

На правах рукописи

Сухова Оксана Владимировна

**РАЗРАБОТКА ИННОВАЦИОННОГО МЕХАНИЗМА
ОПЛАТЫ ТРУДА В СТРОИТЕЛЬСТВЕ
НА ОСНОВЕ СИСТЕМЫ ГРЕЙДОВ И КРІ**

Специальность 08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством
(5. экономика труда)

А В Т О Р Е Ф Е Р А Т

диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Екатеринбург, 2011

Работа выполнена в ФГАОУ ВПО «Уральский федеральный университет
имени первого Президента России Б.Н.Ельцина»
Кафедра общей экономической теории

Научный руководитель – доктор экономических наук, профессор
Сарабский Александр Авдеевич

Официальные оппоненты: доктор экономических наук, профессор
Смелик Роман Григорьевич,

кандидат экономических наук, доцент
Панфилова Нина Юрьевна

Ведущая организация - Удмуртский государственный университет

Защита состоится 18 февраля 2011 года в 16.00 часов на заседании диссертационного совета Д 212.285.12 при Уральском федеральном университете имени первого Президента России Б.Н. Ельцина по адресу: 620002, г.Екатеринбург, ул. Мира, 19, зал заседаний Ученого совета (ауд.1)

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Уральского федерального университета имени первого Президента России Б.Н.Ельцина.

Автореферат разослан « ____ » _____ 2011 года

Ученый секретарь
диссертационного совета
доктор экономических наук,
доцент

Крылов С.И.

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Существовавшая в условиях плановой экономики система стимулирования и оплаты труда в настоящее время частично разрушена, частично трансформирована. Распространенные ранее в отечественной экономике формы и системы заработной платы устаревают, оказываются неэффективными в новых условиях хозяйствования. Полученную экономическую независимость на многих предприятиях восприняли как повод для упрощения организации оплаты труда. Новые, рыночные методы материального стимулирования труда в нашей стране еще недостаточно разработаны. Таким образом, существующие на большинстве предприятий системы оплаты труда не соответствуют требованиям рыночной экономики. Это приводит к выводу о необходимости совершенствования организации системы заработной платы с учётом современных условий, в том числе в строительной сфере.

Актуализирует необходимость исследования в этой сфере тот факт, что строительство является одной из лидирующих областей нашей экономики. Строятся и развиваются современные мегаполисы, каждый год на рынке строительных услуг появляются десятки новых строительных компаний. На сегодняшний день в строительстве достаточно остро ощущается нехватка квалифицированных рабочих. Причин нехватки рабочих кадров на стройплощадках достаточно – трудные условия работы, ночные смены, не всегда достойный уровень оплаты. Заработная плата в строительстве на начало 2010 года в 3,6 раз отставала от уровня заработной платы в промышленности. Развитие технологий строительства не стоит на месте, качество современных материалов, используемых в строительстве, техническое оснащение предприятий, строительные нормы и стандарты давно изменились, но до сих пор не предложено ни одной действенной, современной системы оплаты труда в этой сфере.

Существующая на сегодняшний день система оплаты давно уже потеряла свою актуальность и вместо того, чтобы выполнять свою прямую функцию стимулирования персонала, создает только дополнительные сложности и ни в коей мере не отражает действительность, поэтому инновационные преобразования

необходимы сегодня и в управленческой деятельности и в вопросах оплаты и управления трудом.

Для успешной реализации стратегических задач, повышения эффективности управления трудом на строительных предприятиях требуется разработка современных теоретико-методологических решений проблем и научно-практических рекомендаций по комплексной разработке системы стимулирования и инновационного механизма заработной платы в строительной сфере.

Степень научной разработанности проблемы. Теоретической и методологической основой исследования послужили положения классической экономической теории: А.Смита, Д. Рикардо, Ж.Б. Сея, К. Маркса.

Проблемы мотивации как компоненты общего менеджмента более тщательно исследовались в трудах зарубежных авторов. Различные модели разрабатывали С. Адамс, К. Альдерфер, М. Вебер, В. Врум, Ф. Герцберг, П. Друкер, Э. Лок, Э. Лоулер, Д. МакКлеланд, А. Маслоу, Д. Мак-Грегор, Э. Мэйо, В. Оучи, Л. Портер, Б. Скиннер, Ф. Тейлор, А. Файоль, М. Элтон и другие.

Над отдельными аспектами управления заработной платой работали такие ученые как: Л.И. Абалкин, Б.М. Генкин, А.Я. Кибанов, Ю.П. Кокин, В.В. Костюченко, М.Б. Курбатова, К.М. Крючков, В.М. Кожухар, И.А. Либерман, Л.Я. Лифшиц, М.И. Магура, Б.Г. Мазманова, Д.Т. Милкович, Д.М. Ньюман, Б.В. Ракитский, А.А. Сарабский, Т. Стивенс, В.Т. Стрейко, П.Э. Шлендер, В.И. Фокин, Э. Хей, Р.А Яковлева.

Созданию бестарифных и многофакторных систем оплаты труда, вопросам дифференциации в оплате труда посвящены работы Н.А. Волгина, В.Н. Белкина, Е. Валя, М.С. Каза. Существуют также приверженцы тарифной системы. Так, Ю. Кокин раскрывает перспективы ЕТС и тарифной системы в целом. Но эти исследования носят общий характер и не конкретизированы по отраслям народного хозяйства.

Освещенные в литературных источниках вопросы по формам стимулирования работников строительной сферы носят в основном рекомендательный характер и в чистом виде применимы только при разработке смет на строительные

работы. Что касается оплаты труда наемных работников, то, как правило, применить эти рекомендации не представляется возможным. Данные нормативных справочников, на основе которых и ведется расчет сметы затрат на объект, не учитывают современных строительных технологий и материалов, используемых при строительстве объекта и существенно изменяющих ведение строительных работ. Сведения по инфляционным коэффициентам, которые необходимо учитывать при оплате строительных работ, в разных источниках сильно отличаются. Все представленные в отечественной литературе научно-практические рекомендации носят общий характер и не могут быть применены в чистом виде к строительным предприятиям. В западной экономической литературе сведения по современным формам стимулирования наемных работников разрознены и отражают специфику отдельных стран.

Недостаточная степень исследованности этой проблемы, отсутствие научно обоснованной и практически применимой комплексной системы стимулирования, а также современной системы оплаты труда, отражающей специфику строительной отрасли, и обусловила выбор темы, цели, задач, объекта и предмета исследования.

Основная цель диссертационного исследования заключается в разработке теоретических и методических подходов, практических рекомендаций по формированию на строительном предприятии системы стимулирования работников, нацеленной на обеспечение его эффективной работы в условиях инновационных изменений.

Поставленная цель обусловила решение следующих задач:

- обосновать инновационный подход к управлению трудом с точки зрения существующих теорий мотивации;
- идентифицировать место и роль заработной платы в инновационных преобразованиях на предприятиях строительной отрасли;
- обосновать целесообразность введения понятия «инновационный механизм оплаты труда», а так же уточнить существующие определения «заработная плата» и «система оплаты труда»;

- адаптировать современные системы стимулирования и оплаты труда под специфику строительной отрасли, разработать комплексный механизм, методику построения системы стимулирования и экономическую модель оплаты труда на строительном предприятии.

Объектом исследования являются предприятия строительной отрасли Свердловской области.

Предметом исследования выступают мотивационные аспекты трудовой деятельности и инновационные методы стимулирования труда, применяемые в строительных организациях Свердловской области.

Теоретической и методической основой исследования послужили законодательные акты РФ, постановления Правительства РФ; Методические рекомендации Госстроя России, официальные статистические данные Госкомстата РФ и Территориального органа Федеральной службы по государственной статистике по Уральскому региону, труды ученых и ведущих специалистов по организации оплаты труда работников строительной сферы; ресурсы сети Интернет (научные публикации ученых-исследователей, статистические базы данных), данные наблюдений и собственных исследований автора.

В ходе исследования применялись экономико-статистический, экономико-математический, графический, аналитический и экспертный методы.

Наиболее существенные научные результаты, полученные лично автором (соответствуют пунктам Паспорта специальности 08.00.05 – «Экономика управления народным хозяйством»), **и их новизна:**

1) Обоснован инновационный подход к управлению трудом с точки зрения существующих теорий мотивации, что в теоретико-методологическом представлении об инновационном управлении трудом позволяет выявить взаимосвязь между инновационными преобразованиями и мотивацией персонала, расширить возможности дальнейшего научного поиска и приращения научного знания (п.5.1 и 5.15 ПС).

2) Идентифицировано место и роль заработной платы в инновационных преобразованиях на предприятиях строительной отрасли, что даёт возможность

повысить производительность труда, более успешно использовать человеческий капитал организации, повысить конкурентоспособность фирмы (п.5.6 ПС).

3) Обоснована целесообразность введения понятия «инновационный механизм оплаты труда», уточнены существующие определения «зарплата» и «система оплаты труда», отличающиеся от известных современным подходом в рамках социально-экономических отношений между работником и работодателем, что обеспечивает приращение научного знания в характеристики этих категорий (п. 5.3 и 5.6 ПС).

4) Адаптированы современные системы стимулирования и оплаты труда под специфику строительной отрасли, разработан комплексный механизм, методика построения системы стимулирования и экономическая модель оплаты труда на строительном предприятии, что дает возможность качественного повышения управления трудом при достижении стратегических и тактических целей и задач предприятия (п. 5.6 и 5.15 ПС).

Достоверность и обоснованность теоретических положений и прикладных результатов, полученных в диссертации, обусловлена использованием положений известных экономических теорий зарубежных и отечественных исследователей (мотивации, стимулирования и оплаты труда), научных методов (анализа, синтеза, системного подхода), статистическими данными и требованиями нормативно-правовых документов.

Значение наиболее существенных научных результатов, полученных лично соискателем, заключается в том, что они расширяют теоретико-методологические представления об инновационном управлении трудом. Предложена методика разработки системы стимулирования и построения экономической модели системы оплаты труда для предприятий строительной сферы, эффективно функционирующей в рыночной экономике. Основные положения методики могут быть применены в работе предприятий других сфер деятельности.

Практическая значимость работы состоит в разработке научно обоснованных предложений, рекомендаций и механизма оплаты труда на предприятиях строительной отрасли.

Отдельные результаты диссертационного исследования могут быть использованы в учебном процессе экономических вузов при чтении курсов «Экономика труда», «Экономика социально-трудовых отношений», «Управление персоналом».

Апробация результатов исследования. Основные положения диссертационной работы представлены на следующих научно-практических конференциях: «Экономика регионов России в условиях глобального финансового кризиса» (Иваново, 2009); «Актуальные проблемы экономики и права в современных условиях» (Пятигорск, 2009); «Управление инновационным развитием современных социально-экономических систем» (Волгоград, 2009); «Роль юридического образования и науки в современном развитии российского государства» (Хабаровск, 2009), «Демидовские чтения – Тула, 2009» (Тула, 2009), «Актуальные проблемы экономики, менеджмента, маркетинга» (Белгород, 2009); «Современные аспекты в сфере управления персоналом» (Екатеринбург, 2009).

Данная система оплаты труда была введена в 2007 г. и успешно функционирует в ООО «Мостстройпроект», основной вид деятельности – строительство мостов и выпуск железобетонных изделий. Результатом внедрения явилось:

- введение дифференцированной оплаты труда между всеми категориями сотрудников;
- сокращение издержек на оплату труда за счет снижения нерациональных потерь рабочего времени с годовой экономией фонда оплаты труда в 3,5 млн. рублей, что составило 7% от общего фонда оплаты труда предприятия.

Некоторые элементы предложенного механизма оплаты были внедрены на предприятиях горнодобывающей отрасли.

Основные результаты исследования применялись при преподавании курса «Экономика труда» студентов ГОУ ВПО «УрГЭУ» и курса «Оплата труда» студентов НОУ ВПО «ИМС» г.Екатеринбурга.

Публикации. По теме диссертационной работы опубликовано пятнадцать работ общим объемом 3,78 печатных листа (из них авторских 3,63 – печатных листа), в том числе две из них в изданиях, рецензируемых ВАК.

Структура и объем работы. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованных источников, насчитывающих 190 наименований, проиллюстрирована 12 таблицами и 22 рисунками, содержит 10 приложений. Общий объем работы – 180 страниц.

2. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ДИССЕРТАЦИОННОГО ИССЛЕДОВАНИЯ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

1) Обоснован инновационный подход к управлению трудом с точки зрения существующих теорий мотивации, что в теоретико-методологическом представлении об инновационном управлении трудом позволяет выявить взаимосвязь между инновационными преобразованиями и мотивацией персонала, расширить возможности дальнейшего научного поиска и приращення научного знания (п.5.1 и 5.15 ПС).

Мотивация как функция управления — это процесс, с помощью которого руководство организации побуждает работников действовать так, как было ранее запланировано и организовано, поскольку успех организации в определенной мере зависит от того, насколько эффективно действуют участники производственного процесса. Мотивация труда – важнейший фактор результативности работы, и в этом качестве она составляет основу трудового потенциала работника.

Природа трудовой мотивации имеет двойственный характер, т.к. поведение человека в трудовом процессе определяется взаимодействием различных внешних и внутренних побудительных сил, среди которых следует выделить стимулы и мотивы.

Система мотивов и стимулов труда на предприятии должна опираться на определенную базу – нормативный уровень трудовой деятельности работника. Сам факт вступления работника в трудовые отношения предполагает, что он за ранее оговоренное вознаграждение должен выполнять некоторый круг обязанностей. Для того чтобы в полном объеме выполнять свою трудовую функцию, работник должен знать, какие к нему предъявляются требования, какое вознагра-

дение он получит при их неукоснительном соблюдении, какие санкции последуют в случае их нарушения.

Стимулирование, так же как и мотивация, может использоваться в двух направлениях: как воздействие при ожидании преимуществ – принцип надежды; как средство давления при ожидании недостатков – принцип страха.

Формирование осознанного поведения человека на основе факторов внутренней мотивации и внешнего воздействия (стимулирования) и определяет система стимулирования. Этот механизм представлен на рисунке 1.

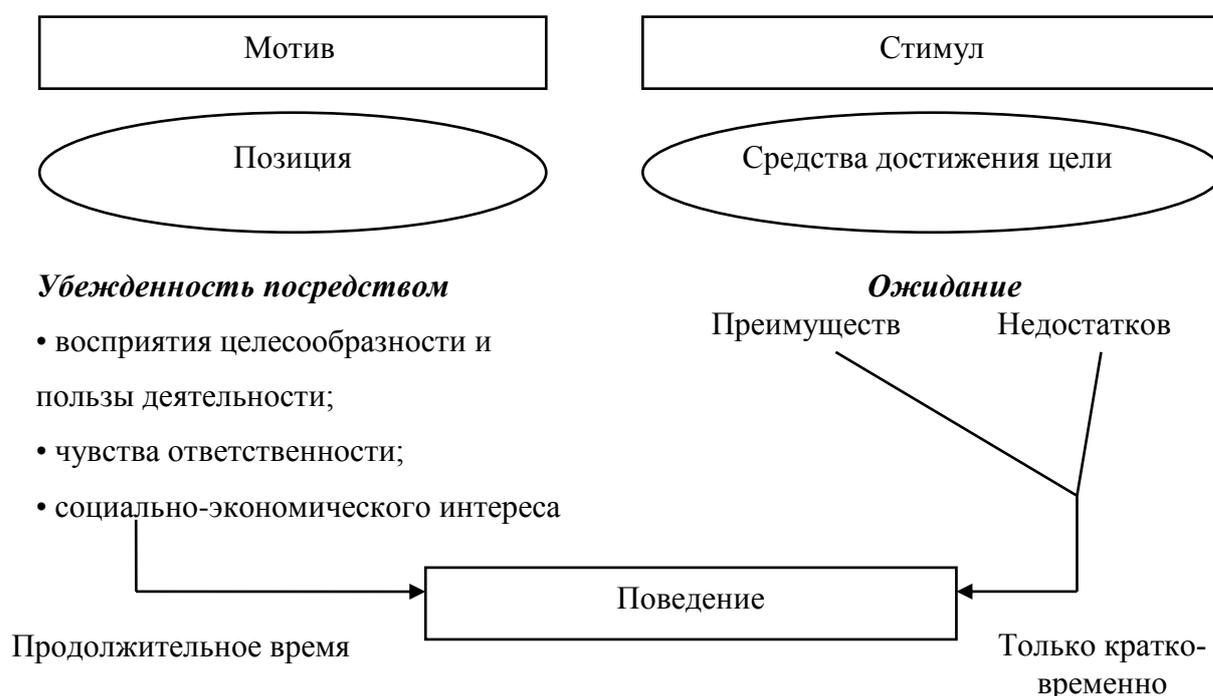


Рисунок 1. Формирование поведения человека на основе факторов внутренней мотивации и внешнего воздействия (стимулирования)

Соединение стимула и мотивов, «проистекающее из осознанной необходимости правильно удовлетворить потребности», и означает идеальный тип стимулирования. Тогда направленность стимулов и мотивов сближается, и они как бы переходят друг в друга. Внешний стимул побуждает к внутренней саморегуляции поведения за счет того, что личность признает социальные ценности и переводит их в свои собственные установки, в мотивы своего поведения».

В настоящее время существует множество подходов, школ и теорий мотивации трудовой деятельности, выработанных человечеством за истекший период

времени. Накоплен значительный теоретический и практический материал, проведено большое количество исследований. Вопросом мотивации труда серьезно не занимались до исследований Элтона Мейо, который в 1920-х годах проанализировал мотивацию рабочих, работающих на сборочном конвейере. В результате проведенного им исследования было выявлено, что при низком содержании труда заработная плата становится приоритетным стимулом к труду.

В 1960-х годах была выведена математическая формула мотивации, разработчиком которой принято считать Виктора Врума. Он утверждал, что мотивацию можно свести к следующему уравнению: мотивация равна силе предпочтения какого-либо действия, умноженная на ожидание того, что это действие будет успешным. Согласно этой теории, известной как «теория цели», лучше всего люди работают, когда перед ними стоит задача трудная, но выполнимая. Дуглас Мак-Грегор, специализирующийся на психологии труда, в 1950-х – 1960-х годах развил учение о том, что менеджеры, как правило, придерживаются одной из двух теорий природы человека, которая определяет отношения к работникам. Он назвал их Теория X и Теория Y.

Теория «X» основана на жёстком администрировании. Менеджеры – сторонники теории «X» предпочитают негативные методы мотивации – «мотивация на избежание неудач». Управление по теории «X» позволяет легко планировать трудовые усилия, так как здесь четко определены сферы ответственности каждого работника, алгоритмизированы процессы принятия решений, быстро происходит их внедрение, поскольку нет необходимости тратить время на убеждение работников.

Менеджеры – сторонники теории «Y» поощряют самостоятельность и охотно делегируют полномочия. Руководители, придерживающиеся теории мотивации «Y», в наше время предпочитают системы оплаты, нацеленные на достижение - «принцип достижения цели».

Разделение на сторонников Теории X и Y существует и сегодня, что отражается в подходах современных менеджеров – «жестком» (финансы и стратегия) и мягком (мотивация). Одним из современных исследователей мотивации трудо-

вого поведения был В.И. Герчиков. С его точки зрения всех работников можно разделить на пять мотивационных типов: люмпенизированный; инструментальный; профессиональный; патриотический; хозяйский. Все мотивационные типы, В. Герчиков разбивает на так же два класса: класс избегательной мотивации и класс достижительной мотивации. Таким образом, В. Герчиков также обосновывает мотивационные теории X и Y, причем выводит работников с мотивационным профилем по теории «X» в отдельный мотивационный тип – люмпенизированный.

Авторское исследование строительных предприятий выявило, что, в основном, руководителями этих предприятий работают менеджеры – сторонники теории «X», им присущ жесткий командный «не терпящий возражения» стиль управления. Подчиненные у таких руководителей чаще всего безынициативны, им присуща мотивация «избегания неудач». Административно-командный стиль управления, жесткая регламентация всех бизнес-процессов, протекающих в компании, тотальный контроль не стимулируют у людей инициативу, творческий подход. При административно-командной системе управления, порождающей инертность у работника, внедрение инновационных разработок, в том числе инновационных методов управления трудом и даже, в принципе, рождение инновационных идей внутри предприятия становится сложным, а иногда и вовсе невозможным. Но, вместе с тем, этот тип мотивации имеет и свои преимущества. Он приносит компании стабильность. В ситуации, когда инновационные разработки уже внедрены, возникает необходимость в сотрудниках, которые будут просто поддерживать и обслуживать организационные системы. На этом этапе развития предприятия командно-административный стиль руководства, а соответственно, мотивация «избегания неудач» принесут существенную пользу.

Системе, основанной на мотивации «избегания неудач», эффективно противостоит тип мотивации «достижения преимуществ», в основе которого – принцип поощрения сотрудников за достигнутые результаты. Система базируется на творческом инициативном подходе работников к труду, рассматривает отношения «работника и работодателя» как равноправных партнеров бизнеса. При

таким образом работник предлагает работодателю свои знания, умения, опыт, творческий потенциал в обмен на определенное материальное вознаграждение, а работодатель воспринимает работника как «помощника» в решении задач, стоящих перед компанией. В такой ситуации люди, объединенные единой целью компании, могут достигнуть больших положительных результатов, а такое отношение к труду действительно позволит обществу провести инновационные преобразования.

При создании системы оплаты труда, как одной из самых эффективных составляющих системы стимулирования на предприятии на сегодняшний день, в основу ее создания должны быть положены преобладающие над остальными типы трудовых мотиваций. На предприятиях, придерживающихся инновационного пути развития, необходимо осознанно формировать штат с преобладанием работников, мотивационный профиль которых нацелен на достижение целей.

2. Идентифицировано место и роль заработной платы в инновационных преобразованиях на предприятиях строительной отрасли, что даёт возможность повысить производительность труда, более успешно использовать человеческий капитал организации, повысить конкурентоспособность фирмы (п.5.6 ПС).

Несмотря на высокие темпы экономического роста последних лет, степень инновационности экономики России остается достаточно низкой, хотя намерение ускорить процесс перехода к инновационному пути развития оговорено в программных документах и законодательных актах. В целом стратегия государственной инновационной политики в России до сих пор фактически заключается лишь в непродуктивном декларировании остающихся нереализованными общих намерений. Политика государства в инновационной сфере по-прежнему лишена эффективных конструктивных механизмов её действенной реализации, а также результативной системы действий, нацеленной на конечный стратегический, конкурентоспособный на мировом рынке инновационный продукт.

В мировой экономической литературе термин «инновация» интерпретируется как нововведение в области техники, технологии, организации труда или

управления, основанное на достижениях науки и передового опыта, обеспечивающее качественное повышение эффективности производственной системы или качества продукции. Однако инновация – это не всякое новшество или нововведение, а только такое, которое серьезно повышает эффективность действующей системы.

Данные проведенного исследования свидетельствуют о недостаточной инновационной активности российских компаний: новые технологии внедряют 20,2 % предприятий, а права на патенты и лицензии приобретают 7,6 % компаний, обучение работников осуществляется на 40 % предприятий, но им охвачено лишь 7,7 % квалифицированного персонала. Это самые низкие показатели в мире, хотя именно в России усиливается нехватка рабочей силы, особенно квалифицированной.

В современных условиях инновационное развитие фирмы определяется не столько внедрением новых продуктов и технологий, сколько постоянным реагированием на изменяющиеся условия, вследствие чего новые технологии появляются со все более короткими интервалами. Цикл жизни технологий, ранее измерявшийся годами и десятилетиями, сегодня в ряде отраслей сократился до 2–3 месяцев. Таким образом, инновации должны быть не разовым явлением, а непрерывным ответом на постоянно изменяющиеся условия.

Инновация – это преобразование знаний и идей в новые продукты, услуги, процессы, стратегии или бизнес-модели. Новые процессы и методы ведения бизнеса могут внести гораздо более весомый вклад в борьбу за создание устойчивого конкурентного преимущества. Политика, направленная на интенсификацию инноваций, выступает основным элементом общей корпоративной стратегии предприятия. На рисунке 2 показаны области применения инноваций в современной компании.

Спектр этих инновационных областей показывает, что формируется новая модель менеджмента, основанная на создании новых организационных структур, которые концентрируются на управлении тремя ключевыми движущими силами

бизнеса: людьми, знаниями и взаимоотношениями, связывающими разные части бизнеса воедино.



Рисунок 2. Области применения инноваций в современной компании

Как видно из рисунка 2, инновационные изменения в сфере трудовых отношений, мотивации и оплаты труда так же являются одной из областей применения инновационных разработок. Новая рыночная экономика диктует новые условия проведения кадровой политики, следовательно, работодатели заинтересованы как в привлечении новых людей, так и в повышении эффективности труда, что невозможно без отлаженной системы мотивации и стимулирования. В условиях инновационного управления трудовыми ресурсами мотивация и стимулирование персонала имеют одно из ключевых значений для организации трудовой деятельности.

Инновационное управление трудом, по мнению автора – это качественно новый элемент системы управления социально-трудовыми отношениями в организации.

Заработная плата, является на сегодня ключевым моментом в системе стимулирования на предприятии, так как остаётся для большинства членов общества основой их благополучия. Именно за счет неё в странах с рыночной экономикой работник и члены его семьи удовлетворяют основную часть своих потребностей, а если учесть постоянно культивируемый в обществе интерес к материальным ценностям и благам, то заработная плата, становится для большинства работников, практически единственным интересом и стимулом к труду.

3) Обоснована целесообразность введения понятия «инновационный механизм оплаты труда», уточнены существующие определения «заработная плата» и «система оплаты труда», отличающиеся от известных современным подходом в рамках социально-экономических отношений между работником и работодателем, что обеспечивает приращение научного знания в характеристики этих категорий (п. 5.3 и 5.6 ПС).

Организация заработной платы в экономических формациях, основанных на многообразии форм собственности и отношениях найма работодателями работников, предполагает два основных уровня отношений между работниками и работодателями.

Во-первых - это их взаимодействие на рынке труда, где определяется цена труда (ставка заработной платы). Оплата, основанная на индивидуальных условиях найма, активно использовалась в период становления коммерческих предприятий. Такая ситуация не могла существовать длительное время, поскольку в ней отсутствует объективная основа для установления индивидуальных окладов, что после становления организации приводит к многим отрицательным явлениям и, прежде всего, к созданию неблагоприятного социально-психологического климата в трудовом коллективе.

Во-вторых – это уровень взаимодействия работников и работодателей внутри предприятия. Чтобы способности работника были реализованы, а труд был эффективным, т.е. чтобы работодатель и работник получали то, на что каждый из них рассчитывает, работа на предприятии должна быть организована определенным образом, а между ценой рабочей силы и показателями, характери-

зующими эффективность деятельности работника, должна быть установлена определенная взаимосвязь, которая и является предметом организации заработной платы на предприятии. До каждого работника, исходя из технических, технологических, организационных и экономических условий деятельности предприятия, а также с учётом сложившихся в обществе научно обоснованных представлений о социальных и физиологических требованиях к интенсивности труда работников, должны быть доведены нормы трудовой деятельности, устанавливающие конкретные количественные и качественные параметры его деятельности. Для каждого работника, исходя из цены его рабочей силы и норм труда, должна быть так же установлена количественная взаимосвязь между фактическими результатами труда, и уровнем оплаты труда. Иными словами, каждая единица количественного измерения нормы труда должна получить денежную оценку исходя из цены рабочей силы. Все вышеназванные требования к оплате работников предприятия в целом и позволяет обеспечить система оплаты.

Известно, что система — это, прежде всего, целостная совокупность элементов. По мнению автора, **система оплаты в современных условиях** — это регламентированная взаимосвязь между трудовыми показателями и уровнем заработной платы, выраженная в определенных механизмах и формах оплаты, охватывающая все трудовые процессы, происходящие в организации, носящая неизбежный систематический характер при наступлении соответствующего события. Главным отличием этого определения от ранее существующих является то, что здесь учтены основополагающие принципы построения систем оплаты — регламентация, комплексность, стабильность, неизбежность, системность.

При создании системы оплаты труда, как одной из самых эффективных составляющих системы стимулирования на предприятии на сегодняшний день, в основу ее создания должны быть положены превалирующие над остальными типы трудовых мотиваций. На предприятиях, придерживающихся инновационного пути развития, ставящих перед собой стратегические цели развития необходимо осознанно формировать штат с преобладанием работников, мотивационный профиль которых нацелен на достижение целей. Для них необходимо строить

механизм оплаты на основе KPI (key performance indicators) – ключевых показателей эффективности, в основе которой положена методика целеполагания и SMART- задачи.

Мы считаем, что *«инновационный механизма оплаты труда»* - это научно разработанный, практически применимый механизм оплаты, основанный на современных элементах и формах управления трудом, стимулирующий сотрудников предприятия, направленный на качественное повышение производительности труда и способствующий развитию потенциала сотрудника.

При решении вопросов стимулирования персонала необходимо исходить из приоритетов в мотивации труда у работников. На различных уровнях социально-экономического развития общества различны и типы трудовой мотивации работников. При определенном материальном благополучии в обществе, уровне достатка, позволяющем не только удовлетворять первичные потребности, у работников повышенная мотивация к тому, чтобы труд приносил им удовлетворение, был значимым для них и общества. В условиях нестабильной экономической ситуации на первое место выходит удовлетворение первичных потребностей, желание заработать средства к существованию.

Отличительной чертой заработной платы как экономической категории в современных условиях является то, что она отражает отношения, в основе которых лежит товарный характер рабочей силы, т.е. продажа ее работником на рынке труда. В формализованном виде заработную плату при рыночной экономике можно записать следующим образом:

$$ЗП_a^k = \sum C_{ia} = \sum_{i=1}^m C_i t_{ia} = T_a^k, \quad (1)$$

где $ЗП_a^k$ – заработная плата работника a при рыночной экономике;

C_{ia} – стоимость предметов потребления i -ого вида, необходимых для воспроизводства рабочей силы, в денежных единицах;

$i 1, 2 \dots m$ – количество видов продуктов, составляющих набор товаров и услуг, необходимых для воспроизводства рабочей силы работника a ;

t_{ia} – количество общественного труда, воплощенного в единице i -ого вида;

T_a^k – количество общественного (абстрактного) труда, воплощенного в заработной плате работника a при капиталистическом способе производства.

В настоящее время нет однозначного, устоявшегося определения заработной платы, но все существующие определения, в той или иной степени, не учитывают современного аспекта двойственного механизма рыночных отношений. По нашему мнению, **заработная плата в современных условиях** – это сумма вознаграждения, причитающаяся работнику за выполнение своих должностных (рабочих) обязанностей, в соответствии с трудовым договором и иными соглашениями, вступающими в силу в процессе трудовых отношений между работником и работодателем». Принципиальным отличием этого определения от нормативного является то, что сумма вознаграждения больше зависит от условий трудового договора и иных соглашений, чем от количества и качества выполняемой работы.

4) Адаптированы современные системы стимулирования и оплаты труда под специфику строительной отрасли, разработан комплексный механизм, методика построения системы стимулирования и экономическая модель оплаты труда на строительном предприятии, что дает возможность качественного повышения управления трудом при достижении стратегических и тактических целей и задач предприятия (п. 5.6 и 5.15 ПС).

Авторская методика соотнесения оплаты труда с целями строительной организации, которая реализуется в несколько этапов, представлена на рисунке 3. После определения генеральной цели, разрабатывается организационная структура предприятия, определяются цели подразделений, разрабатывается экономическая модель системы стимулирования и функциональные компетенции и критерии оценки результативности труда по каждой должности и подразделению.

Диагностика мотивационного профиля работников – один из ключевых этапов предварительной работы при построении системы стимулирования. С помощью диагностики мотивационного профиля выявляется мотивационная направленность большинства работников компании, которая сопоставляется с целями самой компании и подразделений. При выявлении несоответствий в мотива-

ционной направленности основной части работников, прежде чем вводить систему оплаты, направленную на «достижение целей», необходимо провести кадровые перемещения хотя бы тех работников, которые занимают ключевые позиции на данном участке работ.



Рисунок 3. Методика построения системы стимулирования строительной организации

Разработка компенсационного пакета выступает как одна из важнейших, стратегических, задач в управлении человеческими ресурсами.

Денежное вознаграждение, точнее формы его получения, а также относительные и абсолютные размеры, воспринимаются работником как свидетельство его ценности для организации, влияют на самооценку работника, впрямую говорят о его социальном статусе, то есть уровень заработной платы выступает также и мерилем личностной и профессиональной самореализации. Система компенсаций предприятия должна ориентироваться на высокий уровень вознаграждения за интенсивный и эффективный труд.

Компенсационный пакет, или система вознаграждений, которые используются в организации, складывается из двух элементов – заработная плата, состоящая из постоянной, переменной частей, а так же доплат/надбавок и социальные и компенсационные выплаты и льготы.

$$\mathbf{КП = ЗП + СВ + КВ + ЛГ,} \quad (2)$$

где **КП** – компенсационный пакет; **ЗП** – заработная плата; **СВ** – социальные выплаты; **КВ** – оплата отпусков, транспортных расходов и др.; **ЛГ** – льготы по оплате различных услуг.

Сумма материального вознаграждения, выплачиваемого работнику, состоит из постоянной (оклад), переменной (премиальной) частей и части доплаты/надбавки:

$$\mathbf{ЗП_{работника} = ПостЧ + ПеременЧ + доплаты/надбавки,} \quad (3)$$

где **ПостЧ** – оклады, тарифы, сумма сдельного заработка; **ПеременЧ** – премия, выплачиваемая по результатам труда; **Доплаты / надбавки** – выплачиваются согласно Трудовому кодексу Российской Федерации, коллективным договорам, индивидуальным соглашениям.

Разработка постоянной части заработной платы должна происходить с учетом достоинств и недостатков тарифной системы и системы грейдов. Простота в использовании тарифной системы, а именно: наличие ЕТКС, позволяющих чётко определить виды работ, присущие данной должности, уровень квалификации необходимый для выполнения работ – позволят строительному предпри-

ятию построить систему оплаты, основанную на привычном механизме тарификации работ. Но при разработке тарифной части, которая, как правило, становится образующей для всего уровня заработной платы, необходимо учитывать и современные аспекты ведения бизнеса. Нецелесообразно переплачивать за работы, которые не являются для данного вида бизнеса ключевыми, но при этом требуют сохранения тарификации работ. При разработке постоянной части заработной платы основополагающей должна остаться тарификация работ, но с корректировкой на ценность должности для компании.

При установлении постоянной части предлагается разработать тарифные уровни для каждой категории сотрудников, соблюдая при этом принцип тарификации работ. Для этого разрабатываются факторы, по которым и будет производиться оценка всех должностей и работ на строительном предприятии. В связи с тем, что специфика строительной сферы имеет свои особенности, были выделены следующие факторы оценки: уникальность специалиста на рынке труда, уровень ответственности, ценность обслуживаемого оборудования, цена ошибки.

На основе определения и разработки факторов оценки, по которым оценивается должность (работа) на данном предприятии, проводится оценка рабочих мест и должностей и распределение сотрудников компании по уровням. Так как отойти от квалификационных разрядов в строительной сфере для рабочих специальностей нет возможности, то разрядность нужно сохранять внутри уровня рабочих специальностей. После этих расчетов должности распределяются в выбранном диапазоне с учетом получившихся результатов балльной оценки.

Для дифференциации заработной платы на предприятии разрабатывается «рабочая сетка», которая впоследствии будет учитываться как исходный материал для установления базовых окладов и тарифных ставок работников. Пример построения рабочей сетки можно увидеть в таблице 1.

Разработка тарифных уровней происходит с учетом окладов и тарифных ставок, рассчитанных в «рабочей сетке» (рисунок 4).

Таблица 1. «Рабочая сетка» окладов и тарифных ставок

Месячная з/пл	y	1.1 y	1.21y	1.47y	1.56y	1.65y	1.81y	2y	3y	5y	7y	9y
Оклад без учета премии	z	1.1z	1.21z	1.47z	1.56z	1.65z	1.81z	2z	3z	5z	7z	9z
Часовая Тарифная ставка	q	1.1q	1.21q	1.47q	1.56q	1.65q	1.81q	2q	3q	5q	7q	9q
Коэффициент дифференциации	1	1,1	1,21	1,47	1,5	1,65	1,81	2,0	3,0	5,0	7,0	9,0

Примечание к таблице 1. $z = 0,6y$, $q = y/160$

Впоследствии, после распределения должностей по уровням проводится мотивационная аттестация всех руководителей, специалистов и служащих для установления оклада каждому сотруднику в пределах «вилки» уровня. Рабочим тарифные ставки устанавливаются с учётом имеющегося разряда на том уровне, где определен данный вид работ.

1 уровень

Секретарь, инспектор отдела кадров, бухгалтер	Диапазон окладов, руб.			
	1,1y	1,21y	1,47y	1,56y

1А уровень

Бетонщик	Разряд	3	4	5	6
	Часовая тарифная ставка, руб./час	1,1q	1,21q	1,47q	1,56q

2 уровень

	Диапазон окладов, руб.			
	1,21z	1,47z	1,56z	1,65z

2А уровень

Слесарь по ремонту автомобилей	Разряд	3	4	5	6
	Часовая тарифная ставка, руб./час	1,21q	1,47q	1,56q	1,65q

3 уровень

Мастер участка буронабивных свай	Диапазон окладов, руб.			
	1,47z	1,56z	1,65z	1,81z

3А уровень

	Разряд	3	4	5	6
	Часовая тарифная ставка, руб./час	1,47q	1,56q	1,65q	1,81q

4 уровень

	Диапазон окладов, руб.			
	1,56z	1,65z	1,81z	2z

4А уровень

машинист буровой установ- ки	Разряд	3	4	5	6
	Часовая тарифная ставка, руб./час	1,56q	1,65q	1,81q	2q

Рисунок 4. Уровни тарифных ставок и окладов

Разработка переменной части заработной платы. Если постоянная часть оценивает потенциал работника и является условно стабильной, гарантированной выплатой, то вот переменная часть является единственным эффективным механизмом для повышения трудовой мотивации работников и достижения целей компании. Планирование и расчёт переменной части заработной платы должны происходить по индивидуальным или коллективным SMART задачам, которые в свою очередь строятся на основе KPI (ключевых показателей эффективности). Бланк расчета процента премии по основному производству при наличии нескольких Ключевых показателей эффективности (KPI), выраженных в целевых SMART задачах, представлен в таблице 2.

Таблица 2 Бланк расчета % премии по строительному участку

	SMART задачи	Вес задачи, %	Результат, чем подтверждается	Итоговый % премии
1	Отсутствие претензий к качеству работ, шт.	35		
2	Выполнение норматива по рентабельности, плановая сметная прибыль 15%	35		
3	Отсутствие дисциплинарных нарушений, шт.	30		
	ИТОГО	100		

Расчет постоянного фонда оплаты труда рабочих вспомогательных цехов, служащих, специалистов и руководителей всех уровней происходит согласно установленному окладу (тарифной ставке) пропорционально отработанному времени. При этом каждому рабочему вспомогательных подразделений устанавливается сменное задание, состоящее из нескольких SMART задач, где определяется стоимость каждой выполненной задачи. Специалистам выставляются целевые

задачи с учётом итогов работы подразделений, в которых они трудятся, а топ-менеджерам – с учетом целевых задач компании в целом.

ОСНОВНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ:

Научные статьи в изданиях, рекомендованных перечнем ВАК РФ:

1. *Сухова О.В.* Заработная плата как экономическая категория или реальная практика реальной экономики // Управление персоналом. № 19, 2009 - с. 72-76 (0,5 п.л.)

2. *Сухова О.В.* Перестройка системы стимулирования. Этапы предварительной работы // Управление экономическими системами: Электронный научный журнал, 2010. - № 4 (24). - № гос. рег. статьи 0421000034/. – Режим доступа к журн.: <http://uecs.mcniip.ru>. (0,2 п.л.)

Научные статьи в других изданиях:

3. *Сухова О.В.* Определение уровня заработной платы в современных условиях // Конкурентоспособность территорий и предприятий меняющейся России: Материалы X Всероссийского форума молодых ученых и студентов. Электронный сборник статей / Уральский государственный экономический университет, 24–26 апреля 2007 г. – Екатеринбург, 2007. (0,05 п.л.)

4. *Сухова О.В.* Стимулирование и оплата труда в строительной сфере в условиях финансового кризиса // Экономика регионов России в условиях глобального финансового кризиса: Региональная науч.-практ. конференция / Ивановский государственный химико-технологический университет, 14–15 мая 2009 г. – Иваново, 2007 – с. 104-105 (0,1 п.л.)

5. *Сухова О.В.* Разработка системы мотивации – главный действующий инструмент при достижении целей компании // Актуальные проблемы экономики и права в современных условиях: Международная науч.-практ. конференция / Международная Академия Финансовых технологий, Пятигорск, 5–6 июня 2009 г. – Пятигорск, 2009 – с.76-78 (0,15 п.л.)

6. *Сухова О.В.* Инновационное управление трудом в строительной сфере // Управление инновационным развитием современных социально-экономических систем: Всероссийская науч.-практ. конференция / Центр прикладных научных исследований, 19 июня 2009 г. – Москва, 2009 – с. 229 -234 (0,31 п.л.)

7. *Сухова О.В.* Заработная плата как правовая категория в условиях рынка // Роль юридического образования и науки в современном развитии российского государства: Науч.-практ. конференция / Хабаровская гос. академия экономики и права, 2–3 октября 2009 г. – Хабаровск, 2009 – с.167-169 (0,17 п.л.)

8. *Сухова О.В.* Материальное стимулирование как эффективный инструмент управления себестоимостью предприятия // Демидовские чтения–Тула, 2009: Ежегодная науч.-практ. конференция с международным участием / Образоват. консорциум «Среднерусский университет», г. Калуга, НОУ ВПО Тульский ин-т управления и бизнеса, г. Тула; Высшая школа гостиничного бизнеса и туризма, г. Ченстохова, Польша, 15-16 сентября 2009 г. – Тула, 2009.ч.1 – с. 193-195 (0,19 п.л.)

9. *Сухова О.В.* Современные системы оплаты труда как эффективный инструмент управления человеческим ресурсом на предприятии // Актуальные проблемы экономики, менеджмента, маркетинга: Международная науч.-практ. конференция / ГОУ ВПО «Белгородский гос. ун-т», 17–19 ноября 2009 г. –Белгород, 2009. ч.2 – с. 351-355 (0,28 п.л.)

10. *Сухова О.В.* Применение балльно-факторных систем оплаты труда в строительной сфере // Современные аспекты в сфере управления персоналом: Материалы Всерос. науч.-практ. конференции / ГОУ ВПО «Урал. гос. тех. ун-т – УПИ им. Первого Президента России Б.Н. Ельцина, Екатеринбург, 15 декабря 2009 г. //Дискуссия: Ж-л науч. публикаций. 2009 – с. 60-62 (0,15 п.л.)

11. *Сухова О.В.* Особенности формирования заработной платы на рынке труда. Эффекты от спроса и предложения // Дискуссия: Журнал научных публикаций. №2 , 2010 – с. 61-62 (0,18 п.л.)

12. *Сухова О.В.* Анализ теорий мотивации и их влияние на результаты работы компании // Дискуссия: Журнал научных публикаций. №4, 2010 – с. 19-22 (0,19 п.л.)

13. *Сухова О.В., Кодачигов И.* К вопросу о формировании действенных систем оплаты труда // Дискуссия: Журнал науч. публикаций №5, 2010 – с. 53-56 (0,3/0,15 п.л.)

14. *Сухова О.В.* Принципы построения эффективной системы стимулирования // Дискуссия: Журнал научных публикаций. № 6, 2010 – с. 55-60 (0,38 п.л.)

15. «Формирование инновационного механизма оплаты труда в строительстве // Дискуссия: Журнал научных публикаций. № 10, 2010 – с. 14-23 (0,63 п.л.)

Отпечатано ООО «Издательский дом «Ажур»
620028, Екатеринбург, ул. Восточная, д. 54
Тел. (343) 350-78-28, 350-78-49
Заказ 17/01-1. Тираж 100