

*В.Н. Ковалев,
В.А. Фролов,
Е.Н. Шевченко*

ВЛИЯНИЕ ПОРОГА СОЦИАЛЬНОЙ ОЩУТИМОСТИ ПОощРИТЕЛЬНЫХ ВЫПЛАТ НА УСПЕШНОСТЬ ТРУДА

Осуществление социально-экономических преобразований национального хозяйства Украины на рыночной основе накладывает отпечаток на методы материального и морального побуждения к эффективному труду отдельных работников, объединенных в производственные структуры, что необходимо учитывать при управлении развитием систем оплаты труда.

Способы стимулирования известны зарубежной и отечественной науке и практике. Они разнообразны, подвижны, постоянно изменяются и развиваются в зависимости от социальных, экономических, природных и других условий. Достаточно сослаться на работы таких известных в области мотивации и оплаты труда экономистов, как Н.Г. Чумаченко [10], С.И. Шкурко [11], Ю.П. Кокин [6], Р.А. Яковлев [12], Д.П. Богиня, О.А. Гришнова [2], В.Н. Гринева [1], А.Л. Еськов [4], А.М. Колот [7], А.Л. Мазин [9] и др.

В работах этих ученых раскрыты общие теоретические положения об оплате труда в рыночных условиях и опыт совершенствования стимулирующих систем за рубежом и в Украине. Обоснованы направления перспективных исследований. В то же время имеются вопросы, которые нуждаются в дальнейшем развитии и углубленном рассмотрении. К ним следует, прежде всего, отнести методы количественной оценки и научного обоснования параметров заработной платы и материального поощрения за труд, которые могут быть определены на стыке двух критериев оценки: порога социальной оскутительности поощрительных выплат для работников и их семей и достижения достаточного эффекта для работодателя. По целевому признаку оба эти критерия взаимозависимы и неразделимы.

Целью данной работы является развитие научных и практических

положений о влиянии порога социальной оскутительности поощрительных выплат для работающих и их семей с учетом экономической эффективности выплат для работодателей.

Порог социальной оскутительности поощрительных выплат можно рассматривать как показатель, определяющий стимулирующую функцию оплаты труда, так как служит критерием количественной оценки приемлемости уровня вознаграждения работника за успешность труда и фиксирует минимальную границу привлекательности размера поощрительных выплат, ниже которой они становятся неоскутительными в семейном бюджете работающего, теряют свою социальную значимость. Количественно «порог социальной оскутительности» соизмеряется работником с позиции адекватности вознаграждения дополнительным его трудовым усилиям при сопоставлении с уровнем других видов своей заработной платы, которая имеет следующую примерную социально-экономическую структуру, раскрываемую равенством

$$Z_o = C_p.c + D_n.v + P_v, \quad (1)$$

где Z_o – общий уровень заработной платы различных ее видов, грн.;

$C_p.c$ – стоимость рабочей силы (воспроизводственный уровень заработной платы в соответствии с нормой труда), грн.;

$D_n.v$ – дифференцированные надбавки к воспроизводственному тарифному уровню зарплаты, устанавливаемые тарифной системой за отклонения от стандартов по качеству, напряженности и условиям труда, грн.;

P_v – поощрительные выплаты за успешность труда сверх нормы, грн.

$$C_p.c = Z_m \cdot K_{zn}, \quad (2)$$

где Z_m – минимальная заработная плата в базисном периоде (для рабочих это

© Ковалев Валерий Николаевич – доктор экономических наук, профессор;
Фролов Валерий Александрович – аспирант;
Шевченко Екатерина Николаевна – аспирант.
Украинская инженерно-педагогическая академия, Харьков.

заработная плата первого разряда в нормальных производственных условиях), грн.;

$K_{г.п}$ – коэффициент гарантированного повышения заработной платы (с учетом изменения индекса цен на потребительские товары).

В государстве с социально ориентированной экономикой минимальная заработная плата должна устанавливаться на уровне не ниже прожиточного минимума и обеспечивать социально определенные, не нищенские, а нормальные материальные условия жизни работающих и их семей. Отсюда соотношение указанных выше экономических категорий может быть выражено равенством

$$З_{м.в} = З_{м} \cdot K_{г.п} \times \geq П_{м} = С_{р.с.}, \quad (3)$$

где $З_{м.в}$ – воспроизводственный уровень заработной платы, грн.;

$П_{м}$ – прожиточный минимум, грн.

Дифференцированные тарифные надбавки учитывают различия в зарплате по тарифным коэффициентам и разрядам, по условиям труда (подземные, шахтной поверхности, горячие, тяжелые и др.), по формам оплаты труда (сдельные, повременные, бестарифные) и по другим признакам.

Поощрительные выплаты за успешность труда сверх нормы, порог социальной осязаемости которых оценивается, могут включать выплаты и надбавки за совмещение профессий или функций, руководство бригадой и др., а также премирование за индивидуальные и коллективные результаты труда. Чтобы они были осязаемыми, количество их видов должно быть ограниченным, так как при большом их количестве и недостаточных источниках обеспечения осязаемость каждого из них размывается.

Ознакомление с опытом отечественных и зарубежных фирм позволяет выявить достаточно широкий круг видов поощрительных выплат и показателей оценки успешности труда. Это и рост производительности труда, перевыполнение норм труда, повышение качества продукции, рационализаторская и изобретательская деятельность и др. Поэтому заметным

становится стремление ряда зарубежных фирм к ограничению количества показателей стимулирования, в результате чего размер поощрительных выплат по ним становится более осязаемым. При этом также облегчается учет социальных, экономических, демографических и других параметров, которые определяют или влияют на уровень поощрительных выплат. К ним следовало бы отнести стоимость рабочей силы, экономические возможности хозяйственных структур, эффективность поощрительных выплат для работодателя, потребительские цены, структуру заработной платы и принятое количество составляющих ее элементов, условий рынка труда, его успешности и др. При этом важно определиться, нужно ли ограничивать поощрительные выплаты определенным пределом.

Например, Е.Н. Красносова рекомендует следующие показатели: производительность труда, объем выполненных заданий, профессиональное качество труда и инициативность устанавливать допустимый размер доплат 60 % от должностного оклада, не разъясняя причину такого ограничения [8].

Следует отметить, что принцип ограничения размеров поощрительных выплат живуч и имеет более чем полувековую давность. Если в условиях социалистического производства он использовался как инструмент сдерживания роста заработной платы, то в условиях рынка нужда в искусственном ограничении размера поощрительных выплат отпадает. Регулятором становится соотношение порога осязаемости выплат, как минимальной черты их размера, и допустимого экономического эффекта работодателя от их применения. В этом случае в диапазоне между величиной поощрительных выплат работникам за успешность труда и максимально допустимым эффектом для работодателя образуется поле, в пределах которого создается источник поощрительных выплат работникам и удовлетворения имущественных потребностей работодателя. Величину эффекта работодателя можно определить по предложенной нами ранее

формуле расчета его доли ($\mathcal{E}_{з.р.}$), которая предусматривает вычитание поощрительных выплат из суммарного производственного эффекта [5, 165]

$$\mathcal{E}_{з.р.} = \Delta Pr - \Phi n, \quad (4)$$

где ΔPr – прирост дохода от производственной деятельности персонала в

результате повышения успешности труда, грн.;

Φn – фонд поощрительных выплат работникам за успешность труда, грн.

Рассмотрим расчет $\mathcal{E}_{з.р.}$ на следующем примере. Исходные данные приведены в табл. 1.

Таблица 1. Исходные данные для определения доли эффекта работодателя

Показатели	Уровень показателей, грн.	
	по плану	фактически
Доход от производственной деятельности персонала	104783,5	108024,2
Расходы, связанные с производственной деятельностью персонала	49936,2	46894,2
Фонд поощрительных выплат	-	2744,0

Отсюда:

$$\mathcal{E}_{з.р.} = (108024,2 - 46894,2) - (104783,5 - 49936,2) - 2744,0 = 3538,7 \text{ грн.}$$

Графически динамика изменения соотношения доли поощрительных выплат работникам за успешность их труда,

образуемая в пределах суммарного эффекта предприятия, и доли эффекта работодателя, используемого для удовлетворения его имущественных потребностей, раскрыта на рисунке.

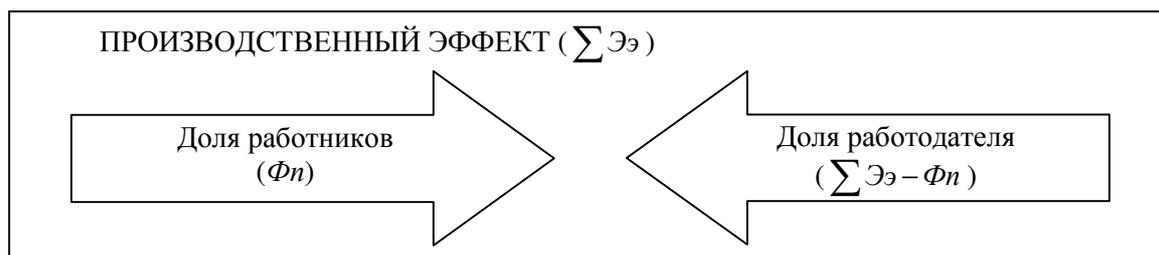


Рисунок. Тенденция установления соотношения между размером поощрительных выплат работникам за успешность их труда и экономического эффекта работодателя на удовлетворение его имущественных потребностей

В нашем примере распределение эффекта между участниками производственного процесса произошло в следующей пропорции, %:

работодатель – 56,3% $[3538,7 / (2744 + 3538,7) \cdot 100]$;

работники – 43,7% $(2744 / (2744 + 3538,7) \cdot 100]$.

В практике чаще наблюдается стремление работодателя превысить свою долю над долей работников. Но идеальным можно признать состояние равновесия распределяемых частей эффекта, на стыке которого возможно нормировать такой структурный элемент заработной платы, как поощрительные выплаты за успешность труда или устанавливать процентную ставку

премии к тарифному заработку.

Из вышеизложенного следует, что более целесообразным является выделение из структуры заработной платы поощрительных выплат за успешность труда по признаку источников образования их фондов с тем, чтобы в качестве их источника была не себестоимость продукции, как для тарифной заработной платы, а чистая прибыль (эффект), остающаяся в распоряжении предприятия. В этом случае стимулирующая функция системы премирования не будет размываться, чему будет способствовать сокращение числа элементов структуры заработной платы до минимального их количества. Роль такого показателя может играть преимущественно рост производительности труда при условии

сохранения установленного качества работ.

Следует также учитывать, что на порог социальной осужденности поощрительных выплат влияет частота выплат, уменьшив которую до одной или нескольких выплат в год, можно существенно повысить осужденность вознаграждения. В этом случае порог социальной осужденности выплат будет становиться более заметным.

Рассмотрим эти теоретические положения применительно к практике организации оплаты труда промышленных предприятий. В табл. 2 раскрыта структура фонда заработной платы и расчетной величины средней заработной платы персонала шахты «Днепровская» открытого акционерного общества «Павлоградуголь» в 2007 и 2008 гг.

Таблица 2. Изменение структуры фонда оплаты труда и среднемесячного уровня зарплаты на шахте «Днепровская» ОАО «Павлоградуголь» в 2007-2008 гг.

Показатели	Уровень показателей по годам					
	2007			2008		
	ФОТ, тыс. грн.	структура, %	среднемесячная зарплата, грн.	ФОТ, тыс. грн.	структура, %	среднемесячная зарплата, грн.
1. Основной фонд	32658,7	52,80	1003,35	36126,0	54,84	1292,68
1.1. Сдельный фонд	16730,6	27,05	514,03	18426,1	27,98	659,54
1.2. Повременный фонд	15370,8	24,85	472,22	17137,3	26,01	613,10
1.3. Другие виды оплаты	557,2	0,90	17,10	562,6	0,85	20,04
2. Дополнительный фонд	28916,9	46,77	888,76	29457,0	44,71	1053,90
2.1. Премии	5929,0	9,59	182,14	6874,5	10,44	246,09
2.2. Доплаты и надбавки	11697,5	18,91	359,34	11577,9	17,57	414,16
2.2.1. Ночные	2832,6	4,58	87,03	2869,1	4,35	102,54
2.2.2. За выслугу лет	3134,9	5,07	96,34	3103,5	4,71	111,02
2.2.3. За совмещение профессий	40,7	0,07	1,33	40,9	0,06	1,41
2.2.4. За расширение зон обслуживания или увеличение объема работ	184,7	0,30	5,70	188,6	0,29	6,84
2.2.5. За работу в тяжелых и вредных условиях	180,9	0,29	5,51	115,9	0,17	4,01
2.2.6. За интенсивность труда	84,1	0,14	2,66	89,4	0,14	3,30
2.2.7. За руководство бригадой	255,8	0,41	7,79	255,9	0,39	9,19
2.2.8. За профессиональное мастерство	143,0	0,23	4,37	145,6	0,22	5,19
2.2.9. За высокие достижения в труде	1032,3	1,67	31,73	1072,9	1,63	38,42
2.2.10. За выполнение особо важной работы на время её выполнения	210,3	0,34	6,46	184,1	0,28	6,60
2.2.11. Работа в праздничные и выходные дни	718,5	1,16	22,04	725,6	1,10	25,93
2.2.12. За научную степень	5,3	0,01	0,20	6,0	0,01	0,24
2.2.13. Прочие выплаты	2871,5	4,64	88,17	2780,4	4,22	99,47
2.3. Другие выплаты	11290,4	18,27	347,19	11004,6	16,70	393,65
3. Другие поощрительные и компенсационные выплаты	267,1	0,43	8,17	295,6	0,45	10,60

Итого: общий фонд оплаты труда	61842,7	100,00	1900,28	65878,6	100,00	2357,18
-----------------------------------	---------	--------	---------	---------	--------	---------

На основании анализа табл. 2 можно сделать следующие выводы:

1. В период с 2007 по 2008 г. средне-месячная заработная плата одного работающего увеличилась на 456 грн., т.е. на 24% (456,9/1900,28·100). В том числе основные ее виды увеличились так:

основная заработная плата – на 28,8% (1292,68/1003,35·100 - 100);

дополнительная заработная плата – на 18,6% (1053,9/888,76·100 - 100);

другие поощрительные и компенсационные выплаты – на 29,7% (10,6/8,17·100 - 100).

При этом доля отдельных видов оплаты в ее структуре изменилась следующим образом, %:

	2007 г.	2008 г.
основная заработная плата	52,8	54,8
дополнительная заработная плата	46,8	44,7
другие поощрительные и компенсационные выплаты	0,4	0,4

Отсюда видно, что основная заработная плата на шахте – тарифная (сдельная и повременная), которая должна выполнять воспроизводственную ее функцию. Стимулирующую функцию преимущественно выражают такие структурные элементы фонда заработной платы, как премии, доплаты и надбавки. Значение каждого из указанных видов для улучшения организации оплаты труда можно установить, рассчитав индекс мотивационной значимости каждого вида заработной платы ($K_{зн}$). Величина $K_{зн}$ может быть определена как произведение темпов роста каждого вида на его удельный вес в структуре заработной платы за последний год.

Для указанных трех видов заработной платы величина $K_{зн}$ составила:

основная заработная плата
 $K_{зн} = 15,78 (28,8 \cdot 54,8/100)$;

дополнительная заработная плата
 $K_{зн} = 8,3 (18,6 \cdot 44,7/100)$;

другие поощрительные и компенсационные выплаты
 $K_{зн} = 0,12 (29,7 \cdot 0,4/100)$.

Приведенные расчеты свидетельствуют о том, что соотношение воспроизводственной и стимулирующей функции оплаты труда смещается в пользу воспроизводственной функции.

Безусловно, при низком уровне заработной платы в Украине основной проблемой ее организации становится обеспечение воспроизводственного уровня. Не случайно академик Н.Г. Чумаченко и профессор А.Л. Еськов отмечают, что низкий уровень стоимости рабочей силы в Украине, весьма далекий от мировых стандартов, безусловно, оказывает существенное влияние на падение трудовой мотивации работников отечественных предприятий [11]. Поэтому не менее насущной задачей становится и развитие поощрительных систем мотивационного механизма на инновационной корпоративной основе, который бы позволял управлять порогом социальной оцутимости поощрительных выплат, обеспечивал его приемлемый уровень.

Анализ существующей системы премирования на шахте «Днепро́вская» показывает, что для основных профессий рабочих комплексных бригад установлена премия в размере до 40% от основной заработной платы за выполнение и перевыполнение плана по добыче угля бригадой при не превышении нормы зольности добытого угля (36,8%). Для рабочих шахтной поверхности величина премии установлена в размере до 15%. Как видим, основной показатель премирования – выполнение плана по добыче угля не привязан к успешности труда каждого рабочего бригады, что неизбежно приводит к уравнительности выплат и нарушению принципа заинтересованности индивидуального и коллективного труда.

К стимулирующим показателям на шахте «Днепро́вская» могут быть отнесены следующие используемые элементы структуры заработной платы, включаемые в группу доплат и надбавок, за:

- совмещение профессий;
- расширение зон обслуживания;
- работу в тяжелых и вредных условиях;
- увеличение объема работ;

интенсивность труда;
руководство бригадой;
профессиональное мастерство;
высокие достижения в труде;
выполнение особо важной работы.

На основе объединения указанных элементов структуры заработной платы может быть определен единый комплексный показатель, образованный на накопительной основе. Каждому такому элементу заработной платы могут быть присвоены соответствующие баллы и установлена степень значимости критериев. Поощрительная шкала может предусматривать градацию нормативного уровня комплексного показателя и соответствующий уровень поощрительных выплат (регламентированного на балльной основе) в процентах к тарифному (основному) заработку.

Можно ожидать, что подобная мотивационная схема будет повышать экономический интерес наемных работников и обеспечивать достаточный эффект работодателю, так как будет учитываться порог социальной осужимости поощрительных выплат.

Выводы. Экономическая категория «порог социальной осужимости поощрительных выплат за успешность труда для работников и их семей» в совокупности с показателем эффективности затрат на рабочую силу для работодателя является критерием оценки параметров стимулирующих систем мотивационного механизма.

Количественно «порог социальной осужимости» соизмеряется работником с позиции адекватности вознаграждения дополнительным его трудовым усилиям при сопоставлении с уровнем других видов своей заработной платы, социально-экономическую структуру которой составляют такие элементы, как:

стоимость рабочей силы (воспроизводственный, или минимальный уровень заработной платы, устанавливаемый в соответствии с нормой труда в размере не ниже прожиточного минимума);

дифференцированные надбавки к воспроизводственному уровню заработной

платы, устанавливаемые по тарифной системе за отклонения от стандартов по качеству, напряженности и условиям труда и в соответствии с его нормой;

поощрительные выплаты за успешность труда сверх нормы, по которым оценивается «порог социальной осужимости для работников и их семей». Являясь количественным выразителем стимулирующей функции, он характеризует минимальную границу привлекательности размера поощрительных выплат, ниже которой они становятся неощутимыми в семейном бюджете рабочего, теряют социальную значимость.

Исследования структуры заработной платы с учетом указанного выше показателя на угледобывающем предприятии позволили определить следующие пути повышения его уровня и стимулирующей роли:

сокращение числа элементов структуры заработной платы, стимулирующих успешность труда, и частоты выплат до минимального количества;

использование производственного эффекта в качестве единого источника вознаграждения за успешность труда;

установление равновесия между порогом социальной осужимости поощрительных выплат работникам и эффектом работодателя, на основе которого возможно нормирование размера вознаграждения в процентах к тарифному заработку;

разработка поощрительной шкалы вознаграждения за обобщенный показатель оценки успешности труда.

Можно ожидать, что развитие мотивационного механизма в предложенном направлении будет способствовать повышению материальной заинтересованности у наемных работников к результатам своего труда, обеспечивающему достаточный порог социальной осужимости поощрительных выплат работникам и эффект работодателю.

Литература

1. Адміністративне управління трудовим потенціалом / В.М. Гриньова, О.М. Красноносова, М.М. Новікова, М.М. Салун. – Х.: ХНЕУ, 2004. – 428 с.

2. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці. – К.: Знання-Прес, 2001. – 313 с.

3. Васильченко В.С., Гриненко А.М., Грішанова О.А., Керб Л.П. Управління трудовим потенціалом: – К.: КНЕУ, 2005. – 403 с.

4. Еськов А.Л. Мотивационный механизм в системе производственного менеджмента: проблемы и решения: Монография / НАН Украины. Ин-т экономики пром-сти. – Донецк, 2005. – 390 с.

5. Ковальов В.М., Рижиков В.С. та ін. Економіка праці і соціально-трудова відносини / За ред. В.М. Ковальова. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 256 с.

6. Кокин Ю.П. Заработная плата как стоимость рабочей силы и распределение по труду // Человек и труд. – 1996. – № 10. – С. 70-72.

7. Колот А.М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу. – К.: КНЕУ, 1998. – 221 с.

8. Красноносова О.М. Мотиваційний аспект підвищення ефективності праці персоналу підприємства. Вісник Донбаської державної машинобудівної академії: Зб. наук. праць). – 2008. – № 3 (13). – С. 135-138.

9. Мазин А.Л. Экономика труда / А.Л. Мазин: 2-е изд. перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ – ДАНА, 2007. – 575 с.

10. Чумаченко Н.Г., Еськов А.Л. Проблемы трудовой мотивации работников. Вісник Донбаської державної машинобудівної академії: Зб. наук. праць. – 2008. – № 2 (12). – С. 285-289.

11. Шкурко С.И. Коллективный подряд в промышленности. – М.: Профиздат, 1990. – 160 с.

12. Яковлев Р.А. Оплата труда на предприятии. – М.: Центр экономики и маркетинга, 1999. – 248 с.