

УДК 331.214

Колосова О. Г.
Kolosova O. G.

**ЭВОЛЮЦИЯ ПОДХОДОВ К ПРОЕКТИРОВАНИЮ
ЭФФЕКТИВНОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

**EVOLUTION OF APPROACHES TO DESIGNING
APPROACHES EVOLUTION TO THE EFFECTIVE SYSTEM DESIGN
OF WORKERS LABOR REMUNERATION**

В статье рассматривается эволюционное развитие теории и политики заработной платы с целью выявления современных подходов к проектированию эффективной системы оплаты труда работников.

In the article the evolutionary development of the theory and wage policy in order to identify modern approaches to designing an effective system of labour remuneration of workers are considered.

Ключевые слова: система оплаты труда, эффективность, проектирование системы, политика заработной платы, стимулирование работников.

Keywords: system of labor remuneration, efficiency, system design, wage policy, encouraging employees.

В настоящее время экономисты-трудовики глубоко вовлечены в разработку теорий и конструктивных моделей [2 ; 5 ; 7 ; 14 ; 15], которые помогают менеджерам реализовывать системы оплаты труда, обеспечивающие эффективное сотрудничество для достижения бизнес-целей. Об отсутствии методологии, сложности проектирования экономически обоснованных систем стимулирования свидетельствует российский опыт. Грамотное сочетание интересов собственника, руководителя и конкретного работника может способствовать экономическому росту. Для этого в структуре заработной платы должны присутствовать переменные факторы, отражающие функциональную значимость и другие индивидуальные характеристики работников организации.

Актуальность проблемы оплаты труда обусловлена и заинтересованностью работников в размерах заработной платы. Основываясь на том, что «нет ничего более практичного, чем хорошая теория» рассмотрим эволюционное развитие подходов к проектированию оплаты труда в рамках экономической теории, насчитывающей более 2500 лет. В современных условиях определение заработной платы по-прежнему находится в центре внимания экономики труда, расцвет которой приходится на вторую половину XX века. Существующее множество макроэкономических теорий заработной платы представлено в табл. 1, микроэкономических теорий в табл. 2. В основе приведенного нами обзора контент-анализ материалов Н. А. Горелова [6], Р. П. Колосовой, Т. Н. Василюк, М. В. Артамоновой, М. В. Луданик [10], И. Б. Адовой [1] и др.

Таблица 1

Эволюция макроэкономических теорий заработной платы

Экономическая теория	Основоположник теории, ее представители	Основное содержание
1. Теория заработков, обеспечивающих прожиточный минимум	Давид Риккардо (1772–1823 гг.) «Начала политической экономии и налогового обложения» (1817 г.)	Железный закон заработков: каждый член общества должен быть обеспечен достаточным количеством продуктов питания, одежды и жильем, чтобы существовать [16]

Экономическая теория	Основоположник теории, ее представители	Основное содержание
2. Теория справедливой цены	Платон (диалоги «Государство», «Политика»), Аристотель (более 300 лет до н. э.)	Роль права по рождению высшего элитного класса по сравнению с низшим классом, существовавшим на уровне прожиточного минимума
3. Теория справедливого заработка	Фома Аквинский «О правлении государей»	Цена любого товара должна быть адекватной покрытию затрат на его изготовление, которые определяются на базе стандартов стиля жизни, привычного для производителей этого товара
4. Теория фонда заработков	Джон Стюарт Милль (1806–1873 гг.) «Очерки относительно некоторых нерешенных проблем политической экономии» (1844 г.)	Система свободной конкуренции не может обеспечить решение многих экономических проблем, важную роль отводил государству. Оно должно взять на себя расходы по созданию инфраструктуры, развитию образования, науки и т. д. [13]
5. Теория остаточного претендента	Френсис Амаза Уолкер (1840–1897 гг.)	Фонд заработков формируется из остатка суммарных доходов после вычета из них ренты, налогов, процентных ставок и прибыли. Из этого следует, что труд, будучи «остаточным претендентом», не имеет никаких прав
6. Марксистская теория	Карл Генрих Маркс (1818–1883 гг.) «Капитал»	Показал, что рабочие получают доход лишь на уровне прожиточного минимума, несмотря на то, что все прибыли образуются из их труда
7. Теория национального дохода	Джон Мейнард Кейнс (1883–1946 гг.) «Общая теория занятости, процента и денег»	Заработная плата – один из важных рычагов регулирования занятости. Однако в вопросах соотношения занятости и зарплаты был непоследователен
8. Теория некейнсианского распределения	Э. Хансен, С. Харрис, Ф. Перу, Е. Домар, Р. Харрод	Принцип акселератора означает, что рост доходов в конкретных условиях может и увеличивать инвестиции
9. Теория потребления	Генри Форд (1863–1947 гг.)	Высокооплачиваемые рабочие смогут покупать больше товаров, что будет способствовать расширению бизнеса и получению более высоких прибылей

Примечание: составлено по [6].

В экономической теории труда существует три концепции заработной платы. Первая определяет ее как цену труда, вторая – как денежное выражение стоимости товара «рабочая сила». С точки зрения современной теории экономики труда, которую разделяет Международная организация труда, заработная плата трактуется как цена услуг труда [10]. Следовательно, наблюдается повышение социализации экономических теорий и привнесение прагматизма в теоретическую концепцию.

Адам Смит под «естественной заработной платой» понимал стоимость рабочей силы [17]. Теория справедливого заработка явилась выражением интересов среднего класса в эпоху Возрождения. Архитекторы и художники, привлеченные на строительство церквей и правительственных зданий (подобно своим предшественникам в Древнем Египте, Греции, Риме), считали, что должны получать большие заработки, чем неквалифицированные работники, которые выполняли физическую работу, не требующую таланта, квалификации, обучения, интеллектуальных усилий.

Французский экономист Анри Файоль одним из принципов административной деятельности управленческого персонала считал вознаграждение. По его словам, «оплата вы-

полненной работы ... должна быть справедливой и по возможности удовлетворять и нанимателя, и служащего» [19, с. 85]. Файоль подчеркивает две важные характеристики трудового вознаграждения: двухсубъектность и справедливость в отношении участников этого процесса, т. е. осуществление на законных и честных основаниях.

Предвосхищая современных экономистов, Джон Стюарт Милль – английский экономист, представитель классической школы – призывал к социальному партнерству, представлению рабочим доли в прибыли, созданию условий беднейшим слоям населения для получения профессии. Идеи Милля были развиты Альфредом Маршаллом – основателем современной микроэкономики, по мнению которого образование позволяет многим получить возможность для раскрытия своих потенциальных способностей [12].

Карл Генрих Маркс рассматривал заработную плату как результат обмена наемного рабочего с капиталистом за продаваемую «рабочую силу». Согласно марксистской теории уровень заработной платы зависит от производительности труда, которая обусловлена степенью механизации и технологического оснащения производства. Из этого автором делается вывод о том, что механизация, в конечном счете, становится препятствием для роста заработной платы, поскольку технический прогресс порождает постоянный излишек рабочей силы [11].

Джон Мейнард Кейнс – английский экономист – признавал заработную плату негибкой, жесткую теорию заработной платы считал более эффективной; придавал значение разграничению заработной платы на реальную и денежную [8].

Генри Форд – один из создателей теории менеджмента – считал необходимым хорошо оплачивать труд каждого рабочего. На всех предприятиях Форда главенствовал принцип: тяжелые работы – на плечи машин. Форд писал: «Система заработной платы ... дает единственную возможность вознаграждать за вклад в производство по его ценности» [20, с. 105]; «справедливая заработная плата есть наивысшая заработная плата, какую может постоянно платить предприниматель» [19].

Согласно гедонистической теории заработной платы Шервина Розена [27] выбор работником рабочего места зависит от величины заработной платы и «компенсационных различий». Теория базируется на допущении, что поведение регулируется наслаждением и страданием [4]. Сформулированный принцип «удовольствия – страдания» оказывается мотивационным.

Теория человеческого капитала представляет заработную плату как состоящую из двух частей. Первая – это то, что работник с определенным уровнем подготовки получал бы, имея нулевой уровень образования. Вторая – это доход на образовательные инвестиции.

Таблица 2

Эволюция микроэкономических теорий заработной платы

Экономическая теория	Основоположник теории, ее представители	Основное содержание
1. Теория инвестиций	Говард Гительман	Компенсация за труд отдельного работника определяется ставкой прибыли на инвестиции этого работника, которые состоят из образования, полученной профессии и обретенного опыта на протяжении трудовой жизни [22]
2. Теория учрежденческих заработков	Гэри Стэнли Беккер	Уровень заработков зависит от многообразия выбора лиц, принимающих решения, каждому выбору может быть назначен весовой коэффициент
3. Теория предложения и спроса	Альфред Маршалл (1842–1924 гг.) «Принципы политической экономики».	Для четкого определения заработков, которые обеспечивают баланс на рынках труда, разрабатывают модели предложения-спроса. Точку пересечения кривых (спроса и предложения на графике) в отношении ценового фактора принято называть «крестом Маршалла» [12]

Экономическая теория	Основоположник теории, ее представители	Основное содержание
4. Теория предельной продуктивности	Иоганн Генрих Тюнен (1783–1850 гг.), Джон Бейст Кларк (1847–1938 гг.) «Распределение богатства»	«Справедливая заработная плата» соответствует предельной производительности труда [9, с. 305]. Принцип оплаты труда работника соответственно количеству и качеству выполняемой работы
5. Теория производительной эффективности	Генри Чарлз Кэри	Каждому работнику предоставляется благоприятная возможность увеличивать свой заработок посредством повышения естественной производительной эффективности
6. Теория переговоров	Джон Девидсон	Не существует единственной фиксированной ставки заработков, имеет место некоторый диапазон возможных ставок заработков. Верхний предел этого диапазона определяется наивысшим заработком, который работодатель в состоянии или желает выплачивать, а нижний предел – установленный законом минимальный заработок и/или доминирующая ставка компенсации по безработице [21]
7. Модель X-эффективности	Харви Лейбенштейн	Фирмы, работающие в условиях конкурентного рынка, могли бы обеспечивать дополнительные объемы выработки, посредством изменения внутренних рабочих процессов, не меняя масштаб операций или технологию [25]
8. Теория недостаточной оптимизации	Герберт Симон	Принимает во внимание тот факт, что менеджеры работают, ограничиваясь целесообразностью, и это их удовлетворяет
9. Экономическая теория операционных затрат	Оливер Уильямсон	Хорошо сконструированная компенсационная система играет главную роль в выполнении операций фирмы
10. Теория агентства	Луис Гомес-Мехья, Давид Болкен	В условиях несовершенной информации могут превалировать расхождения интересов держателей акций, менеджмента и наемных работников [23]

Примечание: составлено по [6].

Концептуально теория инвестиций комбинирует в себе широкое многообразие экономических влияний на компенсацию со специфическими средствами, с помощью которых работник в состоянии контролировать уровень выплачиваемой ему компенсации.

В теории Гэри Стэнли Беккера – американского экономиста, лауреата Нобелевской премии (1992 г.) [3] – рассматриваются все типы структур заработков: межличностные, межфирменные, межрегиональные, определяемые взаимосвязью сфер занятости и индустрии. Подчеркивается необходимость анализировать компенсации на динамической, непрерывно меняющейся базе.

В долгосрочной перспективе согласно теории предложения и спроса уровень роста заработков будет искать ту точку, в которой кривые спроса и предложения пересекаются. Стартовой является теория совершенной конкуренции. Однако в силу несовершенства рынков труда в реальном мире конкурентные силы не могут быть единственным детерминантом ставок заработной платы и структуры заработков в фирме. Информация всегда несовершенна.

Экономист Ричард Лестер [26], признал, что на рынке устанавливается «зона неопределенности» – некоторый диапазон с верхним и нижним пределом, в рамках которого фирма в состоянии формулировать собственную политику заработков для каждого типа профессио-

нальных навыков выполнения задания или определенного вида занятости. На рынке труда можно обнаружить фирмы, предлагающие «самые высокие заработки» и «самые низкие заработки», а все остальные распределяются где-то в пределах этого диапазона уровней заработной платы. Этот феномен был выявлен Джоном Данлопом в его исследовании. Данлоп установил, что одним из важных факторов влияния был рынок продукции, на котором действовала транспортная фирма, в частности, прибыльность индустрии и платежеспособность конкретного работодателя.

Согласно Джон Бейст Кларку, американскому экономисту [9], заработок, выплачиваемый последнему предельному наемному работнику, определяет заработок всех рабочих, которые выполняют похожую работу. В российской практике теория производительной эффективности применяется для обоснования материального стимулирования роста производительности труда.

Когда наемный работник делает выбор в пользу какого-то союза в качестве своего агента для переговоров с работодателем, теория переговоров, разработанная Джоном Девидсоном (1890 г.) [21], становится теорией коллективного договора. Члены профессионального союза вынуждены отказываться от права на переговоры в личных интересах, какие бы солидные выгоды, чем доступны их товарищам по союзу, это им ни сулило.

Согласно разработанной Гербертом Симоном теории недостаточной оптимизации удовлетворение целесообразностью имеет место по той причине, что менеджеры редко обладают, всеми знаниями и фактами, необходимыми для выбора наилучшего действия в конкретной ситуации. Они действуют каким-то определенным способом, который «достаточно хорош», но необязательно является оптимальным.

Например, держатели акций, желающие, чтобы стоимость их инвестиций в фирму была наибольшей, согласны разделить прибыль с менеджментом на базе производительности фирмы. Это может гарантировать выравнивание интересов.

Следовательно, многовековое развитие теоретических взглядов на заработную плату подтверждает необходимость соблюдения при оплате труда таких принципов как справедливость (для работников), эффективность (для предпринимателей), оплата по количеству и качеству выполняемой работы, стимулирование роста производительности труда, согласование разнонаправленных интересов. Кроме рыночных факторов, заработную плату формируют меры государственного регулирования, соотношение сил между профсоюзами и работодателями, конечные результаты деятельности предприятия и личный трудовой вклад работника.

Известно, что в российских условиях не подтверждают свою эффективность зарубежные системы оплаты труда. Поэтому полезно рассмотрение политики заработной платы в плановой экономике. Суть заработной платы Струмилин С. Г. [18] объяснял через раскрытие ее формы и содержания. Форму он видел в сущности договора найма, а содержание – в доли общественного продукта, полученного за свой труд. Основное назначение заработной платы – обеспечить каждому рабочему достойную норму средств.

Декретом Совета народных комиссаров (СНК) от 07.04.1921 г. отменялись ограничения приработка при сдельно-премиальной оплате труда, предоставлялась возможность всем рабочим путем повышения производительности труда и добросовестного отношения к работе увеличивать свой заработок независимо от процентного отношения суммы заработка к основной тарифной ставке.

В 1927 г. в целях межотраслевой дифференциации заработной платы по критерию народно-хозяйственной значимости отрасли вместо ранее применяемой единой тарифной сетки были введены тарифные сетки по отраслям производства. В этот период квалификация работника, количество и качество его труда, учитывались внутри отрасли хозяйства, безотносительно к другим отраслям и результатам труда вообще.

В период «косыгинской реформы» (60-е годы XX в.) большое внимание уделялось увеличению премиального фонда для поощрения лиц, добившихся наивысших трудовых результатов. Применялись «прогрессивные системы оплаты труда», методы хозяйственного

расчета, бригадные формы оплаты труда, появился новый вид поощрения по итогам работы за год – «тринадцатая зарплата».

Итак, отличительными чертами политики заработной платы в советский период были непоследовательность и противоречивость. С одной стороны, постоянные призывы к дифференциации оплаты труда исходя из конечных результатов, личного вклада. С другой стороны, господствовала концепция выравнивания заработной платы, устранения различий в оплате труда всех категорий работников.

Отсюда можно сделать вывод о том, что распространенное на современных российских предприятиях противоречие между целями руководства и ожиданиями сотрудников имеет корни из советского прошлого. Работники считают, что им должны платить за сам факт присутствия на рабочем месте, а руководители, чтобы персонал зарабатывал [15]. Интерес представляет рассмотрение причин низкой эффективности систем оплаты труда (табл. 3).

Таблица 3

Неэффективность системы оплаты труда

Признаки	Причины
Ухудшение показателей бизнес-процессов	Неверно установлены критерии для оценки трудовой деятельности с точки зрения достижения целей предприятия
«Уравниловка» в оплате труда	Закрытость принципов оплаты труда не позволяет работникам оценить ее справедливость
Рост текучести кадров, в первую очередь ключевых сотрудников	Прямая связь роста заработной платы и стоимости жизни
Ухудшение морально-психологического климата	Субъективизм руководителей при определении уровня оплаты труда

Примечание: составлено по [10].

Новый вектор в развитии теорий заработной платы связан с формированием экономики знаний, расширением сферы инновационного труда, который предполагает переориентацию на результаты творческой деятельности. В основе современного подхода к управлению показателями труда интегрированная оценка того, что люди делают (работа), как они это делают (поведение) и чего при этом достигают (результаты) [2].

Для того чтобы удержать ключевых сотрудников, сориентировать работников на повышение результативности, снижение издержек необходима настройка системы оплаты труда. Сотрудники с развитой компетенцией «решение проблем» очень нужны в период кризиса. Система, оплачивающая должность, а не необходимые умения и компетенции, не соответствует нуждам бизнеса» [28]. Аудит базовой части заработной платы позволит установить причины имеющегося неравенства. Например, заработная плата сотрудника может превышать рыночный уровень, потому что наряду с прямыми должностными обязанностями он выполняет нехарактерные для его позиции функции, либо обладает уникальными компетенциями, которые трудно найти на рынке. Низкий заработок может быть связан с тем, что работника недавно перевели на текущую позицию и его компетенции еще недостаточно соответствуют требуемому уровню.

Практикуется дифференцированный подход к персоналу, когда процент индексации заработной платы выше для более эффективных из числа низкооплачиваемых работников (повышение по заслугам). Ключевыми сотрудниками являются те, кто влияют на результаты работы компании в долгосрочной перспективе – руководители, менеджеры проектов и некоторые особо ценные специалисты. Для них используют долгосрочное премирование по результатам работы за три – пять лет. Во времена турбулентности на первый план выходит формирование премиального фонда как процента от дохода компании (выручки, прибыли). Наиболее популярны премии на основе KPI (Key Performance Indicators – ключевой показателем

тель эффективности), которые устанавливают размер выплат на основе результатов работы за год (реже квартал). Стимулирует повышение производительности труда внедрение планов разделения выгод, когда премия рассчитывается как процент от экономии трудовых затрат.

Таким образом, важно правильно установить зависимость оплаты труда от достижения индивидуальных и корпоративных целей. Своевременно информировать работников о том, каких результатов работы ожидает от них руководство, какие критерии используются для оценки, какие качества работников и трудовое поведение поощряются.

Литература

1. Адова И. Б. Социально-экономическая сущность вознаграждения персонала как предмета управления в организации // Вестн. ТГУ. Экономика. 2010. № 2 (10). С. 30–41.
2. Бабынина Л. С. Эмпирический анализ развития моделей оплаты труда в зарубежных странах // Вестн. Омского университета. Сер. Экономика. 2012. № 4. С. 109–114.
3. Беккер Г. С. Экономический анализ и человеческое поведение // THESIS, 1993. Т. 1. Вып. 1.
4. Бугельски Б. Р. Вознаграждения // Психологическая энциклопедия. СПб. : Питер, 2006. 1096 с.
5. Ветлужских Е. Н. Мировые тенденции в совершенствовании систем оплаты труда // Альманах Оплата труда № 1. 2015. С. 86–89.
6. Горелов Н. А. Вознаграждение работникам (Компенсационный менеджмент) : учеб. пособие. СПб. : ЛИК, 2007. 816 с.
7. Денисова А. В. Антикризисная настройка системы оплаты труда. // Альманах Оплата труда № 1. 2015. С. 2–7.
8. Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег. М. : Иностран. лит-ра, 1978.
9. Кларк Дж. Б. Распределение богатства. М. : Экономика, 1992. 446 с.
10. Колосова Р. П., Василюк Т. Н., Артамонова М. В., Луданик М. В. Экономика персонала: учеб. М. : ИНФРА-М, 2009. 896 с.
11. Маркс К. Капитал. Т. 1 // Маркс К., Энгельс Ф. Соч. в 50-ти т. Изд-е 2-е. Т. 23. М. : Гос. изд-во полит. литературы, 1968.
12. Маршалл А. Принципы экономической науки. В 3-х т. М. : Прогресс, 1993.
13. Милль Дж. С. Основы политической экономии и некоторые аспекты их приложения к социальной философии. В 3-х т. М. : Прогресс, 1980–1981.
14. Миляева Л. Г. Методические подходы к совершенствованию системы оплаты труда персонала предприятия // Альманах Оплата труда. № 1. 2015. С. 64–71.
15. Овумян М. Н. Особенности вознаграждения сотрудников в России и за рубежом // Альманах Оплата труда. № 1. 2015. С. 90–102.
16. Риккардо Д. Сочинения. М. : Госполитиздат, 1955. Т. 1.
17. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов // Антология экономической классики. В 2-х т. М. : ЭКОНОВ, 1993.
18. Струмилин С. Г. Избранные произведения. В 5 т.: Проблемы экономики труда. М. : Наука, 1964. Т. 3.
19. Файоль А., Эмерсон Г., Тэйлор Ф., Форд Г. Управление – это наука и искусство. М. : Республика, 1992. 352 с.
20. Форд Г. Моя жизнь, мои достижения. М. : Финансы и статистика, 1989. с.206 с.
21. Davidson John. The Bargaining Theory of Wages. New York : G. P. Putman's Sons, 1898. 319 p.
22. Gitelman H. M. An Investment Theory of Wages // Industrial and Labor Relations Review. 1968. P. 323–352.

23. Gomez-Mejia L. R. and Balkin D. B. Compensation, Organizational Strategy and Firm Performance. Cincinnati, OH : South-Western Publishing Company, 1992. P. 126–129.
24. Heneman Herbert G. Jr. and Dale Yoder. Labor Economics. 2nd ed. Cincinnati, OH : South-Western Publishing Co., 1965.
25. Leibenstein H. Beyond Economic Man : A New Foundation for Microeconomics. Boston, MA : Harvard University Press, 1980. P. 29–46.
26. Lester Richard A. A. Range of Wage Differentials // Industrial and Labor Relations Review. 1957. P. 483–500.
27. Rosen S. Hedonic Prices and Implicit Market: Product Differentiation in Pure Competition // Journal of Political Economy. 1974. № 82. P. 34–55.
28. Schuster J. R., Zingheim P. K. Compensation and Human Resource Practices During Crisis: Which Solutions Add Value? URL: <http://www.worldatwork.org/waw/adimLink?id=59577> (дата обращения: 29.07.2012).