

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ НОВОГО ОБЩЕСТВА

ФОРМИРОВАНИЕ МОДЕЛЕЙ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ОСНОВЕ КОМПЕНСАЦИОННОГО ПАКЕТА В РОССИИ

ВЕРЕЩАГИНА ЛЮДМИЛА СЕРГЕЕВНА

доктор экономических наук, профессор кафедры экономики труда и управления персоналом Саратовского социально-экономического института (филиал) ФГБОУ ВПО «Российский экономический университет имени Г.В.Плеханова», Саратов, Россия

Email: miladosk@gmail.com

ГЛАВАНАКОВА ИРИНА ВЛАДИМИРОВНА

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

Email: miladosk@gmail.com

АННОТАЦИЯ

В статье рассмотрена эволюция формирования современных тарифных и бестарифных систем оплаты труда, представлена их авторская классификация, выявлены особенности развития компенсационной модели оплаты труда с пакетом дополнительных льгот в России

Ключевые слова: система оплаты труда, тарифная сетка, заработная плата, компенсационный пакет

FORMATION OF THE MODEL-BASED PAY COMPENSATION PACKAGE IN RUSSIA

LUDMILA VERESHCHAGINA

doctor of economic sciences, professor the department of labor economics and human resource management Saratov Social and Economic Institute (branch) Russian Economic University named Plekhanov Georgy, Saratov, Russia

Email: miladosk@gmail.com

IRINA GLAVANAKOVA

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

Email: miladosk@gmail.com

ABSTRACT

The article deals with the evolution of the formation of modern tariff and non-tariff remuneration systems, presented their author's classification, the peculiarities of the compensation model remuneration package with fringe benefits in Russia

Keywords: system of wage rate schedule, salary, compensation package

С началом трансформационных социально-экономических процессов в начале 90-х годов и предоставлением прав самостоятельного принятия решений по большинству вопросов установления заработной платы, за исключением вопроса установления минимальной заработной платы, каждое предприятие самостоятельно должно было разработать справочники для тарификации работ, обосновать установление разрядов и тарифных коэффициентов. Специалистов, способных решать такие сложные вопросы на предприятиях не было, консалтинговые услуги по разработке систем оплаты труда предоставляли в основном научно-исследовательские институты. Поэтому самостоятельная разработка тарифной системы на первом этапе была далекой от совершенства. Именно в этот период была разработана «бестарифная» модель заработной платы, в название которой уже был внесен элемент дистанцирования от тарифной системы в том виде, в каком она сложилась в плановой экономике. С нашей точки зрения, название этой модели оплаты труда показывало ее отличие от тарифной системы в том виде, в каком она использовалась в плановой экономике. В условиях либерализации экономики

представление о тарифной системе складывалось как о чем-то мешающем развитию экономики, как инструменте тоталитарной системы.

Для предприятий, достигших успехов в хозяйственной деятельности на основе постепенного расширения их прав при переходе на коллективный и арендный подряд, централизованные решения в области оплаты труда вступили в противоречие с возникшими возможностями по оплате труда. Переход на «бестарифную» модель оплаты труда в определенной степени ликвидировал этот недостаток, позволив коллективам самостоятельно решать вопросы использования дохода, в том числе формирование фонда оплаты труда и его распределения с использованием оценочных коэффициентов квалификации и результативности труда работников.

В этот же период разрабатывались другие системы оплаты труда, основанные на многоуровневой и многоуровневой тарифной сетке, оценке стоимости рабочего места, трудовом рейтинге работника, вводились «плавающие оклады», др.

По своей сути расчетные коэффициенты в «бестарифной» модели оплаты труда и в смешанных системах означали своеобразную

редукцию труда на основе сложившейся заработной платы. Надо отметить, что в КЗОТ РФ в редакции Закона РФ от 25.09.1992 № 3543-1 в статье 80 было зафиксировано законодательное использование «бестарифной системы», если предприятие, учреждение, организация сочтут такую систему наиболее целесообразной¹.

Вследствие выше упомянутых обстоятельств возник большой спрос на разработку новых систем заработной платы. Исследование развития тарифных систем в трансформационный период (1990 - настоящее время) в организациях внебюджетного сектора характеризуется несколькими этапами. В действующей редакции ТК РФ законодателем определены только тарифная система оплаты труда (ст. 143) и системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений (ст. 144).

1992-1998 гг. Формируются ориентиры для понимания рынка труда и необходимости анализировать рыночный уровень заработной платы. Однако отсутствие достоверной информации об уровне оплаты труда персонала не позволяет использовать обзоры рынка труда большинством организаций. В ряде случаев копируется опыт западных методик и подходов к оплате труда без учета разницы культур и часто не соблюдаются трудовые нормы - «платим - как договоримся», заработная плата чаще всего «черная». Начинает формироваться «рыночная» номенклатура

должностей, а также используются названия должностей, заимствованные из западной классификации. В части социальных выплат осуществляется прикрепление к поликлинике и оплата мобильной связи руководителей, что отличает «передовые» компании от остальных.

1998 - 2001 гг. Экономический кризис повлиял на формирование экономического мышления собственников коммерческих организаций, обострив проблему затрат на персонал и поиск обоснованных методик оценки трудового вклада работников. Активизируется деятельность по формированию рыночных обзоров заработной платы, которые готовят международные компании, в эту деятельность начинают включаться российские рекрутинговые и консалтинговые компании. Обсуждается опыт западных компаний по разработке и установлению грейдов, крупные коммерческие предприятия самостоятельно осуществляют тарифное нормирование на основе собственных методик оценки должностей (например, Вимм-Билль-Данн) и на их основе осуществляют построение корпоративной тарифной системы оплаты труда.

2001-2007 гг. Трудовые отношения работодателя и работника регулируются Трудовым Кодексом РФ, принятым № 197-ФЗ от 30.12.2001 с последующими изменениями 2004, 2006 и 2007 годов. Начинается работа по приведению локальных

нормативных документов, регулирующих трудовые отношения, в соответствии с ТК РФ. Крупные российские компании начинают разрабатывать локальные справочники профессий или внутрифирменные профессиональные стандарты, конкретизирующие отраслевые условия производства, и формулируют требования к профессиональным качествам сотрудников в соответствии с используемыми на предприятии технологиями и уровнем организационной культуры. В этот же период (особенно 2002 - 2004 гг.) потребность организаций систематизировать и упорядочить подходы к определению гарантированной (постоянной) части заработной платы работников и ее пересмотру активизирует спрос на разработку единых корпоративных систем оплаты труда.

К числу 25% предприятий, приспособивших ЕТС к своей специфике можно отнести ОАО «АЭР», предприятия группы «СОК» («Автосвет», «Освар» «ДЗС») и др. Так, на предприятиях «Автосвет», «Освар» «ДЗС» модель оплаты труда в 2004 г. характеризовалась множественностью положений, регулирующих нормы индивидуальной и коллективной оплаты основных и вспомогательных рабочих, молодых рабочих, бригад. ЕТС с 27 ступенями оплаты и наличием двух уровней тарифных ставок (окладов) с коэффициентом 1,355 работников ОАО «АЭР», отражает общие подходы к построению единых

тарифных сеток в переходный период (начало 90-х годов XX века).

Как отмечают большинство исследователей в области оплаты труда [2 – 5] единая тарифная сетка характеризуется излишне жесткой конструкцией, низким уровнем тарифных ставок; необоснованностью некоторых межразрядных соотношений, возникновением «перекосов» в оплате труда работников различных категорий одной отрасли. Кроме того, она является недостаточно гибким механизмом совершенствования оплаты труда, поскольку требует автоматического увеличения выплат (доплат и надбавок), связанных с тарифными ставками, в тех случаях, когда достаточно было бы ограничиться только определенной группой работников.

Сравнение структуры компенсационных затрат на персонал показало, что удельный вес затрат на социальное обеспечение работников (обязательные страховые взносы, дополнительное медицинское обслуживание, обеспечение посещения физкультурных, оздоровительных комплексов, оказание материальной помощи и др.) составляла в 1999-2003 гг. от 37% до 50%. При этом незначительное количество работников пользовались услугами социальных учреждений предприятия. По данным опросов ОАО РЖД, от 10 до 20% работников за все время работы в компании не воспользовались ни одной из социальных льгот и гарантий, предоставляемых компанией,

потому что просто не знают о такой возможности.

Структура заработной платы многих предприятий, использующих элементы советской тарифной системы или ее модифицированный вариант, характеризуется значительной долей премий и единовременных поощрений. В условиях нестабильности экономического положения предприятия их могут выплачивать или не выплачивать в зависимости от финансовых возможностей. Премии в совокупном заработке по разным категориям персонала составляли от 30 до 70%, практически выплачивались ежемесячно или ежеквартально из фонда заработной платы, относились на себестоимость продукции или услуг и, по существу, были гарантированными. После разработки системы грейдов и установления новых окладов коммерческие организации обратились к западной практике управления эффективностью деятельности организации, где чаще всего используются два подхода.

Первый подход - управление по целям (MBO – Management by Objectives, Управление по целям), другой управленческий подход - использование интегрированной модели эффективности (BSC - BalancedScoreCard, Сбалансированная система показателей), с помощью которой

осуществляется реализация стратегии организации на основе построения причинно - следственных связей, установления показателей с последующей их оценкой по направлениям - финансы, внутренние бизнес-процессы, обучение и развитие, клиенты. Эффективность этих подходов определяется правильной постановкой целей и определением КРП- ключевых показателей эффективности (КПЭ), достижение которых обеспечивает работникам выплату годового бонуса, тем самым формируя стратегическое мышление у каждого работника[1].

2008 г.- настоящее время. В большинстве внебюджетных организаций сформированы корпоративные системы оплаты труда в виде компенсационных пакетов, максимально приближенных к рыночной цене рабочей силы, определяемой с учетом российских и западных обзоров заработной платы на рынке труда.

Первая модель предполагает увеличение в структуре заработка доли его гарантированной части до 80–90%. Вторая модель ориентирована на минимизацию гарантированной части заработка и индивидуализацию уровней оплаты труда на основе возрастания его гибкой части. Третья модель - это модель так называемого сквозного распределения.

Периоды развития организации оплаты труда в России

Период административно-командной системы управления	Переходный период	Современный период
1986- 1990 гг.	1990-2000 гг.	С 2000 г.
1. Тарифные системы оплаты труда	1. Появление бестарифных систем оплаты труда	1. Появление компенсационных систем оплаты труда
2. Оплата по должностным окладам и тарифным ставкам	2. Оплата за результаты деятельности	2. Оплата реального и потенциального вклада по рыночной цене
3. Слабое мотивационное воздействие	3. Использование мотивации по результатам труда	3. Использование комплексной системы мотивации

Фонд оплаты труда предприятия, включающий основную заработную плату, выплаты индивидуального характера и премии, формируется по остаточному принципу, после расчетов с поставщиками, кредиторами, выплаты процентов за кредит, формирования амортизационного фонда, отчислений от прибыли на развитие производства.

В табл. 1 предложена классификация моделей оплаты

труда - тарифная, бестарифная и компенсационная, развитие которых обусловлено расширением прав, предоставляемых предприятиям и организациям.

Формирование организационного механизма оплаты труда в России в конце XX - начале XXI вв. характеризуется трансформацией в направлении компенсационной модели, основанной на использовании комплексной системы мотивации.

ЛИТЕРАТУРА

- 1 Верещагина Л.С., Долгий В.И. Развитие систем оплаты труда на основе ключевых показателей эффективности//Вестник СГСЭУ. 2015. №1.
- 2 Волгин Н.А. Оплата труда и проблемы ее регулирования.- М.: Альфа - Пресс, 2010.
- 3 Заложнев Д.А., Новиков Д.А. Модели систем оплаты труда. - М.: ПМСОФТ, 2009.
- 4 Сквепень В.А. Тарифная система: состояние и перспективы развития М.: Изд-во Моск. гос. обл. ун-та, 2008 .
- 5 Яковлев Р.А. Оплата труда в организации.- М.: МЦФЭР. – 2012.

REFERENCES

1. Vereshchagina L.S., Dolgiy V.I. The development of pay systems based on key performance indicators // Bulletin SSSEU. 2015. №1.
2. Volgin H.A. Wages and problems of its regulation.- М .: Alpha - Press, 2010.
3. Zalozhnev D.A., Novikov D.A. Model systems of remuneration. - М .: PMSOFT 2009.
4. Skovpen V.A. The tariff system: state and prospects of М .: Univ. state. region. University Press, 2008.
5. Yakovlev R.A. Payment in organization.- М .: MCFER. - 2012.