

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ОПЛАТЫ ТРУДА: НАПРАВЛЕНИЯ МОТИВАЦИИ И ПОВЫШЕНИЯ ЕЕ ДЕЙСТВЕННОСТИ

В статье рассматривается современное состояние заработной платы как экономической категории и основного источника платежеспособности спроса. Делается акцент на необходимости совершенствования оплаты труда с целью наиболее полной реализации заложенных в ней функций, включая инвестиционную составляющую.

The article deals with the current state of wages as an economic category and the main source of solvency of demand. The emphasis on the necessity of improving the remuneration of labour to the fullest realization of built-in functions, including the investment component.

Ключевые слова: формирование кадров; оплата труда; инвестиции в образование; инвестиционная активность; дифференциация заработной платы.

Key word: formation of personnel; remuneration; investment in education; investment activity; differentiation of wages.

В современных условиях развития рынка труда приобретает приоритетное направление политика интеллектуализации общественного труда, объективными и субъективными предпосылками которой является развитие трудовых ресурсов.

Формирование трудового потенциала субъекта хозяйствования связано с подготовкой кадров и непрерывным повышением квалификации с целью обеспечения прироста производительности труда, роста прибыли и повышения качества производства (обслуживания). Развитие трудового потенциала осуществляется на протяжении всей жизни и имеет свойство подвергаться моральному и физическому износу в течение деятельности человека.

В связи с этим, особую значимость приобретают вопросы, связанные с обеспечением получения образования, с одной стороны, и размера дохода работника, с другой стороны [1]. 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 образовательных услуг.

Важность повышения образования и его перспективное влияние на экономический рост рассматривают многие исследователи проблем трудовых отношений. К такому же выводу приходят и другие авторы, считая, что более высокие затраты на образование новых или молодых работников эквивалентны высокому производственному опыту работников со стажем. Так, одни исследователи предполагают, что способности, знания и умения работников дают возможность функционировать в социально-экономической среде. Другие предполагают, что преимущественно образование обеспечивает рост производительности труда в результате повышения квалификации рабочей силы. Третьи считают, что запас здоровья, знаний, навыков, практического опыта используется 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. Кроме того, существует мнение, что образование позволяет выгодно использовать в рамках всего процесса производства целый ряд позитивных факторов, повышение его уровня ведет к повышению эффективности всех факторов производства [2]. 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».

Существуют особенности, характерные для инвестиций в сферу науки и образования. 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» [3]. Данные особенности следует учитывать при разработке подходов к оценке эффективности вложенных в получение образования средств. На наш взгляд, такая постановка проблемы актуальна и сегодня, и требует решения соответственно на макро- и микроуровнях. Это актуализирует 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, осуществляя прохождение стажировок на основе обобщения опыта других организаций;

- 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.

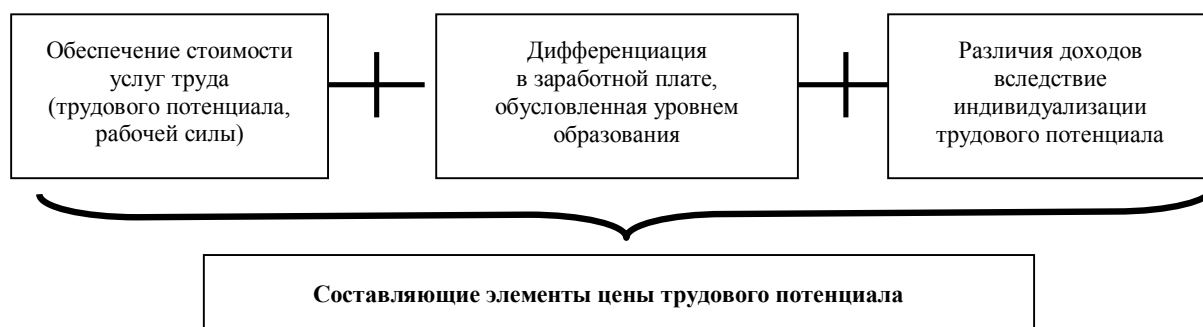
Инвестиционную активность формирования образовательного потенциала следует рассматривать исходя из субъективных подходов по поводу получения образования. Привлекательность инвестиционного проекта в образовательную программу обусловлена будущими доходами, а именно, различиями в заработной плате, обусловленными 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. Следует отметить, что отсутствие индивидуализации заработной платы, «...неоправданная дифференциация в оплате труда и низкая ее стимулирующая роль» свидетельствуют, по мнению некоторых авторов, «...об исчезновении... заработной платы как экономической категории и превращении ее в некую социальную выплату работнику, не связанную с общественной оценкой количества, качества и результатов труда».

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 расширить принципы построения Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь, дополнив принципом окупаемости средств, вложенных в образование. Размер заработной платы, который может обеспечить окупаемость вложенных средств в формирование трудового потенциала и стимулирующий повышение трудовой активности в процессе труда с учетом индивидуальных особенностей его накопления, следует рассматривать как цену трудового потенциала (рисунок).

Составляющие элементы цены трудового потенциала



Для большинства стран на протяжении определенного периода времени в основе критериев оценки благосостояния нации выступал признак объемности, отражающий натуральное и стоимостное выражение, материализованное в произведенных или имеющихся активах.

Поскольку функции Единой тарифной сетки в настоящее время выполняются не полностью, а, именно, в обеспечении обоснованной дифференциации заработной платы различных профессионально-квалификационных групп, то целесообразность поиска иных методически обоснованных подходов ее построения очевидна. С принятием Директивы Президента Республики Беларусь от 31.12.2010 г. № 4 «О развитии предпринимательской инициативы и стимулировании деловой активности в Республике Беларусь» и Указа Президента Республики Беларусь от 10.05.2011 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 г. 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, считаем целесообразным построение Единой тарифной сетки дополнить принципом окупаемости средств, вложенных в образовательную программу.

Инвестиционный климат в сложившихся условиях стимулирует к осуществлению вложений средств в среднее специальное образование, где эффективность инвестиций определяется неадекватностью дифференциации будущих доходов, обусловленной различием стоимости обучения с учетом упущенных возможностей по видам образовательных учреждений.

Целесообразно обеспечить адекватную 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 либо предоставлением надбавки за 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, высшего.

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. 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 приходится средств на каждый дополнительно вложенный рубль на получение высшего образования.

Рентабельность образовательного проекта (P_T) рассчитана нами как отношение отклонения текущих сумм вкладов по годам трудовой деятельности к отклонению инвестиций по видам образования с учетом упущенной возможности получения дохода в связи со сроком обучения, выраженное в процентах:

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

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

C^T_{BO} , C^T_{CC} – сумма вкладов 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.;

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

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

Эффективность инвестиционных потоков определяется отдачей вложенных средств, при этом ее критерием может выступать оценка на основе 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 принципов построения Единой тарифной сетки, обеспечивающих наравне с существующими принципами и окупаемость средств, вложенных в получение образования. Расчет произведем с учетом следующих предположений. Тарификация специалистов со средним специальным образованием представлена с 6 по 10 тарифный разряд. Специалисты и руководители с высшим образованием тарифицируются с 10 по 23 тарифный разряд.

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 наши 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 по 15 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.

Таким образом, эффективность управления персоналом напрямую зависит от создания мотивационной заинтересованности совершенствования трудового потенциала на всех уровнях его формирования. Государственное регулирование заработной платы определяет нижнюю цену стоимости предоставляемых трудовых услуг. Со стороны субъект хозяйствования в условиях самостоятельного выбора форм и систем оплаты труда возникает необходимость адекватного разрешения вопроса регулирования заработной платы, дифференциация которой является предпосылкой осуществления инвестиций в получение образования, в частности, вложение средств, направленных на получение высшего образования. В связи с этим, считаем целесообразным построение тарифной сетки, как одного из элементов тарифной системы оплаты труда, совершенствовать путем повышения тарифных коэффициентов, что обеспечит окупаемость средств, вложенных в образовательную программу подготовки специалистов.

Список использованной литературы

1. **Мисникова, Л. В.** Мотивация работников торговли как элемент системы управления организацией / Л. В. Мисникова // Торговля в XXI веке: тенденции развития, инновации : сб. науч. трудов междунар. научно-практ. конф. – Гомель : Бел. торгового-экон. ун-т потребит. кооп., 2007. – С. 206–208.
2. **Гасанова, Т. В.** Совершенствование гибких систем оплаты труда: построение тарифной сетки с учетом окупаемости средств, вложенных в получение образования / Т. В. Гасанова // Потребит. кооп. – 2013. – № 4. – С. 32–40.
3. **Тимошенко, М. В.** Система регулирования миграции трудовых ресурсов в Беларуси: методологические основы и прикладные инструменты / М. В. Тимошенко // Потребит. кооп. – 2013. – № 4. – С. 46–55.