

УДК 331.101.39

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОЦЕНКИ ИНДИВИДУАЛЬНОГО И КОЛЛЕКТИВНОГО ТРУДА ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ

В. Н. Белкин, Н. А. Белкина, О. А. Антонова

В статье рассматриваются актуальные вопросы оценки труда, имеющие фундаментальное значение для экономической теории и практики. Анализ научной литературы по оценке труда показал, что до настоящего времени не разработана методология оценки труда. Основной задачей нашего исследования является нахождение теоретико-методологических подходов к оценке индивидуального и коллективного труда персонала предприятий. В данном исследовании предпринята попытка применить некоторые положения из экономической теории труда для разработки методологических подходов к оценке труда работников и коллективов предприятий. В оценке труда работников важно учитывать величину затрат рабочей силы в производительной форме на производство благ. Для оценки индивидуального и коллективного труда необходимо определить критерий, по которому будет оцениваться труд работников и производственных коллективов. По нашему мнению, таким универсальным критерием является полезный эффект труда. Данный критерий подходит для оценки как индивидуального, так и коллективного труда. Это положение отражено в методике оценки индивидуального и коллективного труда в Системе «РОСТ», которая представлена в данной статье. Разработанная методика оценки труда прошла испытание временем. На перешедших на эту систему предприятиях разных отраслей и организационно-правовых форм оценивают труд не только рабочих-сдельщиков, но и рабочих-повременщиков, руководителей, специалистов и служащих. Такая оценка труда позволила существенно поднять мотивацию персонала к труду, эффективность производства и на этой основе повысить уровень зарплаты работников.

Ключевые слова: оценка труда персонала, оценка индивидуального и коллективного труда, жизненные силы человека, рабочая сила, затраты рабочей силы, производительные и непроизводительные затраты рабочей силы, интенсивность труда, потери рабочей силы, отношение к труду, критерий оценки труда, полезный эффект труда, экономические интересы коллективов и работников, показатели оценки труда, фонд заработной платы, коэффициент эффективности производства, коэффициент трудового вклада, коэффициент трудового участия

Введение

В экономической, социологической и психологической литературе термин «оценка» применительно к труду в основном используется в четырех сочетаниях: оценка персонала, оценка деятельности (работы), оценка результативности труда, оценка трудового потенциала. Анализ определений оценки труда позволяет разделить их на три группы. В первой группе наиболее типичным является следующее определение. В книге «Управление персоналом организации» под редакцией А.Я. Кибанова авторы пишут: «Деловая оценка персонала — целенаправленный процесс установления качественных характеристик персонала (способностей, мотиваций и свойств) требованиям должности или рабочего места» [14].

Из этого определения видно, что речь идет не об оценке труда, а об оценке работников, их соответствии требованиям, предъявляемым организацией. Даже если работник соответствует требованиям должности или рабочего места, то это вовсе не означает, на наш взгляд, что его труд будет эффективным, так как труд работника зависит от множества разнообразных факторов, не зависящих от него самого, та-

ких, например, как материально-техническое снабжение, система стимулирования труда, организация труда и т. д.

Во второй группе определений речь идет об оценке работы, деятельности, труда. Типичным определением является следующее: «Оценка работы — определение относительной сложности различных видов работ...» [14]. Анализ таких дефиниций показывает, что фактически оценивается сложность различных видов трудовой деятельности в целях тарификации труда. Ни в одном из таких определений не фиксируются результаты труда, т. е. оценки труда здесь фактически нет. Речь идет, по сути дела, о характеристиках сложности труда, а не о его оценке.

В третьей группе определений отражена попытка оценить труд на основе его результативности. Например: «Оценка результативности труда — один из видов управленческой деятельности по управлению персоналом, направленный на определение уровня эффективности выполнения работы оцениваемым работником» [7].

В книге «Оценка работников управления» под редакцией Г.Х. Попова описана модель

содержания оценки управленческого персонала. Данная модель состоит из следующих разделов: оценка работника, оценка его труда, оценка результатов труда. Оценка работника включает оценку знаний, навыков и умений, черт характера; оценка труда — оценку затрат времени, оценку сложности труда.

В оценку результатов труда входят: оценка результатов индивидуального труда работника, оценка работника с точки зрения его вклада в управленческие показатели работы аппарата; оценка работника управления с точки зрения его вклада в производственные результаты деятельности объекта управления [8]. Далее в данной книге приводятся формулы по оценке труда и его результатов, из которых видно, что процесс оценки сам по себе слишком трудоемкий, чересчур детальный и, на наш взгляд, сложен в практическом применении [8].

В Трудовом кодексе РФ об оценке труда нет и речи, все внимание сосредоточено на оплате труда, на тех факторах, от которых должен зависеть размер зарплаты. Нет ни слова о связи зарплаты с результатами труда, величиной трудового вклада работников в общие итоги деятельности организации. В статьях 125 и 132 ТК РФ указывается, что зарплата зависит от квалификации работника, сложности, количества и качества труда и его условий. Можно подумать, что организации, нанявшей работника для достижения своих экономических целей, все равно, какой вклад он внес в их осуществление. Главное, чтобы работник обладал соответствующей квалификацией, мог осуществлять необходимое организации количество труда определенного качества.

Насколько Трудовой кодекс РФ оторван от реальной рыночной ситуации, видно из того обстоятельства, что в нем даже не упоминается главный «оценщик» работников — рынок труда. В рыночной экономике зарплата работников решающим образом зависит от цены труда на рынке труда, и организации будут платить зарплату в зависимости от рыночной цены труда.

Международная организация труда (МОТ) следующим образом определяет понятие «оценка работ»: «Это инструмент систематического определения места работ в иерархии заработной платы внутри предприятия. Оценка работ опирается на сравнение и анализ тех требований, которые предъявляются работой к ее исполнителям для достижения нормальной производительности труда, но без учета индивидуальных способностей и усилий конкретных работников» [16].

Из данного определения хорошо видно, что речь идет вовсе не об оценке работы того или иного работника, а о месте конкретного вида труда в системе труда организации в зависимости от величины его оплаты. Последняя зависит от требований, предъявляемых к работнику данным видом труда, т. е. от его содержания. Таким образом, для оценки труда используются не только его результаты, но также условия, профессиональное поведение, личные качества работника, потенциальные возможности [10] и т. д.

Анализ имеющихся в литературе определенных понятий, связанных с «оценкой», дает основание сделать следующие выводы:

- в экономической науке редко используется такое понятие, как «оценка труда», отсутствует единое его понимание;
- предлагаются оценки только индивидуального труда. Такое понятие, как «оценка коллективного труда», в литературе не встречается;
- многие авторы связывают оценку труда с описанием деловых и личных качеств персонала без оценки результатов труда;
- оценка персонала и деятельности (работы) используется, как правило, для аттестации работников, при приеме на работу, при продвижении по службе, а не для текущей оценки труда;
- не предлагаются методики оценки труда, дело ограничивается, как правило, лишь общими рассуждениями;
- анализ совокупности этих определений показывает, что в целом речь идет не об оценке труда работника или коллектива, а об оценке самих работников и персонала организации, а также сложности разных видов труда.

По нашему мнению, необходима большая работа в области четкого экономического определения таких понятий, как оценка труда, критерий и показатели оценки труда. Это позволит создать теоретико-методологические основы оценки труда, что, в свою очередь, поможет на практике более эффективно использовать трудовой потенциал персонала.

Современные исследования, связанные с оценкой труда, показывают, что традиционная тарифно-окладная система оплаты труда пришла в противоречие с условиями функционирования организаций. В связи с этим многие предприятия и организации стали разрабатывать собственные системы оплаты труда, стремясь преодолеть недостатки традиционной системы. Пионерами в этом деле выступили, в частности, МНТК «Микрохирургия глаза»,

Вешковский комбинат торгового оборудования, ремонтно-строительное управление ГУВД г. Москвы, Георгиевский арматурный завод, Уфимский кабельный завод, Московский научно-технический центр «Орион» и др.

Указанные организации полностью отказались от тарифной системы и создали бестарифные системы оплаты труда. Достоинствами их являются приспособленность к конкретным условиям труда, относительная простота, меньшая уравнительность в распределении фонда зарплаты.

В МНТК «Микрохирургия глаза» в основу оценки труда коллективов и работников была положена «шкала социальной справедливости» [17, с. 392–394]. В ней содержатся 6 уровней оплаты труда. За единицу принята зарплата санитарки, 4,5 балла — у генерального директора. Фонд заработной платы (ФЗП) распределяется между структурными подразделениями по долям, при этом учитываются претензии к коллективам. По сути дела тарифная сетка была заменена на сетку окладов. В этой системе нет оценки индивидуального труда, поэтому уравнительность в распределении преодолеть не удалось, у работников нет должных индивидуальных стимулов и ответственности за свой труд.

В Вешковском комбинате торгового оборудования работники распределены по 10 квалификационным группам [17, с. 394–396]. За 1,0 принята зарплата неквалифицированного работника. Диапазон ставок зарплаты такой же, как у МНТК, — 4,5. В этой системе ежемесячно оценивается по КТУ только труд рабочих в бригадах, большинство же работников оплачиваются в принципе как и раньше, т. е. как при тарифно-окладной системе. Нет связи ФЗП с итогами работы предприятия, не оценивается труд коллективов структурных подразделений. Все это не позволяет активно использовать трудовой потенциал коллектива.

В ремонтно-строительном управлении ГУВД г. Москвы оценка труда работников производится на основе «коэффициента трудовой стоимости» (КТС), который определяется 1 раз в год. Он показывает величину зарплаты работника, приходящейся на один день труда. Зарплата за месяц определяется в зависимости от числа отработанных дней и величины ФЗП структурного подразделения. При этом оценка трудового вклада работника не производится, т. е. это разновидность повременной зарплаты со всеми ее недостатками. Не оценивается и коллективный труд, нет связи ФЗП с показателями производства [17, с. 396–397].

На ряде предприятий Пермской области внедрена система оплаты труда В.И. Бовыкина [2, с. 259–267]. Она состоит из тарифной системы, результирующей системы, системы участия в прибылях. Тарифы устанавливаются работникам на основе периодической аттестации следующим образом. Руководитель определяет уровень качества труда подчиненных работников в баллах. Отдел кадров оценивает профессиональный уровень с учетом образования и стажа (тоже в баллах). На основании этих показателей выводится тарифный коэффициент работника, который умножается на нормативную тарифную ставку. Последняя — это минимальная ставка на предприятии. По сути дела, воспроизводится механизм обычной тарифной системы: тарифная ставка первого разряда умножается на тарифный коэффициент работника.

Всем этим бестарифным системам присущи общие недостатки. Главный из них видится в отсутствии оценки текущего труда по результатам работы. Как и в тарифно-окладной системе, производится распределение видов работ по сложности и работников по их трудовому потенциалу. Аттестации проводятся редко (обычно 1 раз в год). В период между ними работник может существенно улучшить или ухудшить отношение к труду, однако это не повлияет или мало повлияет на его зарплату. В большинстве таких систем нет текущей (ежемесячной) оценки индивидуального труда, что порождает уравнительность в распределении зарплаты. Не производится оценка труда коллективов структурных подразделений (кроме системы МНТК «Микрохирургия глаза»). Величина ФЗП организации не зависит от итогов ее работы, т. е. не ставится вопрос об оценке труда всей организации. Все это снижает стимулирующий эффект бестарифных систем.

Детально проанализировав сложившиеся до середины 1990-х годов бестарифные системы оплаты труда, Р.А. Яковлев указывает, что основой оценки трудового вклада является квалификационный уровень работника [18, с. 3]. В традиционной тарифно-окладной системе оплаты труда труд повременщиков и окладников также оценивается в основном по уровню квалификации работника. Тарифные сетки строятся по нарастанию сложности работы — от минимальной к максимальной сложности, соответственно растут тарифы и оклады. Следовательно, тарифная система есть система оценки трудового потенциала работника, но никак не труда. Не имея возможности оценить труд повременщиков и окладников, организа-

ции вынуждены оплачивать их трудовой потенциал. Однако надо бы оплачивать только ту часть их потенциала, которая реализовалась в процессе труда и принесла организации тот или иной полезный эффект.

Таким образом, задача заключается в том, чтобы, во-первых, оценить трудовой потенциал работника [13]; во-вторых, оценить его трудовой вклад. Оценка трудового потенциала работника осуществляется через тарифные и бестарифные системы [9]. При этом должно быть четко оговорено, что это не заработная плата, а цена трудового потенциала. Вознаграждение работника в виде зарплаты должно соответствовать не трудовому потенциалу, а трудовому вкладу. Иначе говоря, зарплата — это цена труда, а не трудового потенциала.

Методологические подходы к оценке индивидуального и коллективного труда персонала предприятий

Анализ научных публикаций по оценке труда показал, что до настоящего времени единой методологии исследования данного вопроса не выработано. В связи с этим мы отмечаем, что под методологией исследования мы понимаем некоторое теоретическое положение, которое используется в качестве инструмента исследования объекта. За методологическую основу оценки индивидуального и коллективного труда персонала предприятия в данной статье мы принимаем ряд положений из экономической теории труда, предложенных В.Н. Белкиным [1]. Первое положение связано с тем, что все затраты рабочей силы в труде делятся на производительные и непроизводительные.

Как известно, способность человека к труду в экономической теории называется рабочей силой человека, а труд есть процесс ее потребления. Рабочая сила человека — это его способность к труду, это масса физической, нервной, умственной энергии человека, которая может быть использована в процессе труда.

Рабочая сила человека входит в более широкое явление — жизненные силы человека. Под жизненными силами человека понимается совокупность физической, нервной, умственной энергии, обеспечивающей его биологическое существование и социальную деятельность. Структура затрат жизненных сил работника в течение суток может быть представлена в виде формулы:

$$ЖС = E_{\text{осн.}} + E_{\text{р.с.}} + E_{\text{внераб. вр.}}, \quad (1)$$



Рис. Структура жизненных сил человека, расходуемых в течение суток

где ЖС — затраты жизненных сил в течение суток; $E_{\text{осн.}}$ — затраты энергии на основной обмен в течение суток; $E_{\text{р.с.}}$ — затраты энергии на формирование рабочей силы; $E_{\text{внераб. вр.}}$ — затраты энергии на деятельность во вне рабочее время.

Структуру жизненных сил человека, расходуемых в течение суток, можно представить схематически (рис.). На рисунке затраты жизненных сил находятся в диапазоне от 2900 до 3200 ккал. Примерно такие затраты характерны для труда врачей, почтальонов, маляров, столяров и др.

Анализ соотношения рабочей силы с жизненными силами работника позволяет сделать следующий предварительный вывод. Определения труда через такие понятия, как жизненные силы и энергия человека, являются неточными, так как последние лишь частично связаны с процессом труда, значительная доля их не имеет прямого отношения к нему. Трудовая деятельность человека осуществляется за счет лишь части жизненных сил, выступающей в форме рабочей силы. Поэтому на первый взгляд кажется, что труд и интенсивность труда можно выразить через затраты рабочей силы.

Определений интенсивности труда через рабочую силу в литературе довольно много. Вот одно из них: «Под интенсивностью труда понимается общественно необходимое количество рабочей силы, затраченное в единицу времени» [6, с. 14]. В этом определении все затраты рабочей силы в рабочее время относятся к труду и его интенсивности. Происходит это в связи с тем, что не различается производительное и непроизводительное потребление рабочей силы. Между тем различие их имеет большое теоретическое и методологическое значение для объяснения ряда экономических

явлений, в том числе для исследования и определения оценки труда.

В процессе труда человек расходует свою рабочую силу, поэтому к концу рабочего дня обычно теряет ее в значительной степени, а вместе с ней и работоспособность. Однако уже к началу следующего дня он, как правило, снова полон сил, энергии, обладает восстановленной рабочей силой. Потребление этой созидающей силы и составляет суть трудового процесса.

Возникает вопрос: вся ли рабочая сила, потребляемая в рабочее время, является производительной и подлежит оценке? Производственный опыт показывает, что наличие рабочей силы еще не обеспечивает ее использования лишь в производительной форме, значительная часть ее потребляется непроизводительно. Многочисленными исследованиями физиологов доказано, что работник в рабочее время может затрачивать жизненные силы, кроме основного обмена, на: а) целесообразную производительную деятельность, т. е. на процесс труда (например, обработку металла резанием); б) сопротивление неблагоприятному воздействию внешней производственной среды (например, высокой температуры); в) преодоление собственного негативного отношения к данному виду трудовой деятельности (имеются в виду непривлекательные, непопулярные виды труда).

Таким образом, в зависимости от условий производства работник затрачивает наличную рабочую силу или только в одной форме — производительной, или в двух формах — производительной и непроизводительной. Типичную структуру рабочей силы, затрачиваемой в рабочее время, можно представить следующим образом:

$$PC = ПЗРС + НЗРС, \quad (2)$$

где РС — масса рабочей силы; ПЗРС — производительные затраты рабочей силы; НЗРС — непроизводительные затраты рабочей силы или потери рабочей силы.

Непроизводительное потребление рабочей силы вызывается различными причинами технического, организационного, экономического и социального характера и порой достигает большой величины. Так, в результате недостатков в организации труда во многих отраслях производства наблюдаются простои, составляющие в ряде случаев 10–20 % времени смены. З.М. Золина пишет по поводу простоев работниц-сборщиц: «В движениях рабочих появляется порывистость, они начинают по-

немногу волноваться, нервничать. Проверьте в такой момент пульс на руке у сборщицы, и вы обнаружите, что он значительно участился. Исследуйте у нее так называемую подвижность нервной системы, и вновь вы встретитесь со значительными изменениями» [5, с. 3–4]. Таким образом, во время простоев происходит потребление рабочей силы в непроизводительной форме, в то время как труд отсутствует, следовательно, интенсивность труда равна нулю.

Во многих видах производства основной причиной непроизводительного потребления рабочей силы являются неблагоприятные условия труда. Так, в горячих цехах металлургических заводов работник теряет до 5 л воды в смену за счет потоотделения. Только на борьбу с перегревом организма он затрачивает около 3 тысяч ккал энергии. Это такие же затраты рабочей силы, как при непрерывной работе топором в течение 5 часов. В условиях высокой температуры не только при работе, но и в состоянии покоя происходит значительное учащение пульса — до 100 ударов в минуту и больше. Одно лишь пребывание работника у горячей мартеновской печи учащает пульс до 94 ударов в минуту, т. е. рабочая сила потребляется, как и при труде средней тяжести, хотя труда нет.

Из этих примеров со всей очевидностью следует, что работник, занятый в неблагоприятных условиях труда, не только затрачивает свою рабочую силу на получение полезного производственного результата, но и теряет ее непроизводительно на сопротивление неблагоприятным факторам окружающей среды. Эти затраты, как и во время простоев, не могут считаться трудом, так как не являются в экономическом смысле ни целесообразными, ни производительными. Они происходят в течение всего рабочего времени вне зависимости от того, осуществляется в данный момент труд или отсутствует, и находят выражение не в тех или иных благах, а в производственном утомлении работника.

По своей экономической природе производительные и непроизводительные затраты рабочей силы противоположны. Они противостоят друг другу как части целого: при росте одних затрат снижаются другие, и наоборот. Еще в начале прошлого века английский исследователь труда Х.М. Вернон писал: «Здоровый рабочий имеет, во всяком случае, определенный запас энергии, который он затрачивает на выполнение повседневной работы, и чем больше энергии он тратит бесполезным и ненужным образом, тем меньше ее остается для выполнения полезной работы. Всякая беспо-

лезная затрата энергии понижает производительность труда» [3, с. 7].

Таким образом, разграничение совокупных затрат рабочей силы на производительные и непроизводительные позволяет уточнить понятие труда. Первые выступают в виде целесообразного, производительного потребления рабочей силы, т. е. в форме труда, вторые — в форме потерь рабочей силы. Труд определяется не всеми затратами рабочей силы в рабочее время, а лишь теми, которые вызваны этой целесообразной, производительной деятельностью. Следовательно, труд есть производительные затраты рабочей силы, а интенсивность труда характеризуется величиной производительных затрат рабочей силы в единицу рабочего времени, иначе говоря, затратами труда в единицу рабочего времени.

Интенсивность труда может быть определена по формуле:

$$\text{ИТ} = \frac{\text{ПЗРС}}{\text{РВ}} = \frac{\text{Кол.Т}}{\text{РВ}}, \quad (3)$$

где ИТ — интенсивность труда; ПЗРС — производительные затраты рабочей силы; Кол. Т — количество труда; РВ — рабочее время.

В свете изложенного структуру рабочей силы, потребляемой в рабочее время, можно представить в следующем виде:

$$\text{РС} = \text{Кол. Т} + \text{ПРС}, \quad (4)$$

где РС — масса рабочей силы; Кол. Т — количество труда; ПРС — потери рабочей силы.

Величина затрат рабочей силы в производительной форме зависит от характера, вида, содержания, темпа и других характеристик труда. Непроизводительное потребление рабочей силы вызывается неблагоприятными условиями труда, недостатками в организации производства, труда и управления и другими причинами.

В свете изложенного становится очевидным, что интенсивность труда может быть выражена через затраты рабочей силы без всяких оговорок только тогда, когда труд осуществляется в идеальных условиях производства, характеризующихся отсутствием всяких потерь рабочей силы. При определении интенсивности труда, протекающего в реальных условиях современного производства, необходимо особо подчеркнуть, что речь идет о производительно израсходованной рабочей силе.

Представление о труде как о совокупности всех затрат жизненных сил человека в рабочее время породило логически противоречивые его определения. Эту целесообразную и произво-

дительную деятельность человека стали определять как «бесполезную», «ненужную», «непроизводительную» и т. д. Так, Г.Н. Евстафьев пишет о «ненужной интенсивности труда» [4, с. 298], И.Г. Ушеров — о «непроизводительной интенсивности труда» [15, с. 20], В.Д. Патрушев — о «непроизводительном характере труда», «полезной и непроизводительной интенсивности труда» [11, с. 76; 12, с. 71, 115] и т. д.

И теоретически, и практически давно установлено, что труд — это полезная, производительная деятельность людей, и в этом состоит его основное отличие от других видов деятельности, например от спорта, самодеятельности и прочего. И если труд характеризуется «бесполезной» интенсивностью, то он должен иметь и «бесполезный» результат, «бесполезную» производительность. Критерием трудовой деятельности человека является создание благ в виде вещей, услуг и духовных ценностей. Непроизводительные затраты рабочей силы не соответствуют этому критерию, так как не только не воплощаются ни в какие ценности, а, наоборот, сокращают полезный эффект труда. Тем более не могут являться трудом потери рабочей силы во время простоев или ее затраты на преодоление неблагоприятного воздействия производственной среды.

В понятии «непроизводительная интенсивность труда» искусственно соединяются взаимоисключающие друг друга позиции — непроизводительные затраты производительных затрат рабочей силы. Из этого логического тупика нельзя выйти без разграничения совокупных затрат рабочей силы на производительные и непроизводительные и уточнения на этой основе понятия труда. Если труд — это лишь производительные затраты рабочей силы, то непроизводительной оказывается не трудовая деятельность, а та часть рабочей силы, которая теряется в рабочее время.

Определений труда в экономической литературе множество, и это вполне объяснимо. Труд — явление очень сложное, многостороннее, его последствия неоднозначны и т. д. В самом общем виде можно выделить его экономический, социальный и психофизиологический аспекты. У разных авторов прослеживаются в той или иной степени эти аспекты в определениях труда. Экономистов, вполне понятно, интересует экономический аспект труда, т. е. труд как экономическое отношение людей в процессе производства. Давно установлено, что работающий человек является главной производительной силой общества и что труд — отец богатства. Однако труд, как

экономическое отношение, исследован явно недостаточно, здесь предстоит еще многое выяснить.

Среди бесчисленного количества видов деятельности людей нужно выделить один вид — трудовую деятельность. Это можно сделать только определив критерий труда. Исходя из предложенного выше критерия, можно утверждать, что человек занимается трудовой деятельностью только в том случае, если он производит те или иные блага (вещи, услуги, духовные ценности). Таким образом, самое простое определение труда таково: труд — это деятельность человека по производству благ. Под эту дефиницию подходят: деятельность по производству благ в самых разных организациях, индивидуальная трудовая деятельность, домашний труд, труд в личном подсобном хозяйстве и т. д. Таким образом, выше изложенные соображения позволяют следующим образом определить понятие «труд». Труд — это деятельность человека по производству благ (вещей, услуг, духовных ценностей) [1].

Другое положение связано с полезным эффектом труда, который является критерием оценки индивидуального и коллективного труда. Труд повременщиков и окладников измеряется на практике рабочим временем. Однако разные работники приносят в единицу времени весьма различающийся полезный эффект, так как неодинаковы количество и качество их труда. Но уловить эти различия весьма сложно, поэтому при оплате их труда господствует уравниловка, что понижает мотивацию труда работников.

В современных условиях даже в производственных коллективах (заводах, фабриках, шахтах, стройках и т. д.) доля рабочих-сдельщиков невелика (обычно 25–30 %). В связи с этим труд двух третей работников производственных организаций, а в непромышленной сфере всех работников, не оценивается и зарплата распределяется в основном уравнилочно.

Провозглашенный социалистический принцип распределения — по количеству и качеству труда — для большинства работающего населения СССР так и остался декларацией. Этот принцип на практике был истолкован таким образом, что зарплату стали назначать в зависимости не от трудового вклада работника, результата его труда, а от его образования, уровня квалификации, должности, условий труда, народнохозяйственного значения отрасли и географического района труда. В этом перечне показателей полезный эффект труда затерялся.

Еще до начала труда работнику назначают основную зарплату, полагая, что чем выше квалификация и образование, тем больший трудовой вклад он внесет. Однако на практике далеко не всегда это происходит. Во-первых, потому, что неизвестно, как будет работник относиться к труду, захочет ли он полностью использовать свой трудовой потенциал. А во-вторых, потому, что труд и его продукт зависят не только от работника, но и от условий, в которые его ставит организация. Так что прямой и жесткой связи между уровнем развития работников и эффективностью производства товаров и услуг может и не быть. В связи с этим обстоятельством назначенные априори тарифные ставки и оклады зачастую не подтверждаются продуктом труда.

Весьма важно определиться теоретически — что является критерием оценки труда работника. Для этой роли не подходят, как мы уже показали, уровень квалификации, образования, стаж работы и т. д. Организация вовсе не обязана оплачивать деловые качества работника. Она нанимает его исключительно для того полезного эффекта, который он может принести. Поэтому и оценивать его нужно по величине этого полезного эффекта. Иначе говоря, критерием оценки труда может быть только полезный эффект труда и ничего более. Причем неважно, в чем выражается полезный эффект — в виде некоторого количества деталей, изделий или услуг управленческой деятельности, услуг производственного и непромышленного характера.

Трудовой кодекс РФ рекомендует оценивать труд по усилиям, затратам рабочего времени, квалификации, количеству и качеству труда и т. п. Все это находится на стороне работника. Это характеризует его трудовой потенциал, и он требует за него соответствующую оплату, а оплата — это и есть денежная оценка. Работник рассуждает так: я работаю от «звонка до звонка», никаких замечаний не имею, квалификация у меня высокая — плати как положено, т. е. хорошо плати.

Работодатель рассуждает иначе: я тебя нанял для того, чтобы ты выполнял свои трудовые обязанности, причем напряженно, инициативно и т. д. Ты должен окупить мои расходы на твою зарплату и принести организации еще прибыль. То есть работодатель оценивает труд с точки зрения достижения целей организации. А цель организации — не количество и качество труда, а количество и качество продукта труда. Поэтому и оценка труда должна исходить из целей хозяйственной деятельности. В условиях рынка критерием оценки труда явля-

ется масса выручки, а вознаграждение за труд — часть этой выручки в виде фонда заработной платы.

До тех пор, пока труд не завершен, пока не получен результат труда, ничего определенного о труде сказать нельзя, невозможно его оценить. Как невозможно измерять вес весом, длину длиной, так нельзя оценивать труд трудом. Оплачиваться должен лишь оцененный труд — и не по его количеству и качеству, а по продукту, полезному эффекту труда, т. е. по тому, во что реально вылились количество и качество труда. Это положение подтверждает современная российская экономика. Рынок оценивает не труд, а его продукт. Рынку все равно, какая квалификация и какое образование у работников организации, уровень организации труда и работы с персоналом, интенсивность и производительность труда и т. д.

Итак, в условиях рынка критерием оценки труда персонала организаций является масса выручки от продажи товаров и услуг. Иначе говоря, критерий — не количество и качество труда коллектива, а количество и качество реализованных продуктов его труда. Это весьма важное обстоятельство. Из него следует, что критерием оценки труда работника внутри организации должен быть продукт труда в виде товара или услуг, трудовой вклад работника в общий конечный результат труда.

На практике понятия «труд работника» и «трудовой потенциал работника» зачастую рассматриваются как синонимы. Последний характеризуется многими показателями: возраст, пол, состояние здоровья, уровень профессиональной и общей подготовки, инициативность или пассивность, творческое отношение к делу или чисто исполнительский подход к нему, общий уровень мотивированности и т. д. Все эти характеристики взаимодействуют в процессе труда, происходит реализация трудового потенциала работника, в итоге получается продукт труда. И только по нему можно оценить труд, а также степень реализации трудового потенциала работника. Поэтому включение в оценку труда отдельных характеристик трудового потенциала работника нелогично и неправомерно.

Термин «оценка» происходит от глагола «оценивать», что означает устанавливать (определять) чему-либо цену. Именно из этого семантического содержания термина «оценка» мы и исходим в своем исследовании. Отсюда следует, что оценка труда — это определение цены труда. Цена труда, как правило, выражается в деньгах, однако она может быть

выражена в натуральных продуктах (натуроплата).

Для рабочих-сдельщиков денежная оценка труда осуществляется путем умножения расценки на число изделий. Для рабочих-повременщиков, руководителей, специалистов и служащих нужны иные способы расчета цены их труда, косвенные методы, так как эти категории работников непосредственно продукт труда не производят. Тем не менее необходимо определять их трудовой вклад и оценивать его, в противном случае уравниловку в оплате преодолеть не удастся. В связи с изложенным встает сложная и весьма актуальная задача — научиться оценивать труд повременщиков и окладников.

Насколько важно оценивать труд по его результату, показывает анализ материалов социологических опросов на ряде предприятий. Нами была поставлена задача — оценить отношение к труду рабочих-сдельщиков и рабочих-повременщиков. У первых труд оценивается и оплачивается по продукту труда, его количеству и качеству, у вторых — по отработанному времени. Сам способ оценки труда накладывает отпечаток на сознание работников и их отношение к труду, что хорошо видно из данных таблицы 1. Опросы проведены в 2009–2011 годах (опрошено 864 чел., что составило 15 % от числа персонала данных организаций).

Оценка отношения к труду производилась по следующей системе: работают добросовестно — 5 баллов, работают не в полную силу — 3 балла, работают недобросовестно — 1 балл [1].

На указанных предприятиях отношение к труду сдельщиков значительно лучше, чем у повременщиков. Средний балл сдельщиков составил 4,11, а повременщиков — 3,6. Респонденты оценили отношение к труду сдельщиков в целом в 1,1 раза выше. Однако заслуживает особого внимания соотношение недобросовестно работающих: среди сдельщиков их доля в 3,2 раза меньше, чем среди повременщиков. А работающих в неполную силу среди повременщиков в 1,5 раза больше, чем среди сдельщиков. Таким образом, персонал организаций четко видит, что оценка труда по его результату обеспечивает более высокую мотивацию труда, чем оценка по рабочему времени.

В условиях рынка критерием оценки труда является продукт, результат труда, но повременщики и окладники сами не производят товары и услуги. Однако они участвуют в операции труда в организации, вносят свой

Оценка отношения к труду рабочих (% к общему числу опрошенных)

Организация	Категории работников	Оценка отношения к труду			Оценка в баллах
		Работают добросовестно	Работают не в полную силу	Работают недобросовестно	
Предприятие перерабатывающей отрасли	Рабочие-сдельщики	50	27	2	4,2
	Рабочие-повременщики	29	52	6	3,5
Предприятие по производству нефтяных насосов	Рабочие-сдельщики	47	30	5	4,02
	Рабочие-повременщики	36	38	8	3,7
Средний балл	Рабочие-сдельщики				4,11
	Рабочие-повременщики				3,6

трудовой вклад в результаты труда всего коллектива. Так возникает противоречие — нужно оценивать труд по продукту труда у работников, непосредственно не производящих его. Это противоречие может быть разрешено путем вычисления доли окладников или повременщиков в общем итоге коллективного труда. Таким образом встает следующая важная задача — научиться оценивать коллективный труд.

Тарифно-окладная система оплаты труда не приспособлена для оценки коллективного труда. Большинство известных нам бестарифных систем оплаты труда также нацелено на оценку индивидуального труда. Следовательно, предстоит разработать теоретически обоснованные методики оценки коллективного труда.

Исходным положением в данном случае должно послужить очевидное обстоятельство — труд коллектива организации оценивает рынок. Именно с рынка приходят денежные средства, часть которых как раз и представляет собой цену труда коллектива организации, — фонд заработной платы. Чем эффективнее труд коллектива, тем выше оценка его труда, и наоборот. Однако это лишь общее правило. В каждом конкретном случае на оценку труда коллектива организации влияет также распределение вырученных средств между наемным персоналом и собственниками. Тем не менее тенденция очевидна: чем эффективнее труд, тем больше объем реализованной продукции и возможности повышения оценки коллективного труда (фонда зарплаты).

Следовательно, дело только за тем, чтобы разработать механизм реализации этой тенденции. Для этого нужно связать показатели оценки труда коллектива организации с объемом товарной продукции и объемом продаж. Тогда рынок войдет внутрь организации и заставит ее приспособить внутренний хозяйственный механизм к требованиям рынка.

Однако проблема оценки труда этим не исчерпывается. Необходимо научиться оценивать труд коллективов структурных подразделений организации. Обычно он не оценивается, за исключением тех производственных организаций, в которых планируются и учитываются показатели производства основных цехов. Что же касается труда коллективов структурных подразделений вспомогательного производства и управления, то практически его нигде не оценивают.

По этой причине именно во вспомогательных, обслуживающих подразделениях и управлениях организаций господствует уравнительное распределение зарплаты. Чтобы преодолеть «уровниловку», необходимо научиться оценивать коллективный труд, а для этого надо дать структурным подразделениям показатели оценки коллективного труда, учитывать их выполнение, определять трудовой вклад каждого коллектива и жестко связать фонд зарплаты коллектива с результатами его работы. Оценка труда начинается не внутри, а вне организации — на рынке. И только рынок может сказать, чего стоит труд коллектива, он же и отмерит ту величину фонда зарплаты, которую можно распределять внутри организации.

Инструментом оценки выступает объем реализованной продукции и услуг, иначе говоря, денежная выручка. Эффективность и качество труда находят непосредственное выражение в количестве и качестве продукции, а опосредованное — в массе выручки от ее реализации. Таким образом, рынок указывает предприятию, как оно работает. Он же его вознаграждает то щедро, то скупо. То есть очевидно, что размер этого вознаграждения должен быть жестко связан с объемом продаж, ибо никакого другого источника для оплаты труда не существует.

Однако до сих пор сохранился почти неизменным способ формирования фондов заработной платы на большинстве предприятий.

Фонд зарплаты формируется в соответствии с тарифно-окладной системой оплаты труда, как сумма тарифных зарплат, окладов, сдельной зарплаты и премий (если они начисляются). Сформированный таким образом фонд зарплаты слабо отражает или вовсе не отражает экономические итоги работы предприятия.

В Системе «РОСТ» (Рыночная оценка и стимулирование труда)¹ фонд зарплаты предприятия формируется иначе. Его величина зависит от динамики основных экономических показателей производства и реализации товаров и услуг за месяц. Чем лучше сработал коллектив, чем больше произвел и продал, тем больше фонд зарплаты. Величина ФЗП ставится в прямую зависимость от объема реализованной продукции, а также таких показателей, как объем производства товарной продукции, материальные затраты на один рубль товарной продукции, производительность труда, качество продукции и т. д.

Фонд зарплаты истекшего месяца рассчитывается по формуле:

$$\text{ФЗП}_{\text{истекш. мес.}} = \text{ФЗП}_{\text{предыд. мес.}} \times \text{КЭП}, \quad (5)$$

где $\text{ФЗП}_{\text{истекш. мес.}}$ — фонд зарплаты истекшего месяца; $\text{ФЗП}_{\text{предыд. мес.}}$ — фонд зарплаты предыдущего месяца; КЭП — коэффициент эффективности производства за истекший месяц.

Рыночная оценка труда коллектива предприятия трансформируется в коэффициент эффективности производства и рассчитывается по формуле:

$$\text{КЭП} = K_1 \times Z_1 + K_2 \times Z_2 + \dots + K_n \times Z_n, \quad (6)$$

где K_1, K_2, \dots, K_n — показатели оценки труда коллектива предприятия за отчетный месяц (объем реализации продукции, объем производства товарной продукции, материальные затраты на 1 руб. товарной продукции и т. д.); Z_1, Z_2, \dots, Z_n — коэффициенты значимости показателей оценки труда.

Полученный ФЗП необходимо распределить так, чтобы сам способ распределения вызывал желание у коллективов и работников структурных подразделений работать больше и лучше. Для этого нужно жестко связать ФЗП подразделений с их вкладом в общие итоги труда предприятия. Так возникает следующая важная задача — оценка труда коллективов структурных подразделений.

Труд коллектива всего предприятия, как уже говорилось, оценивает и вознаграждает рынок. Но рынок не может непосредственно оценить труд коллективов структурных подразделений предприятия, так как они не выходят на него с продуктами своего труда. Эту задачу должно решать само предприятие. К сожалению, в подавляющем большинстве предприятий коллективный труд работников структурных подразделений не оценивается. Исключением являются лишь те предприятия, в которых формируются отдельно фонды зарплаты цехов основного производства и устанавливаются для них показатели премирования.

Что же касается отделов и служб управления, подразделений вспомогательного производства и т. д., то их коллективный труд не оценивается, отдельного ФЗП не формируется, а зарплата распределяется индивидуально по работникам. Тем не менее, все они распределены по структурным подразделениям, т. е. являются членами отдельных коллективов. Однако их личные экономические интересы не переплетаются, коллективного экономического интереса не возникает. Их объединяет лишь штатное расписание. Но если нет коллективного экономического интереса, то и нельзя опереться на него при решении производственных задач. На практике коллективный интерес явно недооценивается, не используются мощные рычаги управления и стимулирования коллективного труда.

Происходит перескакивание от экономического интереса коллектива всего предприятия к индивидуальному интересу, минуя интерес коллективов структурных подразделений. Здесь скрывается большой резерв роста эффективности производства товаров и услуг. И резерв этот лежит на поверхности: каждая организация есть сумма коллективов структурных подразделений, дело лишь за тем, чтобы научиться оценивать их труд и вознаграждать по труду. В Системе «РОСТ» эта задача решается следующим образом.

Каждому структурному подразделению устанавливаются три, четыре и более оценочных показателей, которые зависят от него и определяют его вклад в общие результаты работы организации. По сути дела, это результативные показатели работы структурного подразделения, связанные с его функциональными обязанностями, ради которых оно и создано. На предприятиях такими структурными подразделениями являются управления, службы, отделы, цехи, участки и т. д.

¹ Авторами-разработчиками данной системы являются д. э. н. В. Н. Белкин, д. э. н. Н. А. Белкина, к. э. н. О. А. Антонова. Система внедрена на предприятиях машиностроения, металлургии, строительства и строительных материалов, в легкой промышленности и т. д.

Итоги работы подводятся ежемесячно. Базой сравнения являются фактические результаты работы предыдущего месяца, планы и нормативы. Задача коллектива структурного подразделения заключается в том, чтобы работать лучше, чем прежде. При этом вознаграждение коллектива возрастает.

Механизм вознаграждения коллективов следующий. Коллективам подразделений устанавливается их доля в фонде зарплаты предприятия. Эта доля исчисляется по фактически начисленной зарплате за предыдущий период (год, полгода, квартал) или по штатному расписанию. По сути дела, фиксируется та доля в фонде зарплаты, которую систематически получали те или иные коллективы. Эта базовая доля и закрепляется за ними. Базовая доля рассчитывается по формуле:

$$D_{\text{баз}} = \frac{\text{ФЗП}_{\text{прод.баз.}}}{\text{ФЗП}_{\text{орг.баз.}}}, \quad (7)$$

где $D_{\text{баз}}$ — базовая доля фонда зарплаты подразделения в фонде зарплаты предприятия, исчисленная за предыдущий (базовый) период (за год, полгода, квартал); $\text{ФЗП}_{\text{прод. баз.}}$ — фонд зарплаты подразделения; $\text{ФЗП}_{\text{орг. баз.}}$ — фонд зарплаты предприятия.

Данная доля, рассчитанная по формуле, корректируется по итогам работы за месяц в зависимости от степени выполнения коллективом показателей оценки труда. Последние находят интегральное выражение в коэффициенте трудового вклада коллектива ($\text{КТВ}_{\text{кол}}$). Расчет $\text{КТВ}_{\text{кол}}$ производится по формуле:

$$\text{КТВ}_{\text{кол}} = K_1 \times Z_1 + K_2 \times Z_2 + \dots + K_n \times Z_n, \quad (8)$$

где K_1, K_2, \dots, K_n — показатели оценки труда подразделения; Z_1, Z_2, \dots, Z_n — коэффициенты значимости показателей.

В том случае, если, например, коллектив за истекший месяц превысил установленные показатели, то его КТВ будет больше единицы. Если коллектив понизил свои результаты, то его КТВ будет меньше единицы. В обоих случаях величина КТВ прямо повлияет на долю фонда зарплаты коллектива в фонде зарплаты предприятия, что видно из следующей формулы:

$$D_{\text{итог}} = D_{\text{баз.}} \times \text{КТВ}_{\text{кол}}, \quad (9)$$

где $D_{\text{итог}}$ — итоговая (скорректированная на результаты работы за месяц) доля фонда зарплаты коллектива в фонде зарплаты предприятия; $D_{\text{баз.}}$ — базовая (установленная из опыта предшествующей работы за год, полугодие, квартал) доля коллектива в фонде зарплаты

предприятия; КТВ — коэффициент трудового вклада коллектива за истекший месяц.

Фонд зарплаты подразделения определяется по формуле:

$$\text{ФЗП}_{\text{подр.}} = D_{\text{итог.}} \times \text{ФЗП}_{\text{предпр.}} \quad (10)$$

Пришедший сверху ФЗП предприятия разделяется на две части: фонд основной зарплаты и премиальный фонд. Последний рассчитывается по формуле:

$$\Phi_{\text{прем.}} = \text{ФЗП} - \text{ФЗП}_{\text{осн.}}, \quad (11)$$

где $\Phi_{\text{прем.}}$ — премиальный фонд подразделения; ФЗП — фонд заработной платы подразделения; $\text{ФЗП}_{\text{осн.}}$ — фонд основной зарплаты подразделения (сумма окладов, тарифов, сдельных зарплат, установленных доплат и надбавок).

При таком подходе устанавливается прямая материальная ответственность всех коллективов за результаты выполнения своих функциональных обязанностей. Коллектив структурного подразделения получает возможность влиять на величину своего фонда зарплаты, от него зависит, возрастет или снизится его вознаграждение за труд. Это делает экономически выгодными всякие инициативы, новшества, экономию средств и т. д.; и материально невыгодной становится пассивная позиция коллектива.

Изложенный механизм оценки и оплаты труда коллективов структурных подразделений позволяет тесно переплести экономические интересы всего предприятия с интересами коллективов его структурных подразделений. Фонд зарплаты коллектива становится функцией от двух основных величин: от итогов работы всего предприятия и от трудового вклада самого коллектива. Все получают возрастающую зарплату от улучшения дел во всей организации и, вместе с тем, никто не может «отсидеться» за широкой спиной коллектива.

Аналогичным образом оценивается труд коллективов структурных подразделений (подструктур) внутри служб и управлений. У каждой подструктуры имеются свои показатели оценки месячного труда и базовая доля фонда зарплаты в фонде зарплаты службы, управления. В зависимости от выполнения этих показателей доли фондов зарплат подструктур в соответствующем фонде зарплаты корректируются в большую или меньшую сторону с помощью КТВ кол. Аналогичное положение в цехах: у каждого структурного подразделения цеха также имеются показатели оценки труда, доли фонда зарплаты в фонде зарплаты цеха и КТВ кол. по итогам месяца.

В связи с тем, что зарплата каждого работника зависит от величины фонда заработной платы структурного подразделения, появляется личный материальный интерес в росте этого фонда. Индивидуальные экономические интересы начинают совпадать, переплетаться. Возникает и укрепляется коллективный экономический интерес: нужно сообща работать лучше, чтобы заработать больший фонд. Этот коллективный интерес система «РОСТ» ставит на службу предприятию. В средней и крупной организациях коллективные интересы «работают» на четырех уровнях управления из пяти, что показано в таблице 2.

На первом уровне действует коллективный интерес всего предприятия. Он состоит в том, чтобы за счет роста объема производства и реализации продукции сформировать возросший фонд заработной платы.

На втором уровне «работают» экономические интересы крупных структурных подразделений: производственной, технической, финансово-экономической службы, службы управления персоналом и т. п. Их интерес состоит в том, чтобы за счет роста трудового вклада увеличить долю фонда зарплаты службы в общем фонде предприятия.

На третьем уровне действуют экономические интересы коллективов структурных подразделений и служб второго уровня. В производственной службе это интересы цехов, в технической — интересы отделов и т. д.

На четвертом уровне действуют экономические интересы первичных коллективов: смен, бригад, бюро и т. п. И только на пятом уровне реализуются индивидуальные экономические интересы. Таким образом, в Системе «РОСТ» основная ставка сделана на коллективные интересы. Именно они пронизывают все звенья коллектива предприятия, сплачивают его вокруг стратегических и тактических целей.

Ведущая роль коллективных экономических интересов сближает Систему «РОСТ» с типичной японской системой оценки и оплаты труда. В японских фирмах ставка делается именно на коллективный интерес и коллективную ответственность. Сверху коллективам структурных подразделений выдаются лишь общие задания, все остальное делают сами коллективы: управляют своей деятельностью, анализируют, ведут учет, отчитываются, оценивают труд и вознаграждают за него работников и т. д.

Приоритет коллективных интересов в японских фирмах не случаен, он предопределен менталитетом нации. Японцы по своей природе коллективисты, и это нашло отражение

Таблица 2

Структура экономических интересов предприятия

Виды интересов	Уровни управления
Коллективные	Первый уровень — предприятие
	Второй уровень — управление предприятия, производственная, техническая, коммерческая службы и т. д.
	Третий уровень — цехи, отделы
	Четвертый уровень — участки, смены, бюро, секторы
Индивидуальные	Пятый уровень — работники

во всей системе трудовых отношений, в сильно развитом патернализме, воспитании фирменного патриотизма, преданности фирме и т. д. Очень важно понять и учесть, что население России имеет, по сути дела, такой же менталитет. Россияне по своей природе коллективисты. Истоки коллективизма — в славянской общине, общинном устройстве жизни других народов России, в советском коллективизме. Вместо того, чтобы игнорировать эту историческую особенность населения России, нужно опереться на нее, надо создать такую систему трудовых отношений, в которой россиянин чувствовал бы себя как в родной, а не чужеродной среде. При этом нельзя впадать в крайность, недопустимо недооценивать, тем более игнорировать индивидуальный интерес работника. Лишь оптимальное сочетание коллективных и личных интересов позволит построить эффективную систему трудовых отношений на предприятиях России.

Материальным объектом коллективных интересов является фонд зарплаты, который распадается на доли в следующем порядке. На уровне генерального директора происходит оценка трудового вклада крупнейших структурных подразделений организации и распределение между ними фонда зарплаты всей организации. Это производственная, техническая, финансово-экономическая, снабженческо-сбытовая службы и т. п.

На следующем уровне вступают в свои права директора по направлениям деятельности организации (заместители генерального директора). Директор по производству, например, оценивает труд коллективов структурных подразделений производственной службы и распределяет фонд зарплаты службы между ними. Аналогичную работу проводят другие директора.

Далее вступают в свои права начальники цехов основного и вспомогательного производства. Они оценивают трудовой вклад под-

Различия между показателями оценки труда

КТУ	КТВ
Оценивается труд только рабочих, объединенных в бригады	С помощью КТВ оценивается труд всех работников: рабочих, руководителей, специалистов, служащих
Определяется самими рабочими бригады, поэтому на практике закрепилось преимущественно уравнильное распределение премии (КТУ = 1,0)	Определяется руководителем, происходит усиление дифференциации величины премии по итогам за месяц в соответствии с различиями в труде
В связи с уравнильным распределением премии мотивация труда снижается	При распределении зарплаты по КТВ мотивация труда повышается, создаются новые мотивы труда
В связи с уравнильным распределением премии ответственность за труд у рабочих понижается	В связи с систематической оценкой индивидуального труда и неотвратимостью материального наказания за плохой труд ответственность работников повышается
При использовании КТУ роль непосредственных руководителей (мастеров) снижается	При использовании КТВ роль руководителей повышается, так как в их руках появляется эффективное средство воздействия на трудовое поведение персонала (премия)

чиненных им подразделений и делят фонд зарплаты цеха между ними. Так, в руках начальника смены, участка, мастера, начальника отдела, сектора и т. п. оказывается премиальный фонд, который им предстоит распределить уже между работниками.

В Системе «РОСТ» для оценки индивидуального труда используется показатель — коэффициент трудового вклада работника (КТВ). Данный показатель существенно отличается от другого широко известного показателя — коэффициента трудового участия (КТУ), что видно из таблицы 3.

Коэффициент трудового вклада рабочих-повременщиков, руководителей, специалистов и служащих определяется ежемесячно. Он зависит от результатов труда, уровня выполнения должностных обязанностей, трудовых усилий и инициативы работника, его дисциплины. Труд контролируется в течение месяца и оценивается по его итогам непосредственным руководителем. Чтобы не допустить субъективизма руководителей в оценке труда подчиненных, заранее определяется и объявляется перечень поощрений и наказаний, а также размеры повышений и понижений КТВ. По итогам за месяц руководители публично объявляют о величине КТВ каждого работника. Они несут личную ответственность за объективность оценки труда подчиненных. Таким образом, в руках руководителей оказывается мощный рычаг экономического воздействия на трудовое поведение подчиненных работников. Роль руководителей в коллективе существенно возрастает, что позитивно отражается на общих результатах производства.

Коэффициент трудового вклада руководителя зависит от итогов работы подразделения.

Чем выше успехи подразделения, тем больше величина КТВ и премия его руководителя. Таким образом, удастся жестко связать вознаграждение руководителей всех уровней с итогами труда подчиненных им коллективов. Система «РОСТ», давая руководителям большие экономические права, возлагает на них и большую материальную ответственность за вверенный участок работы. Наряду с этим учитываются инициатива, новаторство, дисциплина и организованность руководителя, степень выполнения им должностных обязанностей и т. д.

КТВ руководителя рассчитывается следующим образом:

$$КТВ_{рук.} = КТВ_{кол.} (1 + K_{кор}), \quad (12)$$

где $КТВ_{кол.}$ — коэффициент трудового вклада подчиненного коллектива, который зависит от итогов выполнения месячного плана подразделением; $K_{кор.}$ — коэффициент корректировки, учитывающий поощрения и замечания руководителю. Он отражает трудовую активность руководителя, проявления инициативы и т. д.

Рядовым работникам рассчитывается размер премии в соответствии с коэффициентом их трудового вклада:

$$КТВ_{раб} = 1 + K_{кор}, \quad (13)$$

где $КТВ_{раб}$ — коэффициент трудового вклада рядового работника; $K_{кор}$ — коэффициент корректировки, учитывающий поощрения и замечания к каждому конкретному работнику. Он отражает трудовую и творческую активность работников, производственную, трудовую дисциплину, выполнение требований корпоративной культуры и т. д.

Размер премии работникам, в том числе руководителям, рассчитывается следующим образом:

$$\text{Прем} = \text{ЗП}_{\text{осн.}} \times \text{КТВ}_{\text{раб}} \times \text{Норм. прем.}, \quad (14)$$

где $\text{ЗП}_{\text{осн}}$ — основная зарплата работника за отчетный месяц, состоящая из тарифов (окладов), надбавок и доплат в соответствии с существующей системой оплаты труда; $\text{КТВ}_{\text{раб}}$ — коэффициент трудового вклада руководителя, работника; Норм. прем. — норматив премии, показывающий, сколько копеек премии приходится на один рубль скорректированной основной зарплаты в данном коллективе за истекший месяц:

$$\text{Норм. прем.} = \frac{\Phi_{\text{прем.}}}{\sum \text{ЗП}_{\text{осн. скор.}}}, \quad (15)$$

где $\sum \text{ЗП}_{\text{осн. скор.}}$ — сумма основных зарплат работников, умноженных на их КТВ.

Она рассчитывается следующим образом:

$$\sum \text{ЗП}_{\text{осн. скор.}} = \sum (\text{ЗП}_{\text{осн. раб}} \times \text{КТВ}_{\text{раб}}) \quad (16)$$

Список источников

1. Белкин В. Н., Белкина Н. А. Экономическая теория труда / РАН, УрО, Ин-т экономики. — М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2007.
2. Бовыкин В. И. Новый менеджмент (управление предприятиями на уровне высших стандартов: теория и практика эффективного управления). — М.: ОАО «Издательство «Экономика», 1997.
3. Вернон Х. М. Промышленная усталость и производительность труда. — М.; Л.: Вопросы труда, 1925.
4. Вопросы методологии изучения и измерения производительности труда. — М.: Изд-во АН СССР, 1956.
5. Золина З. М. Работа и ритм. — М.: Медицина, 1965.
6. Кузьминов Л. А., Швалев Л. Н. Экономическая оценка работы по охране труда в строительстве. — М., 1973.
7. Никредин Г. Д., Галиев Г. Т., Бумин Н. И., Кабиров Р. Р., Кубицкий С. И. Технологическое управление социальными процессами: учеб. пособие / под науч. ред. Г. Д. Никредина — Т. 1. Поисковая модель словаря.
8. Оценка работников управления / под ред. Г. Х. Попова — М.: Московский рабочий, 1976. — С. 126
9. Оплата труда персонала: учеб. пособие / Т. Г. Озерникова, И. Г. Носырева. — Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2015. — 390 с.
10. Оценка персонала: Эволюция подходов и технологии их использования / под ред. В. С. Половинко. — М.: Информ-Знание, 2004. — 300 с.
11. Патрушев В. Д. Время как экономическая категория. — М., 1966.
12. Патрушев В. Д. Интенсивность труда при социализме. — М., 1963.
13. Судакова Е. С. Оценка трудового потенциала персонала: подходы, методы, методика // Интернет журнал «Науковедение». — 2014, июль — август. — Вып. 4 (23).
14. Управление персоналом организации: учебник / под ред. А. Я. Кибанова. — М.: ИНФРА-М, 1997. — С. 257
15. Ушеров И. Г. Производительность и интенсивность труда. — М.: Экономика, 1965.
16. «Ценности, которые мы защищаем, перемены, к которым мы стремимся»: Доклад Генерального директора МОТ на 81-й сессии. — М.: Международное бюро труда, Московское отд., 1994. — С. 43
17. Шекин С. В. Управление персоналом современной организации: учеб.-практ. пособие. — Изд. 4-е, перераб. и доп. (серия «Библиотека журнала «Управление персоналом»). — М.: ЗАО «Бизнес-школа» Интел-Синтез, 2000.
18. Яковлев Р. А. Бестарифный вариант организации заработной платы. — М.: «Информцентр-директор» газеты «Экономика и жизнь»; НИИ труда, 1996.