

УДК 331.2

Т. В. Гасанова (gasanovatv@mail.ru),
кандидат экономических наук, доцент
Белорусского торгово-экономического университета
потребительской кооперации

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ГИБКИХ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА: ПОСТРОЕНИЕ ТАРИФНОЙ СЕТКИ С УЧЕТОМ ОКУПАЕМОСТИ СРЕДСТВ, ВЛОЖЕННЫХ В ПОЛУЧЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ

В статье обоснована привлекательность вложения средств в получение образования, предложен подход совершенствования гибких систем оплаты труда на основе построения тарифной сетки и изложена методика обоснования размера тарифных коэффициентов, обеспечивающих окупаемость средств, вложенных в получение образования.

The article proves the attractiveness of investments in education, an approach to development of flexible labour remuneration based on constructing the wage rate scale, and the methods of substantiation of tariff coefficients, ensuring return on funds invested in education were represented.

Ключевые слова: образовательная программа; инвестиции в образование; окупаемость средств; тарифная сетка; гибкие системы оплаты труда; эффективность вложенных средств по видам образования; рентабельность инвестиций.

Key words: educational programme; scholastic investments; funds recoupment; wage rate scale; flexible labour remuneration; effectiveness of investments by types of education; investment profitability.

Введение

С принятием Директивы Президента Республики Беларусь от 31 декабря 2010 г. № 4 «О развитии предпринимательской инициативы и стимулировании деловой активности в Республике Беларусь» и Указа Президента Республики Беларусь от 10 мая 2011 г. № 181 «О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования в области оплаты труда» коренным образом был изменен механизм регулирования оплаты труда в реальном секторе экономики. С 1 июня 2011 года осуществлен переход от обязательного применения Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь (ЕТС) к ее рекомендательному характеру. Субъекты хозяйствования получили право самостоятельно разрабатывать тарифную сетку. В связи с этим целесообразность поиска иных, методически обоснованных подходов ее построения очевидна. Считаем, что построение тарифной сетки следует осуществлять с учетом окупаемости средств, вложенных в получение образования.

Формирование и развитие трудового потенциала осуществляется на протяжении всей жизни и имеет свойство подвергаться моральному и физическому износу в течение всей деятельности человека. В связи с этим особую значимость приобретают вопросы, связанные с обеспечением получения образования, с одной стороны, и размера дохода работника – с другой. Повышение инвестиционной активности в области формирования трудового потенциала связано с необходимостью совершенствования имеющихся знаний и умений на протяжении всего периода трудовой деятельности. В то же время совершенствование политики заработной платы, на наш взгляд, целесообразно ориентировать на повышение дохода работника с учетом окупаемости средств, вложенных в получение образования.

Важность получения образования и его перспективное влияние на экономический рост рассматривают многие исследователи проблем трудовых отношений. Именно в сфере образования формируются кадры, которые смогут обеспечить дальнейший экономический, научно-технический и социально-культурный прогресс нации. «Образование создает «человеческий капитал», который в соединении с «физическим капиталом» и дает увеличение производительности и качества» [1, с. 253]. Запас здоровья, знаний, навыков, практического опыта производительно используются с целью получения более высоких доходов. Подобный подход к оценке реализации способностей человека через дифференциацию доходов прослеживается и в других работах отечественных и зарубежных ученых [1–6].

Особенности, характерные для инвестиций в сферу науки и образования, выделяют ученые В. С. Буланов и Н. А. Волгин. В частности, отмечено, что, во-первых, «...они идут как на воспроизводство интеллектуально-духовного потенциала общества, так и развитие творческих способностей, ...повышение его социального статуса. ...Во-вторых, они осуществляются одновременно, а окупают себя в течение нескольких циклов производственного процесса. ...В-третьих, длительность периода должна определяться периодом морального старения приобретенных обучающимися профессиональных знаний. ...В-четвертых, образовательный процесс предполагает овладение обучающимися постоянно обновляющейся системой знаний, что неизбежно обуславливает воспроизводство рабочей силы более высокого квалификационного уровня» [7, с. 203, 204]. Данные особенности следует учитывать при разработке подходов к оценке эффективности вложенных в получение образования средств. На наш взгляд, такая постановка проблемы актуальна и сегодня, о чем свидетельствует ряд публикаций по данной проблеме [2; 4; 6; 8], и требует решения соответственно на макро- и микроуровнях. В связи с этим перспективным является поиск подходов по обеспечению инвестиционной привлекательности образовательных проектов и созданию мотивационной базы реализации трудового потенциала. В частности, целесообразно:

- выработать подходы к формированию цены трудового потенциала, обеспечивающие выполнение надлежащих ей функций с учетом затрат на его формирование;
- реформирование тарифной системы оплаты труда ориентировать на обеспечение рентабельности вложенных средств в получение образования, обусловленных различием в стоимостном выражении первоначальных инвестиций, направленных на повышение образовательной составляющей трудового потенциала (в частности, среднее специальное и высшее образование).
- ориентировать кадровую политику на совершенствование трудового потенциала субъекта хозяйствования путем улучшения кадрового обеспечения и повышения образовательного уровня персонала, рационального использования персонала, повышения квалификации, участия в проведении семинаров, а также осуществляя прохождение стажировок и т. д.;
- расширить индивидуализацию оплаты труда путем мотивации к реализации творческого потенциала персонала путем установления повышающего коэффициента к должностному окладу за счет средств, полученных от внедрения предложенных работником мероприятий.

Инвестиционную активность формирования образовательного потенциала следует рассматривать исходя из субъективных подходов к получению образования. Привлекательность инвестиционного проекта в образовательную программу обусловлена будущими доходами, а именно, различиями в заработной плате, обусловленными уровнем образования.

Таким образом, со стороны субъекта хозяйствования целесообразно создать условия, обеспечивающие стремление персонала к повышению квалификации, продвижению по службе, а также потребность в приобретении (в случае необходимости) иного образования, активность поиска работы, включая миграцию, и другое, что будет способствовать получению более высокого уровня доходов (денежные выгоды), либо внутреннего удовлетворения (неденежные выгоды).

Одним из основных стимулирующих факторов, направленных на повышение инвестиционной активности вложения средств в развитие персонала и вовлечение трудового потенциала в трудовой процесс, является обоснованный размер заработной платы. Реформа оплаты труда требует разработки нового подхода к пониманию сущности заработной платы как основы стимулирования высокопроизводительного труда. Потребность в модификации заработной платы как экономической категории применительно к реальным условиям вызвана необходимостью выработки новых подходов к оплате труда, направленных на повышение его производительности через систему мотивации, в частности, материального стимулирования.

Таким образом, возникает необходимость адекватного разрешения вопроса регулирования заработной платы, дифференциация которой является основанием осуществления расходов в сферу образования. В связи с этим считаем целесообразным совершенствовать построение тарифной сетки работников с учетом окупаемости средств, вложенных в образование. Размер заработной платы, который может обеспечить окупаемость вложенных средств на формирование трудового потенциала и стимулировать повышение трудовой активности в процессе труда с учетом индивидуальных особенностей его накопления, следует рассматривать как цену трудового потенциала (рисунок 1).

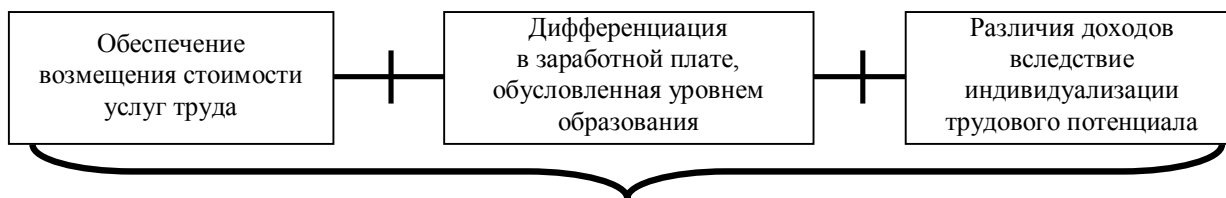


Рисунок 1 – Составляющие элементы цены трудового потенциала

Решение относительно конкретного вида образования определяется на основе анализа альтернативного вложения средств с использованием традиционных показателей оценки с учетом концепции текущей стоимости по видам образовательных учреждений – среднее профессиональное, среднее специальное и высшее. Расчеты текущей стоимости доходов работника в течение всего периода трудовой деятельности производились исходя из условий тарифной системы, действующей в 2001, 2003 и 2012 годах. Расчет индивидуальной эффективности вложенных средств по видам образования, инвестируемых в 2001, 2003 и 2012 годах, на протяжении трудовой деятельности произведен с учетом тарификации специалистов со средним специальным образованием с 6-го по 10-й тарифный разряд, а специалистов с высшим образованием – с 10-го по 23-й тарифный разряд.

Целесообразность вложения средств в образование зависит от эффекта, полученного в результате сопоставления результатов с затратами. К таким затратам относится полная стоимость обучения с учетом размера упущенных заработков, связанных с периодом обучения. Результат выражается экономическим эффектом в виде разницы доходов человека, полученных в течение трудовой деятельности, обусловленных дифференциацией заработной платы работника в зависимости от уровня образования, дисконтированных с учетом стоимости денег во времени. Принимая решение об осуществлении инвестиций на получение образования относительно конкретного вида образовательного учреждения, мы ожидаем их окупаемость в течение всего периода трудовой деятельности. Проведем сравнительный анализ альтернативного вложения средств в инвестиционный проект, связанный с получением высшего или среднего специального образования, в разрезе тарификации специалистов по категориям, обусловленной уровнем образования. При заданных параметрах (при прочих равных условиях) можно отметить, что преимущества осуществления инвестиций на повышение образовательного уровня связаны с вложением средств в среднее специальное образование.

Во-первых, различия в совокупном годовом доходе работников по уровням образования, полученного при поступлении в учебные заведения в 2001, 2003 и 2012 годах, незначительны (таблица 1). Причем совокупный доход работника, имеющего среднее профессиональное образование, в первой половине трудовой деятельности превышает совокупный доход работников со средним специальным и высшим образованием (строки 2, 4, 7 таблицы 1). Во второй половине трудовой деятельности наблюдается идентичность суммы совокупного годового дохода специалиста со средним специальным образованием и работника с базовым образованием и незначительное превышение суммы доходов работника с высшим образованием.

Во-вторых, значения чистой текущей стоимости инвестиций по уровням образования показывают, что наиболее приемлемым является вложение средств в среднее специальное образование. Чистая текущая стоимость инвестиций, направленных на получение среднего специального образования, имеет положительную тенденцию по достижении 25-летнего возраста работника (строки 5, 8 таблицы 1). Срок окупаемости средств, вложенных в высшее образование, наступает во второй половине трудового стажа, после 30–35-летнего возраста работника, о чем свидетельствуют значения положительной суммы чистой текущей стоимости (строки 5, 8 таблицы 1).

Таблица 1 – Перспективная оценка средств, вложенных в образование, при принятии инвестиционного решения в 2001, 2003 и 2012 годах

Показатели	Возраст, лет									
	20	21	22	23	25	30	35	45	52	57
<i>Среднее базовое образования</i>										
1. Текущая стоимость при принятии инвестиционного решения по годам, тыс. р.:										
2001 год	309	281	255	232	234	167	119	52	27	17

Окончание таблицы 1

Показатели	Возраст									
	20	21	22	23	25	30	35	45	52	57
2003 год	667	629	593	560	606	523	447	270	141	70
2012 год	4 194	3 647	3 171	2 758	2 541	1 455	829	234	154	134
2. Совокупный дисконтированный годовой доход при принятии инвестиционного решения по годам, тыс. р.:										
2001 год	1 244	1 525	1 780	2 012	2 503	3 435	4 100	4 871	4 989	5 005
2003 год	2 546	3 175	3 768	4 327	5 577	8 275	10 591	13 900	14 485	14 555
2012 год	18 057	21 704	24 875	27 633	33 095	42 024	47 128	51 497	52 031	52 165
<i>Среднее специальное образование</i>										
3. Текущая стоимость оклада при принятии инвестиционного решения по годам, тыс. р.:										
2001 год	414	376	359	326	289	201	139	60	31	19
2003 год	894	843	835	788	748	627	523	308	162	80
2012 год	5 622	4 888	4 463	3 881	3 136	1 746	970	267	176	153
4. Совокупный дисконтированный годовой доход при принятии инвестиционного решения по годам, тыс. р.:										
2001 год	–	790	1 149	1 476	2 061	3 221	4 027	4 918	5 053	5 072
2003 год	–	1 736	2 571	3 359	4 901	8 255	11 057	14 880	15 548	15 628
2012 год	–	10 510	14 974	18 855	25 596	36 720	42 904	47 965	48 576	48 729
5. Чистая текущая стоимость будущих доходов работников со средним специальным и базовым уровнем образования при принятии инвестиционного решения по годам, тыс. р.:										
2001 год	–1 504	–1 128	769	–442	143	1 303	2 109	3 000	3 134	3 153
2003 год	–2 943	–2 100	–1 265	–478	1 064	4 419	7 220	11 043	11 711	11 791
2012 год	–16 894	–12 005	–7 542	–3 661	3 081	14 204	20 388	25 450	26 060	26 213
<i>Высшее образование</i>										
6. Текущая стоимость дохода при принятии инвестиционного решения по годам, тыс. р.:										
2001 год	–218	–198	447	406	377	263	182	109	70	46
2003 год	–470	–444	1 037	979	977	820	685	567	364	193
2012 год	–2 959	2 573	5 548	4 825	4 093	2 285	1 271	492	396	369
7. Совокупный дисконтированный годовой доход при принятии инвестиционного решения по годам, тыс. р.:										
2001 год	–	–	–	852	1 616	3 124	4 174	5 525	5 806	5 852
2003 год	–	–	–	2 017	3 963	8 325	11 977	17 834	19 225	19 418
2012 год	–	–	5 548	10 373	18 872	33 323	41 378	48 959	50 239	50 608
8. Чистая текущая стоимость будущих доходов работников со средним специальным и базовым уровнем образования при принятии инвестиционного решения по годам, тыс. р.:										
2001 год			–4 062	–3 657	–2 893	–1 385	–335	1 016	1 297	1 343
2003 год			–6 913	–5 934	–3 987	375	4 027	9 884	11 275	11 468
2012 год			–43 226	–38 401	–29 903	–15 452	–7 396	185	1 465	1 833

В-третьих, рентабельность инвестиций на вложенные средства по видам образования свидетельствует о преимуществе получения среднего специального образования в первой половине трудовой деятельности. Рентабельность вложенных средств как в 2001, 2003, так и в 2012 году характеризуется значительным разрывом совокупного годового дохода в начале трудовой деятельности и далее – последующим его сокращением (рисунок 2).

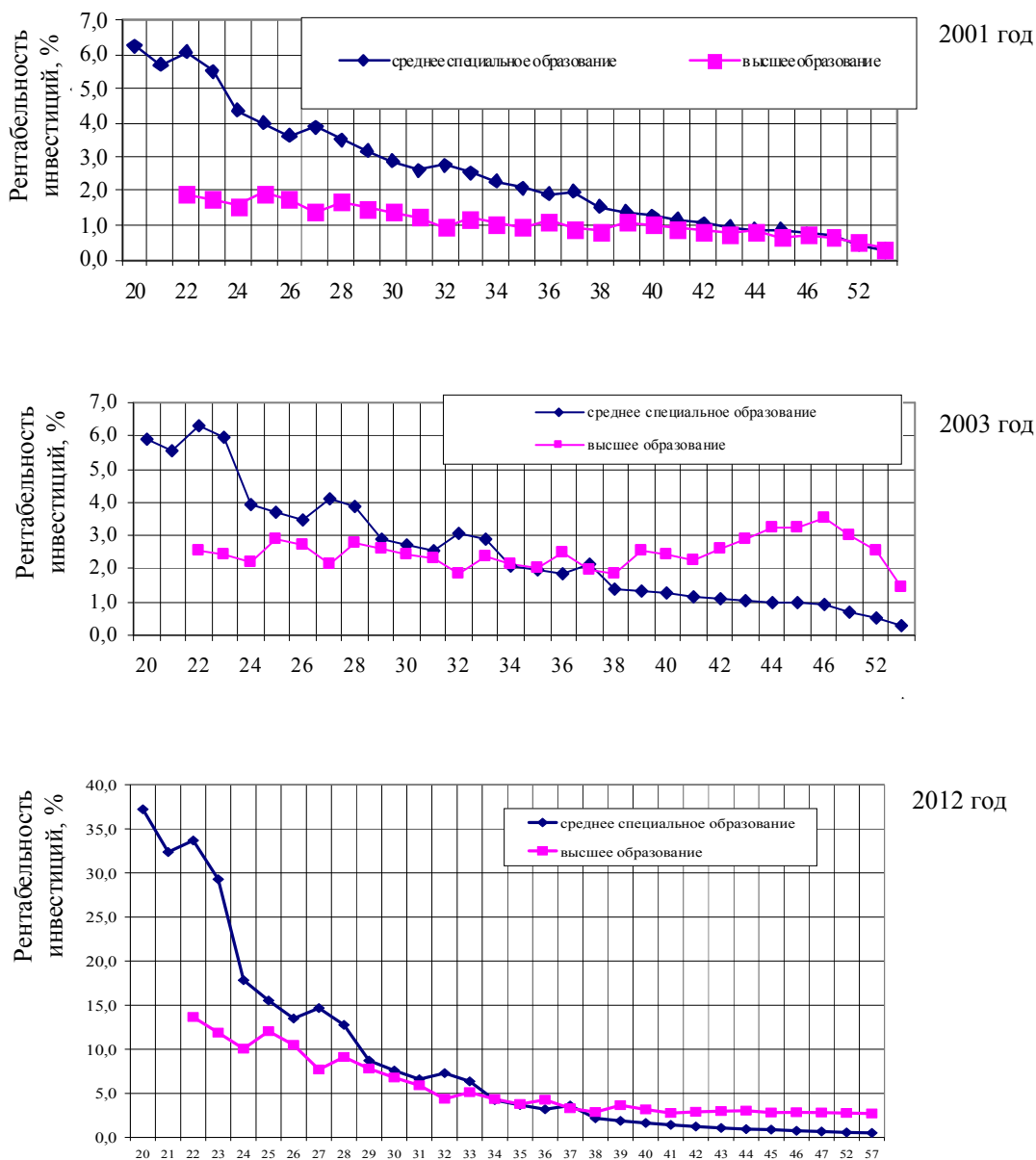


Рисунок 2 – Рентабельность инвестиций по видам образования в течение всей трудовой деятельности при принятии инвестиционного проекта в 2001, 2003 и 2012 годах

Следует отметить, что значения чистой текущей стоимости и рентабельности инвестиций, направленных на получение высшего образования в 2003 году более выражены по сравнению с аналогичными показателями инвестиционного проекта 2001 и 2012 годов. Однако, тенденции исследуемых показателей, характеризующие эффективность вложения средств в образование за период с 2001 по 2012 год, аналогичны и выражены в преимуществе получения среднего специального образования в начале трудовой деятельности и целесообразности повышения образовательного уровня в перспективе. Очевидно, что получение высшего образования является более привлекательным инвестиционным проектом не только с позиции улучшения благосостояния, но и получения нематериальных выгод.

Стимулирование инвестиционной активности формирования трудового потенциала путем повышения уровня его образовательной составляющей, преимущественно высшего образования, возможно путем совершенствования регулирования будущих доходов на вложенные инвестиции. Инвестиционный климат в сложившихся условиях стимулирует осуществление вложений средств в среднее специальное образование, где эффективность инвестиций определяется недостаточной дифференциацией будущих доходов, обусловленной различием стоимости обучения с учетом упущенных возможностей по видам образовательных учреждений.

Целесообразно обеспечить дифференциацию тарифной оплаты стоимости предоставляемых трудовых услуг в соответствии с затраченными средствами на их формирование. На наш взгляд, это возможно путем установления тарифных коэффициентов, обеспечивающих окупаемость инвестиций в образование. Определяющим регулирующим элементом формирования доходов от трудовой деятельности является тарифная система, как минимальная гарантия оплаты предоставляемых трудовых услуг, обусловленная сложностью выполняемой работы, уровнем образования и стажем трудовой деятельности. В то же время ограничение бюджетных средств, направленных на формирование размера тарифной ставки первого разряда, определяет необходимость поиска подходов к обоснованию размеров тарифных коэффициентов, которые обеспечили бы необходимый уровень дифференциации доходов, что найдет отражение в повышении отдачи инвестиций в образование, в частности, высшее.

В настоящее время расширен инструментарий альтернативного подхода к оценке привлекательности образовательного проекта, который включает расчет рентабельности инвестиций на вложенный капитал на основе модификации традиционных показателей оценки инвестиционного проекта с учетом теории человеческого капитала [3]. Российский ученый Е. Балацкий, оценивает эффективность вложений в человеческий капитал, используя традиционные показатели концепции текущей стоимости, для того чтобы «...вывести простейшую зависимость, которая фиксировала бы связь между уровнем рентабельности инвестиций в образование и разрывом в оплате труда между «образованным» ...и «необразованным» ...индивидуумами» [3, с. 96]. Выведенная им формула рентабельности инвестиций в образование [3, с. 97, формула (6)], по его мнению, «...позволяет количественно изучить инвестиционные процессы, и ...определить средний разрыв в оплате труда до и после окончания учебы» [3, с. 101]. Предложенная им формула рентабельности инвестиций в образование построена на отношении разрыва «между заработной платой образованного и необразованного субъектов» к доле «стоимости учебы в годовом фонде упущенных заработков индивида» [3, с. 97].

На наш взгляд, приоритетность вложения средств на получение высшего образования по сравнению с осуществлением инвестиций в среднее специальное образование будет определяться тем, насколько может окупиться разница стоимости образования с учетом упущенных возможностей получения дохода в течение периода обучения в зависимости от вида образовательного учреждения. Такую оценку, на наш взгляд, может дать изменение показателя рентабельности образовательного проекта. Он показывает, сколько средств приходится на каждый дополнительно вложенный в получение высшего образования рубль.

Рентабельность образовательного проекта (P^T), рассчитанная нами как отношение отклонения текущих сумм окладов по годам трудовой деятельности к отклонению инвестиций по видам образования с учетом упущенной возможности получения дохода в связи со сроком обучения, выраженное в процентах, можно рассчитать по формуле

$$P^T = \frac{\frac{C_{BO}^T}{(1+R)^{T-t}} - \frac{C_{CC}^T}{(1+R)^{T-t}}}{\left[Z_{BO} + УП_{BO} \cdot \sum_{i=1}^{t_{BO}} \frac{1}{(1+R)^i} \right] - \left[Z_{CC} + УП_{CC} \cdot \sum_{i=1}^{t_{CC}} \frac{1}{(1+R)^i} \right]} \cdot 100, \quad (1)$$

где P^T – рентабельность образовательного проекта в возрасте T , %;

C_{BO}^T, C_{CC}^T – сумма окладов специалистов высшего и среднего специального образования в возрасте T , тыс. р.;

T – возраст, лет;

t – возраст поступления в учебное заведение, лет;

R – ставка дисконтирования;

Z_{BO}, Z_{CC} – стоимость обучения по видам образования (высшее учебное заведение и среднее специальное заведение соответственно), тыс. р.;

$УП_{BO}, УП_{CC}$ – стоимость упущенных возможностей получения дохода, связанных с периодом обучения (соответственно 5 лет в 2001, 2003 годах и 4 года в 2012 году для получения высшего образования, 3 года – для среднего специального образования), тыс. р.;

t_{BO}, t_{CC} – период упущенных возможностей (срок обучения 5 лет в 2001, 2003 годах и 4 года в 2012 году для получения высшего образования; 3 года – для среднего специального образования).

Эффективность инвестиционных потоков определяется отдачей вложенных средств, при этом выбор вложения средств по видам образования основан на проведении сравнительного анализа альтернативного применения первоначальных инвестиций. Наиболее распространенным подходом к такой оценке является предположение о целесообразности обеспечения минимальной рентабельности на уровне ставки банковского процента – эффект безубыточных инвестиций. Изменение показателя рентабельности образовательных проектов показывает, что его значения не достигают минимального уровня, обеспечивающего эффект нулевых инвестиций. Это обуславливает необходимость совершенствования построения тарифной сетки с учетом окупаемости средств, вложенных в получение образования. Расчет произведем с учетом следующих предположений. Тарификация специалистов со средним специальным образованием представлена с 6-го по 10-й тарифный разряд. Специалисты и руководители с высшим образованием тарифицируются с 10-го по 23-й тарифные разряды.

Нашу задачу мы видим в определении межразрядного соотношения по видам образования, обусловленного стоимостью обучения, необходимой для обеспечения минимального эффекта нулевых инвестиций. В связи с этим расчеты ориентированы на соответствующую категорию служащих с высшим образованием, т. е. без учета руководителей высшего управленческого звена, что предопределило выбор среднего тарифного диапазона специалистов с высшим образованием с 10-го по 15-й разряды. Отметим, что знаменатель формулы (1) является константной величиной, поскольку представляет разницу первоначальных инвестиций в образовательный проект с учетом упущенных возможностей получения дохода в течение срока обучения и составляет 2 591 (4 509 – 1 918) тыс. р. в 2001 году, 4 114 (7 950 – 3 836) тыс. р. в 2003 году и 26 259 (48 775 – 22 516) тыс. р. в 2012 году.

Необходимый прирост заработной платы, обеспечивающий окупаемость средств, вложенных в образование, представляет собой разницу первоначальных инвестиций с учетом упущенных возможностей получения заработка во время обучения, умноженную на процент банковской ставки, можно рассчитать по формуле

$$\Delta БД = \left[\left(Z_{BO} + УП_{BO} \cdot \sum_{i=1}^{t_{BO}} \frac{1}{(1+R)^i} \right) - \left(Z_{CC} + УП_{CC} \cdot \sum_{i=1}^{t_{CC}} \frac{1}{(1+R)^i} \right) \right] \cdot \% B, \quad (2)$$

где $\Delta БД$ – прирост заработной платы, обеспечивающий окупаемость средств, вложенных в образование, тыс. р.;

Z_{BO}, Z_{CC} – стоимость обучения по видам образования (высшее учебное заведение и среднее специальное учебное заведение соответственно), тыс. р.;

$У_{BO}, УП_{CC}$ – стоимость упущенных возможностей получения дохода, связанных с периодом обучения (соответственно 5 лет и 3 года), тыс. р.;

R – ставка дисконтирования;

t_{BO}, t_{CC} – период упущенных возможностей (срок обучения 5 лет и 3 года соответственно), лет;

$\% B$ – ставка банковского процента, коэффициент.

Дифференцированный прирост будущих доходов, обеспечивающий эффект нулевых инвестиций в образовательный проект в 2001, в 2003 годах и в 2012 году, составляет 233,2 тыс. р., 246,8 тыс. р. и 2 350 тыс. р. соответственно. Текущую стоимость этого прироста определим с учетом коэффициента дисконтирования по формуле

$$\Delta C_{BO}(T) = \Delta БД \cdot \frac{1}{(1+R)^{T-t}}, \quad (3)$$

где $\Delta C_{BO}(T)$ – текущая стоимость прироста оклада работника с высшим образованием, тыс. р.;

$\Delta БД$ – прирост заработной платы, обеспечивающий окупаемость средств, вложенных в образование, тыс. р.;

R – ставка дисконтирования;

T – возраст, лет;

t – возраст поступления в учебное заведение, лет.

Для определения скорректированного оклада специалиста с высшим образованием с учетом предложенного размера дифференциации в оплате труда работников по уровню образования необходимо рассчитать его текущую стоимость, представляющую собой сумму текущей стоимости оклада специалиста со средним специальным образованием, увеличенную на дисконтированную сумму указанного прироста. Скорректированная текущая стоимость оклада работника с высшим образованием рассчитана по формуле

$$C_{BO}^P(T) = C_{CC}(T) + \Delta C_{BO}(T), \quad (4)$$

где $C_{BO}^P(T)$ – скорректированная текущая стоимость оклада работника с высшим образованием в возрасте T , тыс. р.;

$C_{CC}(T)$ – текущая стоимость оклада специалиста со средним специальным уровнем образования в возрасте T , тыс. р.;

$\Delta C_{BO}(T)$ – текущая стоимость прироста оклада работника с высшим образованием в возрасте T , тыс. р.

Далее определим требуемые размеры тарифных коэффициентов, формирующие стоимость текущего оклада в течение всей трудовой деятельности, что обеспечит окупаемость инвестиций в высшее образование. Расчет тарифных коэффициентов представляет собой отношение полученного размера оклада работника с высшим образованием к размеру тарифной ставки первого разряда с учетом коэффициента дисконтирования и производится по формуле

$$K^P = \frac{C_{BO}^P}{\text{Ставка 1 разряда} \cdot \frac{100}{60} \cdot 12 \cdot \frac{1}{(1+R)^{T-t}}}, \quad (5)$$

где K^P – расчетный тарифный коэффициент, обеспечивающий дифференциацию оплаты труда с учетом окупаемости средств, вложенных в образование;

C_{BO}^P – сумма оклада специалиста с высшим образованием в возрасте T , тыс. р.;

R – ставка дисконтирования;

T – возраст, лет;

t – возраст поступления в учебное заведение, лет.

Рассчитанные тарифные коэффициенты способны обеспечить необходимую дифференциацию доходов, обеспечивающую окупаемость средств, вложенных в получение образования, и инвестиционную активность привлечения инвестиций в получение образования. Межразрядные тарифные соотношения, рассчитанные по предлагаемым тарифным коэффициентам, позволят определить тарифную часть заработной платы работников и обеспечить окупаемость средств в образование в 2001, 2003 и 2012 годах (составляют 9 и 10 с 10-го по 13-й тарифные разряды соответственно). Следует отметить, что именно такое значение межразрядного тарифного соотношения стимулирует переход от одного тарифного разряда к другому (таблица 2). Также наблюдаем идентичную тенденцию рассчитанных показателей в разные периоды времени, что подтверждает практическую значимость и необходимость совершенствования тарифной сетки с учетом окупаемости средств, вложенных в получение образования.

Таблица 2 – Построение Единой тарифной сетки по принципу окупаемости средств в образовательные проекты в 2001, 2003 и 2012 годах

Показатели	Тарифные разряды					
	10	11	12	13	14	15
Действующий тарифный коэффициент	2,48	2,65	2,84	3,04	3,25	3,48
Расчетный тарифный коэффициент для определения оклада работника с высшим образованием, обеспечивающий окупаемость средств в образовательный проект в 2001 году	3,25	3,55	3,87	4,22	4,4	4,59
Расчетный тарифный коэффициент для определения оклада работника с высшим образованием, обеспечивающий окупаемость средств в образовательный проект в 2003 году	2,63	2,9	3,19	3,51	3,67	3,86

Окончание таблицы 2

Показатели	Тарифные разряды					
	10	11	12	13	14	15
Расчетный тарифный коэффициент для определения оклада работника с высшим образованием, обеспечивающий окупаемость средств в образовательный проект в 2012 году	2,77	3,05	3,34	3,67	3,82	4,02
Относительное увеличение тарифного коэффициента, обеспечивающего окупаемость средств в образовании в 2001 году к действующему значению тарифного коэффициента	1,31	1,34	1,36	1,39	1,35	1,32
Относительное увеличение тарифного коэффициента, обеспечивающего окупаемость средств в образовании в 2003 году к действующему значению тарифного коэффициента	1,06	1,09	1,12	1,16	1,13	1,11
Относительное увеличение тарифного коэффициента, обеспечивающего окупаемость средств в образовании в 2012 году к действующему значению тарифного коэффициента	1,12	1,15	1,18	1,21	1,18	1,16
Межразрядное тарифное соотношение действующих тарифных коэффициентов, %	–	6,9	7,2	7,0	6,9	7,1
Межразрядное тарифное соотношение тарифных коэффициентов, обеспечивающих окупаемость средств в образовании в 2001 году, %	–	9,2	9,0	9,1	4,3	4,3
Межразрядное тарифное соотношение тарифных коэффициентов, обеспечивающих окупаемость средств в образовании в 2003 году, %	–	10,3	10,1	10,0	4,6	5,2
Межразрядное тарифное соотношение тарифных коэффициентов, обеспечивающих окупаемость средств в образовании в 2012 году, %	–	10,1	9,5	9,9	4,4	5,0

Заключение

Таким образом, проведенный сравнительный анализ вложения средств в получение образования показал необходимость совершенствования политики заработной платы работников с учетом окупаемости инвестированных средств. Считаем целесообразным построение тарифной сетки, как одной из разновидностей гибких систем оплаты труда, совершенствовать ее путем повышения тарифных коэффициентов, что обеспечит окупаемость средств, вложенных в получение образования.

Список литературы

1. **Грейсон, Дж. К.** Американский менеджмент на пороге XXI века [пер. с англ.] / Дж. К. Грейсон (мл.), К. О'Делл. – М. : Экономика, 1991. – 319 с.
2. **Базылева, М. Н.** Управление человеческим капиталом: микро- и макроэкономические аспекты / М. Н. Базылева // Экономика и упр. [Электронный ресурс]. – 2013. – № 1. – Режим доступа : <http://elibrary.miu.by/journals/item.eiup/issue.33/article.5.html>. – Дата доступа : 22.06.2013.
3. **Балацкий, Е.** Дисконт-фактор в расчетах рентабельности вложений в человеческий капитал / Е. Балацкий // Общество и экономика. – 2000. – № 11–12. – С. 93–103.
4. **Лебедева, И. С.** Инвестиции в человеческий капитал / И. С. Лебедева // Современ. науч. исслед. [Электронный ресурс]. – 2012. – № 6. – Режим доступа : <http://www.sni-vak.ru>. – Дата доступа : 22.06.2013.
5. **Носацкая, Н.** Ресурсы развития человеческого потенциала / Н. Носацкая // Финансы, учет, аудит. – 2001. – № 5. – С. 11–12.
6. **Ястребов, Г. А.** Инвестиции в человеческий капитал (эффект культурной преемственности и эффект дохода) / Г. А. Ястребов // Обществ. науки и современность. – 2010. – № 2. – С. 70–77.
7. **Рынок труда** : учеб. / под ред. проф. В. С. Буланова и проф. Н. А. Волгина. – М. : Экзамен, 2000. – 448 с.
8. **Агабекова, К. В.** Инвестиции в человеческий капитал в Республике Беларусь: оценка и пути повышения эффективности / К. В. Агабекова // Финансы и бизнес. – 2006. – № 1. – С. 119–126.
9. **Муталимов, М. Г.** Мотивация труда и распределительные отношения / М. Г. Муталимов. – Минск : БГЭУ, 2000. – 123 с.
10. **Mondy, R. Wayne.** Human resource management / R. Wayne Mondy, Robert M. Noe, in collaboration with Shane R. Premeaux, Arthur Sharplin, Harry N. Mills, Jr. – 4th ed. – Boston–London–Sydney–Toronto : Allyn and Bacon, 1987.

Получено 25.06.2013 г.