

## УПРАВЛЕНИЕ ФАКТОРАМИ, ОКАЗЫВАЮЩИМИ ВЛИЯНИЕ НА ДИФФЕРЕНЦИАЦИЮ УРОВНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕРСОНАЛА

© 2015 Сураева Мария Олеговна

доктор экономических наук, доцент

Самарский государственный экономический университет

443090, г. Самара, ул. Советской Армии, д. 141

E-mail: rust1978@mail.ru

Рассматриваются вопросы формирования основ инновационной экономики, обусловивших существенные изменения в содержании труда работников. В комплексе проблем, нуждающихся в теоретическом обосновании, придается особое значение вопросам совершенствования регламентации трудовых отношений в экономике страны.

*Ключевые слова:* управление, рынок труда, заработная плата, квалификация персонала.

Важнейшие решения, которые приходится принимать сотрудникам, связанным с управлением вознаграждением, - это решения об уровне оплаты. При их принятии необходимо учитывать множество факторов, оказывающих влияние на уровень оплаты, включая основные экономические теории, объясняющие эти факторы.

Практическая ценность таких знаний состоит в том, что важность оценки должностных обязанностей, исследований рынка труда и переговоров с профсоюзами при разработке и установлении системы ранжирования, определении уровня фиксированной и относительной оплаты труда, использовании премий при приеме на работу будет понятна, и все эти компоненты будут применены при создании справедливой и конкурентной системы оплаты труда.

В экономической литературе исследованию факторов, оказывающих влияние на размер заработной платы, уделено значительное внимание. Исследователи классифицируют их по различным признакам, отражающим те или иные аспекты оплаты труда.

Следует также признать, что большинство из классификаций достаточно противоречиво и не учитывает всех особенностей исследуемой категории. Между тем от установления объективных различий в оплате труда во многом зависит политика государства в этой сфере.

С теоретической точки зрения указания на те или факторы, влияющие на размер оплаты, сойдутся во многих теориях заработной платы.

Так, трудовая теория стоимости основывается на том постулате, что стоимость товаров и услуг определяется количеством труда, вложенного в их создание.

Таким образом, содержание труда определяет цену труда. Экономисты, придерживающиеся общепринятых теорий, никогда не принимали этой концепции, защищая ведущую роль рыночного спроса и предложения при определении цен на товары и услуги.

Однако, как указывает Нильс Нильсен<sup>1</sup>, традиционные схемы оценки должностных обязанностей основаны на трудовой теории стоимости: они принимают во внимание только содержание работы и игнорируют влияние рыночных показателей.

Приверженцы теории внешнего и внутреннего рынка труда придерживаются той позиции, при которой участниками рынка являются продавцы и покупатели товаров. Если существует слишком много покупателей на ограниченное количество товара, цены растут, а если товаров больше, чем желающих их купить, цены падают.

Рынок труда - такой же рынок, как и любой другой; на нем присутствуют покупатели (работодатели) и продавцы (работники). Цена труда представляет собой уровень оплаты, необходимой для привлечения и удержания сотрудников в организациях. Усилия, прилагаемые этими покупателями и продавцами для заключения сделки и установления трудовых отношений, и организуют рынок труда.

Внешний рынок может быть местным, национальным или международным. На охватываемой территории он может быть связан с конкретной профессией, сектором экономики или отраслью.

Экономические факторы уровня оплаты, к которым относятся не только факторы спроса и

предложения, но и влияние инфляционного давления, действуют именно в пределах данных рынков.

Кроме того, в любой крупной организации существует внутренний рынок труда. Это рынок, который существует в том случае, если компании заполняют вакансии с помощью уже существующих сотрудников.

Уровень оплаты и соотношение уровня оплаты между категориями сотрудников на внутреннем рынке могут существенно отличаться в одной компании и другой независимо от общих тенденций на внешнем рынке. Это особенно ярко выражено тогда, когда практикуются длительные отношения работодателя и работника, хотя они сегодня распространены все меньше.

На оплату на внутреннем рынке оказывают влияние внутренняя стоимость той или иной работы и ценность конкретных сотрудников, выражающаяся в их знаниях, опыте и вкладе в работу компании, независимо от того, как их работа оценивается на рынке.

Повышение оплаты, привязанное к сроку работы в компании, и подход, предусматривающий ежегодное повышение заработной платы (т.е. оплата возрастает, но не снижается, что экономисты называют “липкой зарплатой”), могут привести к росту ставок на внутреннем рынке. Но соотношение ставок на внутреннем и внешнем рынках также зависит от стратегических решений в рамках компании об общем уровне заработной платы ее сотрудников по сравнению с “текущими показателями” на внешнем рынке.

Классическая экономическая теория конкуренции утверждает, что уровень оплаты на рынках труда определяется спросом и предложением.

При прочих равных условиях, если существует избыток рабочей силы и предложение превышает спрос, уровень оплаты снижается; если же наблюдается дефицит рабочей силы и спрос превышает предложение, то оплата растет.

Уровень оплаты стабилизируется, когда спрос равен предложению на уровне “рыночного равновесия”. Иногда эту теорию называют теорией уравнивающих различий, и впервые она была изложена Адамом Смитом<sup>2</sup> более 200 лет назад.

Для работодателя ожидаемая доходность инвестиций в человеческий капитал выражается в повышении эффективности, производительности, гибкости и возможности инноваций, которые он получит в результате расширения базы навы-

ков и повышения уровня квалификации сотрудников.

Увеличение степени влияния и уровня ответственности или навыков приводит к повышению уровня оплаты. Эта концепция не расходится с теорией стоимости и предоставляет теоретическую основу для оценки должностей. Тем не менее ее использование в качестве объяснения ценности, приписываемой различным видам работ, ограничено, поскольку в ней не учитываются внутренние и внешние соотношения.

Можно возразить, что ценность чего бы то ни было, включая работу, всегда определяется относительно чего-либо, т.е. других видов работ. Представление о стоимости работы в пределах организации основано на восприятии ценности одной работы по сравнению с другими. Эта концепция внутренней справедливости достигается, если люди получают причитающееся им вознаграждение в соответствии с ценностью их вклада по сравнению с другими.

Аргументация в пользу одинаковой оплаты за работу одинаковой ценности основана на необходимости достичь внутренней справедливости.

Рыночные показатели оказывают влияние на уровень оплаты за различные виды работ и различных работников в соответствии с политикой организации:

- как должен соотноситься уровень оплаты в компании с уровнем, предлагаемым на рынке;
- до какой степени рыночные условия влияют на величину сумм, необходимых для привлечения и удержания организацией сотрудников необходимой квалификации.

Убежденность в сказанном приводит к тому, что компании полагаются больше на “рыночное образование” при оценке служебных обязанностей, чем на оценку служебных обязанностей при установлении внутренних соотношений.

Но Розабет Мосс Кантер полагает, что данный процесс происходит по кругу: “Мы знаем, насколько ценен человек, поэтому понимаем, сколько он стоит на рынке труда, но мы также в курсе, что на рынке труда он стоит именно столько, насколько он ценен”<sup>3</sup>.

Тем не менее ни одна организация не может игнорировать внешние соотношения, если она намерена успешно конкурировать на рынке труда, и точно так же ни одна организация не может игнорировать внутренние соотношения, если она придерживается концепции справедливой оплаты.

Проблема состоит в том, чтобы согласовать их между собой, т.е. попытаться достичь внешней конкурентоспособности, одновременно сохраняя внутреннюю справедливость.

Факторы дифференциации заработной платы подразделяются на макроэкономические и микроэкономические.

К макроэкономическим факторам, оказывающим влияние на размер заработной платы, можно отнести: капитал, природные ресурсы, технологии, качество труда, эффективность и гибкость системы управления, размер внутреннего рынка.

Совокупность микроэкономических факторов составляют: стоимость воспроизводства рабочей силы, условия труда, сложность труда, географическая сфера приложения труда, личный трудовой вклад работника.

Но отметим, что классификационные признаки различий в оплате труда значительно шире.

Как представляется, различия в оплате труда определяются межстрановыми, национальными, региональными и отраслевыми особенностями, а также особенностями каждого предприятия.

В данной связи предлагается более конкретизированная классификация факторов дифференциации заработной платы, которая представлена на рисунке.

Как видно, факторы, оказывающие влияние на заработную плату, разнообразны и охватывают как макро- (межстрановые и национальные), так и мезо- (отраслевые и региональные) и микроуровни (на конкретном предприятии).

Особое внимание должно быть уделено исследованию факторов на уровне конкретной организации, как основополагающей ячейки производственного процесса.

Полемизуя с отдельными учеными-экономистами, автор пришел к выводу о том, что к объективным факторам, определяющим различия заработной платы на конкретных рынках труда, могут быть отнесены:

- стоимость воспроизводства рабочей силы;
- квалификация работника;
- сложность выполняемых работ;
- условия труда;
- количество и качество выполненной работы (результаты труда).

Каждый из представленных факторов находит свое отражение в существующих элементах организации заработной платы (см. таблицу). Так, стоимость воспроизводства рабочей силы определяется величиной минимального размера заработной платы, установленного законодательством. Как видно, определяющую роль в систе-

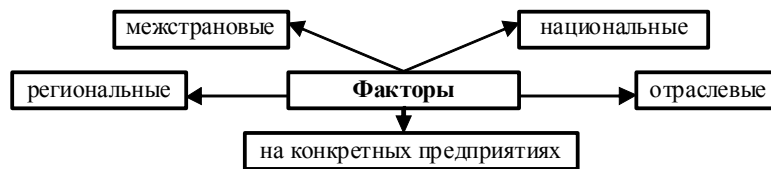


Рис. Факторы дифференциации заработной платы

Факторы, определяющие различия в размерах заработной платы, и формы их отражения в элементах оплаты труда

Фактор	Формы отражения
Стоимость воспроизводства рабочей силы	Минимальная заработная плата, установленная законодательством РФ
Квалификация работника	Тарифный (квалификационный) разряд работника, определяемый на основе действующих тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и должностей служащих
Сложность выполняемых работ	1. Тарифная ставка 2. Должностной оклад
Условия труда	1. Повышенные размеры тарифных ставок при работе в тяжелых (особо тяжелых), вредных (особо вредных) и опасных (особо опасных) условиях труда (на основе минимального стандарта оплаты труда) 2. Доплаты и надбавки к тарифным ставкам, предусмотренные законодательством 3. Доплаты и надбавки, носящие компенсационный характер, не предусмотренные законодательством
Количество и качество выполненной работы (результаты труда)	Премии за основные результаты хозяйственной деятельности и другие стимулирующие выплаты

ме регулирования минимальной заработной платы играет государство.

Сложность выполняемых работ находит свое отражение в величинах тарифных ставок и должностных окладов. Условия труда компенсируются повышенными величинами ставок рабочих и окладов служащих, занятых на тяжелых (особо тяжелых), вредных (особо вредных) и опасных (особо опасных) работах или в доплатах (надбавках) за работу в подобных условиях. Причем их размеры должны быть не ниже, чем величина минимального стандарта оплаты труда, определяемого для каждой отдельно взятой сферы экономической деятельности (отрасли). Наконец, количество и качество труда работника находят свое конкретное отражение в премиях и других стимулирующих выплатах.

Практика показывает, что при отсутствии объективной оценки количества и качества труда работники снижают интенсивность своего труда. Возникает ощущение отсутствия справедливости вознаграждения. Данное ощущение возникает, когда есть возможность влиять на размер премии. Поэтому переменные части заработной платы оказывают стимулирующее воздействие в большей мере, чем высокая гарантированная часть.

На современном этапе экономического развития система заработной платы отвечает следующим целям организации:

- 1) стимулирование производственного поведения работников, получение наилучших результатов от каждого работника на его рабочем месте;
- 2) сохранение сотрудников в организации, обеспечение конкурентоспособности компании на рынке труда, чтобы избежать потери сотрудников, которые являются ценным ресурсом;
- 3) привлечение персонала в организацию;
- 4) контроль за издержками на рабочую силу;
- 5) соответствие мотивационной структуре потребностей работников целям организации;
- 6) повышение лояльности, приверженности компании, улучшение климата в организации;
- 7) соответствие требованиям действующего законодательства.

В структуре заработной платы определяющее место принадлежит тарифной оплате труда. Удельный вес этих выплат в среднемесячной заработной плате работников в настоящее время

составляет около 70 %, что определяет необходимость всестороннего исследования формирования данного элемента заработной платы.

В индустриально развитых странах оплата по тарифу представляет собой так называемую базовую заработную плату.

На современном этапе экономического развития возникает необходимость исследования теоретических и практических аспектов проблемы классификации выполняемых работ по их сложности и их отражения в тарифной оплате труда.

Действующее трудовое законодательство России наделило предприятия реального сектора экономики обширными правами в сфере организации заработной платы персонала. В настоящее время организации могут самостоятельно определять практически все условия оплаты труда. В то же время отсутствие методических разработок в этой сфере создает определенные трудности для специалистов, занимающихся вопросами заработной платы в организации, при формировании системы конкретных размеров тарифных ставок и должностных окладов. Разумеется, государство предпринимает определенные шаги по восполнению данного пробела.

Принципиально важным представляется тот аспект, что основные принципы классификации работ в зависимости от сложности выполнения работ были разработаны еще в период функционирования командно-административной экономики и не учитывают складывающихся на сегодняшний день рыночных реалий.

В подобных условиях возникает объективная необходимость разработки методических подходов к оценке профессий рабочих и должностей служащих в целях более точного отражения различий в сложности труда в установлении базовых размеров заработной платы. В мировой практике накоплен значительный опыт проведения классификации сложности работ. Начало данному процессу было положено так называемой «Женевской схемой», разработанной на Международной конференции оценки труда в 1950 г. в Женеве.

В последние годы появились различные методические разработки по классификации всех видов работ, осуществляемых той или иной компанией. К числу наиболее распространенных сле-

дует отнести так называемую систему “Хэй”, с помощью которой определяется ценность конкретной профессии.

На основе методов расчета сложности выполняемых работ каждой профессии или должности присваивается определенный грейд (уровень), который в дальнейшем отражается в так называемой грейдовой системе оплаты труда. Все применяемые методические подходы к разработке грейдовых систем предполагают использование балльной оценки с последующим установлением соответствующего грейда (уровня) оплаты.

Таким образом, методические подходы к оценке профессий и должностей, а также к опла-

те труда, распространенные в индустриально развитых странах, следует максимально адаптировать к местным условиям с целью устранения несоответствий с требованиями действующих законодательных актов.

---

<sup>1</sup> *Nielsen N.H.* Job content evaluation techniques based on Marxian economics // *WorldatWork Journal*. 2002. № 11 (2). P. 52-62.

<sup>2</sup> *Ehrenberg R.G., Smith R.S.* Modern Labor Economics, HarperCollins. New York, 1994.

<sup>3</sup> Цит. по: *Баранов В.* Всеобщий труд и личность // *Человек и труд*. 2008. № 6. С. 50-52.

*Поступила в редакцию 03.02.2015 г.*