работников внутри предприятия. Следствием этого во многих случаях стали изменения в части расширения фронта работ и обогащение содержательности труда работников;

– итогом последних изменений, в свою очередь, стала меньшая «планируемость» в использовании работников и тем самым меньшая их «контролируемость». Все большую роль стало играть самоуправление, ведущее к лучшему пониманию того, как надо использовать работников. В такой ситуации организационные структуры, ориентированные на процесс, стали отступать на задний план;

– повышению индивидуальной производительности работников в таких условиях способствует конкретная постановка целей и самостоятельность в работе, что, в свою очередь, меняет задачи руководителей прежде всего относительно управления, коммуникаций и ответственности;

– рост производительности труда работников в значительной степени зависит также от производственных условий, и в частности от мотивации их труда;

– важнейшим инструментом мотивации труда работников в связи с этим становится система оплаты, которая должна учитывать изменившиеся (согласно условиям) цели. При этом на переднем плане стоит индивидуальная и ориентированная на выработку оплата труда;

– на данный момент происходит динамичное развитие машиностроительной отрасли, что, соответственно, требует привлечения рабочей силы с рынка труда. Как следствие этого, уровень заработной платы должен учитывать высокие профессиональные требования и образование, квалификацию, опыт, достижения работников и другие индивидуальные возможности и характеристики.

Основными целевыми положениями «новой», скоординированной системы оплаты труда для сотрудников ГК «ТЯЖМАШ» и ООО «НЕФТЕМАШ» (в рамках тарифной системы) стали следующие:



1) однозначное разделение тарифных компонентов и надбавок предприятия на группы оплаты труда;

2) отделение (разграничение) сверхтарифных надбавок предприятия от тарифных ставок;

3) введение методически единых принципов координирования заработной платы в тарифной сфере для рабочих и служащих;

4) образование тарифных групп оплаты труда на предприятии на основе аналитической суммарной оценки типичных видов деятельности. При этом учитываются широта фронта работы и требуемая гибкость при выполнении поставленных задач;

5) сверхтарифная оплата должна в принципе служить дифференциации вознаграждения согласно индивидуальным результатам труда. При этом носители более производительного труда должны повысить свое вознаграждение по сравнению с прежними системами оплаты, труд менее мотивированных сотрудников должен, наоборот, осуществляться в основном на тарифной основе;

6) система учитывает как качественные, так и количественные аспекты результатов труда; такое понимание и претворение в жизнь понятия «результаты труда» является новым вызовом для всех руководителей;

7) объем сверхтарифной оплаты определяется экономическими и региональными условиями;

8) оценка выполненной работы и определение индивидуальной сверхтарифной оплаты производится руководителями по местам работы. Усиление роли руководителей в оплате труда с одновременной передачей ответственности за децентрализованное использование системы оплаты труда имеет при этом особое значение;

9) система оплаты труда является гибкой и приспособляемой к различным организационным структурам и производственным функциям; управление затратами на оплату труда обеспечивается кадровой службой.

Применительно к предприятиям машиностроения рекомендуем к применению новообразованную систему заработной платы, ядром которой является методология рейтинго-дифференцированной системы (РДС) заработной платы [4].

В термине «Рейтинго-дифференцированная система» (РДС) отражены основополагающие характеристики данной модели. Первый элемент «рейтинг» (класс, тип, группа, разряд) отмечает, как исчисляется гарантированная часть зарплаты работающему в корреляции от класса конкурентоспособности [5].

Для внедрения РДС на предприятиях машиностроения предлагаем выделить четыре этапа (см. рис. 2).

Этап 1 – издание распоряжений о переходе на РДС. В распоряжении указываются основания координирования зарплаты, содержание и преимущества РДС. Также излагаются важнейшие процедуры, которые должны быть реализованы, с указанием сроков, избирается комиссия по выполнению подготовительных работ.

Этап 2 – подготовка принципов ввода РДС. Прорабатывается нормативная документация.

Особенно важная работа – разрабатывание сетки соотношений в оплате труда как одной из основ организации данной модели и детализация основополагающих материалов. От этого зависит результативность вводимой РДС, расположение модели по отношению к количественным и результативным показателям труда работающих, следовательно, заинтересованность в высокой производительности труда и осуществление физиологической и интеллектуальной способности.

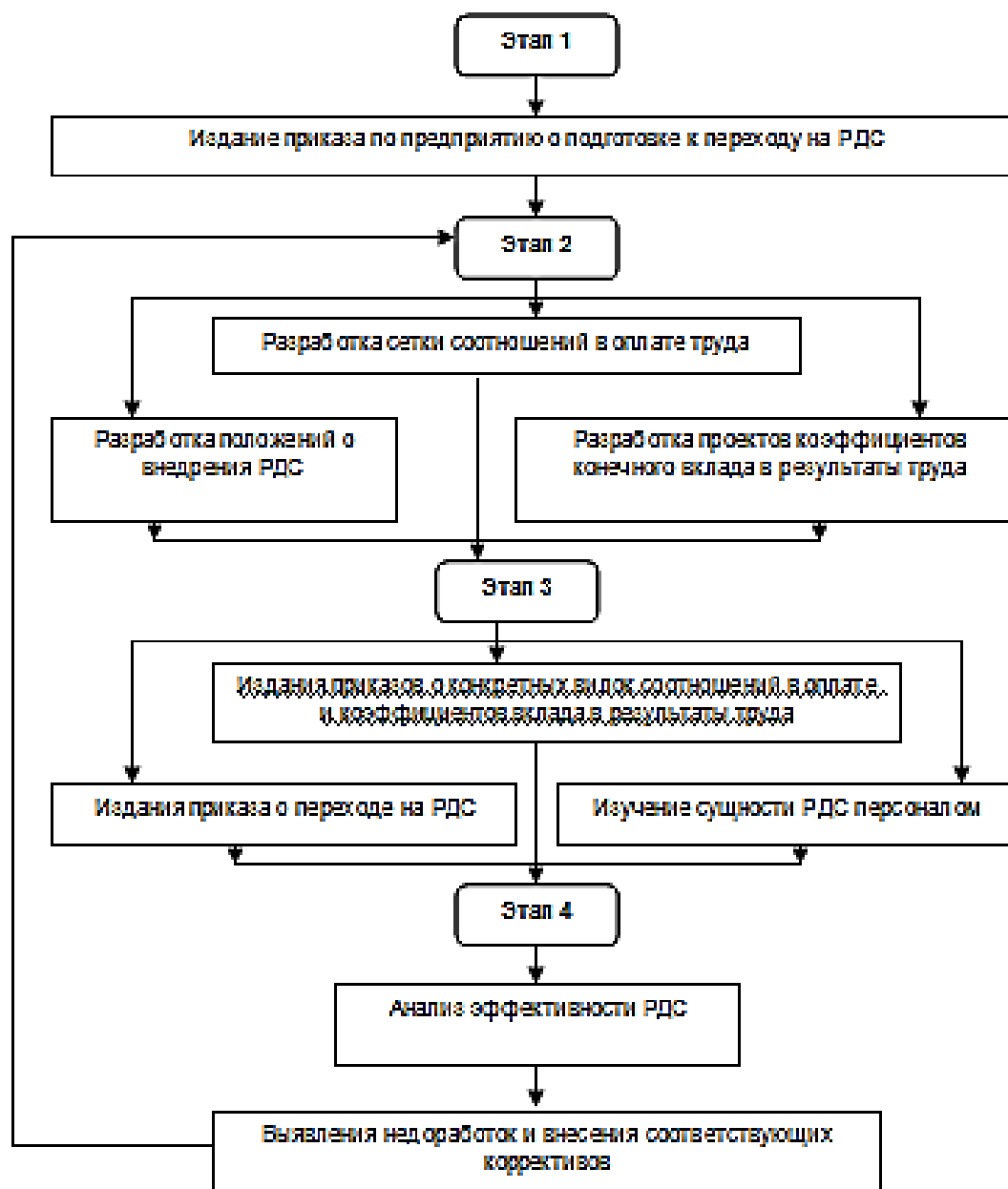


Рис. 2. Этапы внедрения рейтинго-дифференцированной системы (РДС)

Аргументированность и мотивированность сетки в значительной степени устанавливает целостность выполнения основ (принципа) дифференцирования или социальной объективности ранжирования фонда оплаты труда.

Разрабатывание сетки состоит из основных задач:

- 1) акцентирование особенно резюмирующих и специфичных категорий работников для предприятий;
- 2) формирование количества квалификационных подгрупп работающих и норм целесообразных им «вилки» корреляции в оплате труда разного качества;
- 3) спецификация требований и особенностей (например, профессиональные знания, трудовые навыки, квалификационные требования и т. п.) для приписывания конкретных категорий работающих к определенным квалификационным подгруппам и нормам «вилки».



Этап 3 – издание распоряжений о переходе на РДС оплаты труда и основных нормативных документов [6]. На основании изданных документов всем работникам присваиваются определенные интервалы корреляции в оплате труда.

На этом этапе важно было организовать массовое и глубокое изучение сущности модели, принципов и особенностей через памятки работникам по определению их заработной платы.

Этап 4 – анализ эффективности РДС. На этом этапе очень важно выявить недоработки и внести соответствующие коррективы.

Ссылки на источники

1. Заработная плата в России: эволюция и дифференциация: монография / под ред. В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшниковой; Гос. ун-т – Высшая школа экономики. – 2-е изд. – М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2008. – 575 с.
2. Что важнее: как работать или кто платит? Динамика регулирования заработной платы // Кадровик. Трудовое право для кадровика. – 2011. – № 2.
3. Ильина Л. А., Кокорина О. К. Рейтинго-дифференцированная система оплаты труда: методология и принципы построения // Вестник университета ГУУ. – 2011. – № 17. – С. 147–151.
4. Карсунцева О. В. Основные понятия и подходы к исследованию производственного потенциала предприятия // Вестник Университета (Государственный университет управления). – 2012. – № 16. – С. 134–140.
5. Тойшева О. А. Развитие государственного регулирования и поддержки предпринимательства // Вестник Университета (Государственный университет управления). – 2011. – № 6. – С. 171–172.
6. Что важнее: как работать или кто платит? Динамика регулирования ...

Olga Kokorina,

senior lecturer at the chair of economics and management, Samara State University of Economics (Syzran Branch), Syzran

KokorinaOK@mail.ru

Modern methods of wages co-ordination in machine-building complex on the example of the Samara Region

Abstract. The author views the theoretical methods of wages co-ordination in machine-building complex, specifies the aims and circumstances of wages coordination.

Key words: wages, mechanisms of wages co-ordination, system of payment, problem of wages co-ordination.

References

1. Gimpel'son, V.E. (Ed.) and Kapeljushnikova, R.I. (2008) Zarabotnaja plata v Rossii: jevoljucija i differenciacija, 2nd edition, "Vysshaja shkola jekonomiki" Publ., Moscow, 575 p. (In Russian)
2. "Chto vazhnee: kak rabotat' ili kto platit? Dinamika regulirovanija zarabotnoj platy" (2011), Kadrovik. Trudovoe pravo dlja kadrovika, № 2. (In Russian)
3. Il'ina, L.A. and Kokorina, O.K. (2011) "Rejtingo-differencirovannaja sistema oplaty truda: metodologija i principy postroenija", Vestnik universiteta GUU, № 17, pp. 147–151. (In Russian)
4. Karsunceva, O.V. (2012) "Osnovnye ponjatija i podhody k issledovaniju proizvodstvennogo potencijala predprijatija", Vestnik Universiteta (Gosudarstvennyj universitet upravlenija), № 16, pp. 134–140. (In Russian)
5. Tojsheva, O.A. (2011) "Razvitie gosudarstvennogo regulirovanija i podderzhki predprinimatel'stva", Vestnik Universiteta (Gosudarstvennyj universitet upravlenija), № 6. pp. 171–172. (In Russian)
6. "Chto vazhnee: kak rabotat' ili kto platit? Dinamika regulirovanija zarabotnoj platy" (2011), Kadrovik. Trudovoe pravo dlja kadrovika, № 2. (In Russian)

Рекомендовано к публикации:

Карсунцевой О. В., кандидатом экономических наук, доцентом;

Горевым П. М., кандидатом педагогических наук, главным редактором журнала «Концепт»

