

Роков Антон Иосифович, научный сотрудник, Санкт-Петербургский государственный экономический университет, Россия, г. Санкт-Петербург
Дубаневич Людмила Эдуардовна, кандидат экономических наук, Московский экономический институт, Россия, г. Москва
Самрат Рэй, соискатель, Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, Россия, г. Санкт-Петербург

ПОВЫШЕНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА ЗА СЧЕТ ИЗМЕНЕНИЯ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ

Аннотация: Максимизация экономической эффективности является базовым направлением хозяйственной деятельности любого современного предприятия. Для этого требуется изыскать все возможные меры воздействия на отдельные элементы функционирования предприятия, к которым можно отнести и грамотно выстроенную систему оплаты труда. Настоящая статья посвящена теоретическому рассмотрению возможности изменения действующей на предприятии системы оплаты для повышения экономической эффективности труда. Для этого предлагается провести теоретический анализ взаимосвязи системы оплаты и эффективности труда, что позволит выявить конкретные точки роста, стимулирование которых позволит получать дополнительные экономические эффекты от хозяйственной деятельности.

Ключевые слова: система оплаты, оплата труда, производительность труда, экономическая эффективность, повышение эффективности.

Annotation: Maximizing economic efficiency is the basic direction of economic activity of any modern enterprise. To achieve this, it is necessary to find all possible measures of influence on individual elements of the functioning of the enterprise, which can include a well-built remuneration system. This article is devoted to the

theoretical consideration of the possibility of changing the current payment system at the enterprise to increase the economic efficiency of labor. For this purpose, it is proposed to conduct a theoretical analysis of the relationship between the payment system and labor efficiency, which will allow identifying specific growth points, the stimulation of which will allow obtaining additional economic effects from economic activity.

Keywords: payment system, labor remuneration, labor productivity, economic efficiency, efficiency improvement.

Максимизация экономической эффективности является базовым направлением хозяйственной деятельности любого современного предприятия. Именно от состояния экономической эффективности зависит качество конкурентоспособности и потенциальные возможности по его повышению в стратегической перспективе. К реальным мерам повышения экономической эффективности предприятия является управленческое воздействие на отдельные элементы его функционирования. Одним из наиболее значимых направлений корпоративного воздействия является реализация корпоративной политики на базе выстраивания грамотной системы оплаты.

Экономическая эффективность хозяйственной деятельности находится в тесной взаимосвязи с корпоративной системой оплаты. В свою очередь система оплаты может создавать определенные возможности для повышения результативности труда на предприятии и формирует ряд проблем для предпринимательской деятельности при нерациональном и несправедливом своем аппарате. Изучение вопросов удовлетворенности трудом уже на протяжении долгого времени является актуальным направлением, поскольку в предпринимательской деятельности кадровое управление рассматривается как значимый фактор для решения многих бизнес-проблем. Специфика мотивации персонала и отдельные ее компоненты являются наиболее важными направлениями в контексте повышения производительности труда, а систему

оплаты следует рассматривать как базисный элемент функционала современного предприятия [1].

Особенно актуализировались вопросы изучения построения грамотной системы оплаты и обеспечения соответствующего уровня производительности труда в условиях пандемии COVID-19, оказавшей серьезное влияние на все сферы экономики, в том числе и на рынок труда. Быстрая адаптация российского социума к удаленной занятости в условиях режима самоизоляции и жестких ограничительных мер позволила сохранить производительность труда на относительно высоком уровне по сравнению с докризисным состоянием, однако остается недостаточная рациональность выстраивания системы оплаты, аппарат которой не вполне соответствует требованиям к повышению экономической эффективности труда [2]. Серьезные затруднения в процессе трудоустройства в основном испытывают молодые специалисты, не обладающие необходимыми навыками для получения достаточного уровня оплаты. Данные условия негативно сказываются на уровне жизни населения и вредят поступающему развитию экономической системы [3].

С макроэкономической значимости система оплаты на предприятиях является важным элементом формирования уровня оплаты труда, который определяет условия развития или сокращения теневой экономики. В случае неэффективной и/или несправедливой оплаты происходит снижение производительности труда и уход трудовых ресурсов в теневой сектор, что приводит к сокращению налогов и уклонению от уплаты отчислений на социальные нужды. Несовершенство институциональных взаимосвязей в национальной экономике приводит к усугублению ситуации с низким уровнем оплаты, провоцируя возникновение экстерналий по сокращению экономической безопасности на всех уровнях. Таким образом, система оплаты на предприятии создает необходимые условия для повышения эффективности труда и улучшает экономическую обстановку на национальном уровне, а воспроизведенная экономическая эффективность является важным элементом создания новой стоимости и обеспечивает выработку оптимальных связей на рынке труда.

Особенно проблема проявляется с кадрами высшей специализации, низкая оплата которым ставит барьеры для получения трудовых ресурсов с новыми компетенциями, необходимыми для цифровой экономики. Модернизация системы оплаты выступает институционально необходимым условием по реформированию хозяйственной деятельности предприятия. Критическое значение уровня оплаты является весомой проблемой для создания конкурентоспособности территории, определяя наличие механизмов по трансформации экономических процессов и отношений [4; 5].

Как детерминированный элемент именно система оплаты формирует дополнительные возможности получения отдачи от управленческого персонала. Уровень оплаты труда должен учитывать также нематериальные аспекты трудовой деятельности, например, психологические и социальные. В зависимости от сложившихся мотивационных механизмов, учитывающих специфику сферы деятельности, возможно обеспечить мероприятия материального стимулирования в рамках системы оплаты, обеспечив увеличение отдачи от труда рабочих, а следовательно, и совокупную экономическую эффективность труда [6]. Проводя анализ действующей на предприятии системы оплаты труда, возможно выработать устойчивые мероприятия по повышению эффективности труда. С такой позиции правильно выстроенные алгоритмы системы оплаты являются важным элементом корпоративного управления, обуславливая необходимость разработки и изучения наиболее эффективных методов и подходов в области систем оплаты труда.

Потребности в инновационном развитии оказывают непосредственное влияние и на вопросы управления трудовыми ресурсами на предприятии. Стратегическое функционирование предпринимательского комплекса требует непрерывное повышение отдачи от человеческого капитала, что невозможно обеспечить без действующих механизмов по формированию эффективного стимулирования труда, первичным компонентом которого выступает система оплаты труда. Можно сделать справедливый вывод, что без соответствующей системы оплаты невозможно обеспечить расширенное воспроизводство

инвазионного потенциала, ставя преграды перед повышением эффективности деятельности и оптимизации бизнес-процессов [7]. На сегодняшний день в связи с развитием технологий и стремительным ростом конкуренции большинство работодателей признает необходимость в совершенствовании квалификации рабочих, что должно параллельно обеспечиваться увеличением оплаты труда [8].

Переход к инновационной экономике ставит ряд требований к превышению конкурентоспособности предприятия, определяя трансформацию системы оплаты. В то же время методы и подходы к построению рациональной и эффективной системы оплаты должны учитывать качественные приоритеты удовлетворенности рабочими своим трудом, которые должны ясно понимать структурную часть своей оплаты. Следовательно, система оплаты как рычаг воздействия на трудовые ресурсы способна не только мотивировать работников, но и учитывать их потребности, подстраиваясь под тенденции времени и другие многофакторные явления. Степень адаптации системы оплаты к динамике внешней среды позволяет рационализировать воздействие различных факторов с целью максимизации экономической эффективности от хозяйственной деятельности предприятия.

Таким образом, система оплаты является одним из основных элементов, определяющих уровень мотивации рабочих и персонала к реализации своего труда. Достаточный уровень оплаты труда рабочих говорит о наличии у управленческого персонала возможностей по повышению производительности трудовых ресурсов на предприятии. Для любого бизнес-субъекта создание стратегической экономической эффективности связано с учетом всех возможных факторов, в том числе и внутренних, что определяет изыскание способов выявления проблемных точек для скорейшего проведения преобразований в контексте повышения качества функционирования бизнес-субъектов [9; 10]. Работодатель в зависимости от характера хозяйственной деятельности предприятия должен использовать наиболее рациональную модель начисления рабочим заработной платы, которая позволит повысить отдачу от трудовых ресурсов и сократить издержки производства. Требуется наладить

непрерывный мониторинг всех необходимых факторных явлений и разработать модели для своевременного выявления проблем на основе экономико-математического расчета факторного составляющего системы оплаты и эффективности труда.

В общем смысле систему оплаты следует рассматривать как правило начисление заработной платы сотрудникам, которое документально закреплено, учитывая конкретные параметры и условия реализации труда. Эффективность работы сотрудников зависит от гибкости и справедливости оплаты труда, а также от влияния нематериального стимулирования, которое является наиболее значимым элементом создания эффективности труда [11]. С авторской позиции построение системы оплаты должно носить делегируемый характер и учитывать максимальное количество факторов и обстоятельств, создающих итоговую эффективность для предприятия, при этом не только экономическую. Наиболее полно данный процесс обеспечивается на основе использования системы KPI. В случае отсутствия грамотной системы KPI или применения для оплаты исключительно фиксированного оклада будет наблюдаться недостаточный уровень эффективности и снижение итоговой устойчивости предприятия как следствие падения его конкурентоспособности по сравнению с более производительными экономическими субъектами на рынке. Однако и излишнее усложненная прогрессии в системе KPI будет снижать ее качество, поскольку отсутствие ясности и четкости в вопросах начисления оплаты приведет к снижению мотивационного влияния на сотрудников и пагубно отразится на качестве их работы.

В условиях цифровой переориентации предпринимательского сектора открываются возможности для рационализации системы оплаты. Главным образом это связано с новыми тенденциями проникновения информационных технологий в управленческую среду. Цифровая трансформация сказывается на глобальных изменениях в бизнес-моделях, формирующие новые тенденции к управлению организацией и корпоративными человеческими ресурсами. Если рассматривать высокотехнологичный сектор, который является наиболее

перспективным для национальной экономики, то человеческие ресурсы являются основой его эффективного функционирования и создания в стратегической конкурентоспособности. В случае создания на практике условий для нерационального использования человеческих ресурсов или пониженной отдачи от них многократно повышаются риски управления бизнес-процессами и [12; 13].

Рассмотрев теоретические особенности системы оплаты, предлагается определить пути повышения экономической эффективности труда работника путем изменения действующей системы оплаты, которая должна формироваться на основе следующих базовых принципов:

1. Справедливости: система оплата должна учитывать особенности бизнеса, функциональные обязанности работников и затраченный ими труд;

2. Измеримости: система оплата должна быть соизмеримой и учитывать максимальное количество факторов, влияющих на итоговое значение оплаты труда;

3. Мотивационности: система оплата должна учитывать потребности рабочего в финансах и удовлетворять их для повышения экономической отдачи от его труда;

4. Ясности: необходимо обеспечить максимальную прозрачность при формировании системы оплаты и каждого отдельного ее элемента;

5. Критичность: следует обеспечить доступность к критике действующей системы оплаты, а также вносить в нее изменения на основе предложенных рекомендаций.

Качество системы оплаты определяет возможности стратегического роста для бизнеса. В то же время стоит понимать, что идеальной системы оплаты не существует и всегда могут возникнуть проблемы, создающие несоответствие оплаты затраченному труду. Современные технологии и автоматизированное программное обеспечение позволяют производить расчет оплаты различными способами и инструментами, максимально рационализируя процессы

начисления заработной платы для освобождения ресурсов за счет обработки информации о конкретных факторах и аспектах деятельности сотрудников.

Главными обстоятельствами повышения экономической эффективности является трансформация действующей системы оплаты на предприятия путем:

1. Внедрение инноваций, которые позволяют использовать различные средства автоматизации для повышения качества расчета уровня оплаты с максимальным учетом всех факторов для достижения ее справедливого уровня.

2. Сокращение транзакционных издержек и трудоемкости деятельности сотрудников позволяет снизить нагрузку на рабочего при сохранении заработной платы, что позволит повысить его мотивацию и производительность.

3. Воздействие на человеческий фактор путем улучшения условий труда позволит повысить ответственность и инициативность рабочих при сохранении уровня оплаты труда.

4. Требуется отменить неэффективные виды стимулирования и практическим путем выявить наиболее действенные методы, увязав их уровень с экономической эффективностью труда.

Таким образом, можно сделать объективный вывод о возможности выявления конкретных точек роста, стимулирование которых позволит получить предприятиям дополнительные экономические эффекты.

Библиографический список:

1. Аллин О.Н., Сальникова Н.И. Кадры для эффективного бизнеса. Подбор и мотивация персонала. М.: Генезис, 2005. 640 с.

2. Родионов Д.Г., Конников Е.А., Иванова А.С. Трансформация рынка труда в период пандемии COVID-19: дифференциация влияния физического и информационного распространения вируса // Вестник МГТУ им. Н.Э. Баумана. Серия Приборостроение. 2021. № 2. С. 83-102.

3. Гурьянов П.А. Современная государственная молодежная политика на рынке труда в Российской Федерации // Инновационный потенциал

молодежи: формирование нового типа культуры: сборник материалов конференции. 2014. С. 98-102.

4. Буньковский Д.В., Капустюк П.А. Оплата труда как элемент добавленной стоимости, создаваемой в теневой экономике // Вестник Восточно-Сибирского института МВД России. 2017. № 4. С. 158-168.

5. Рахмеева И.И. Институциональные механизмы управления предложением рабочих профессий и их престижностью на региональном рынке труда // Проблемы функционирования и развития территориальных социально-экономических систем: сборник материалов конференции. 2020. С. 231-236.

6. Шапиро С.А. Основы трудовой мотивации. 3-е изд. М.: КноРус, 2020. 268 с.

7. Дубаневич Л.Э., Ильченко С.В., Козлова А.А. Инновационные способы управления человеческими ресурсами на предприятии // Управленческий учет. 2021. № 3-1. С. 47-56.

8. Минакова И.Н., Парфенова Д.С., Припадчева И.В. Обучение персонала как условие интенсификации труда // Политика, экономика и инновации. 2020. № 5. С. 5.

9. Дмитриев Н.Д., Зайцев А.А., Тютюнникова И.Е., Бакина Е.С. Построение оценки эффективности системы оплаты труда рейтинговым способом // Вестник алтайской академии экономики и права. 2020. № 8-1. С. 40-47.

10. Zaytsev A., Rodionov D., Dmitriev N. Development of a toolkit for rating evaluation of the wage system at an industrial enterprise // Proceedings of the 17th International Conference on ICICKM. 2020. pp. 400-411.

11. Яковлев Р.А. Оплата труда в организации. 2-е изд. М.: МЦФЭР, 2005. 525 с.

12. Данилочкина Н.Г., Чернер Н.В., Золкин А.Л., Жильцов С.А., Рябкова Г.В. Обоснование необходимости разработки управления рисками на предприятиях высокотехнологичной отрасли // Управленческий учет. 2021. № 8-1. С. 12-18.

13. Припадчева И.В. Основные тенденции цифровой трансформации в менеджменте // Актуальные проблемы управления в электронной экономике. Одиннадцатые Ходыревские чтения: сборник материалов конференции. 2018. С. 196-199.