

---

## **ТЕНДЕНЦИИ В ИЗМЕНЕНИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ФОРМ И СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

---

**Хитринцев Вадим Борисович,**

кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики  
Омского государственного университета путей сообщения;  
xitrin34@rambler.ru

В данной статье проводится сравнение форм и систем оплаты труда с точки зрения их влияния на мотивацию трудовой деятельности. Рассмотрены недостатки тарифной системы оплаты труда. Раскрыта роль бестарифных систем оплаты труда.

**Ключевые слова:** мотивация труда, системы оплаты труда, заработная плата, трудовые отношения

В сфере труда и социально-трудовых отношений в последнее время произошли принципиальные изменения. Данные изменения не столько способствовали повышению эффективности трудовой деятельности, сколько сдерживали ее, так как значительно ухудшили положение наемных работников даже по сравнению с дореформенным периодом.

Можно сказать, что мышление участников рынка труда, в первую очередь работодателей, ориентировано на рынок первоначального накопления капитала, но никаким образом не на развитие социально-либеральных рыночных отношений.

В настоящее время в Российской Федерации сложились два типа организации заработной платы на предприятиях. Один тип предусматривает организацию оплаты труда на базе разработки внутрифирменной тарифной системы, т.е. системы, предполагающей установление на предприятии как минимум фиксированных норм оплаты за работу в пределах норм труда и тесно с ней связанных норм оплаты за работу сверх нормы труда. Организация оплаты труда на базе тарифной системы предполагает получение работником оплаты независимо от результатов работы и не раскрывает его способностей.

Другой тип организации оплаты предусматривает оплату по конечным результатам работы. Он получил название «бестарифного» варианта организации заработной платы и предполагает установление не фиксированных уровней оплаты труда, а коэффициентов участия работника в фонде оплаты труда предприятия.

В настоящее время в России типовая корпоративная стратегия оплаты

труда в части окладов в основном базируется на концепциях середины XX века.

Цель подобных традиционных методических подходов к оплате труда отражает философию централизованного управления, что является типичным для управленческих методологий того времени.

Критика традиционных систем оплаты труда стала нарастать в последнее десятилетие двадцатого века. Неэффективность тарифной (либо чисто-окладной) системы выражается в следующих двух положениях.

Во-первых, тарифная система не дает возможности гибко реагировать на изменения рынка труда, так как ограничивает полномочия для руководителей среднего звена в управлении зарплатой подчиненных.

Во-вторых, уравнивает работников по выполняемым функциям, не отражая различия в компетенции, потенциале персонала; не учитывает индивидуальный вклад работника.

Недостатки окладно-тарифной системы в чистом виде ведут к проблеме, имеющей большие последствия, – ослаблению мотивации труда.

Регрессия мотивации труда с точки зрения трудовой деятельности – это процесс, когда труд перестает быть средством эффективного удовлетворения материальных и духовных потребностей работника. Низкая мотивация труда является первопричиной кризиса трудовых отношений между наемным работником и нанимателем и препятствием для эффективного экономического развития (рис. 1).

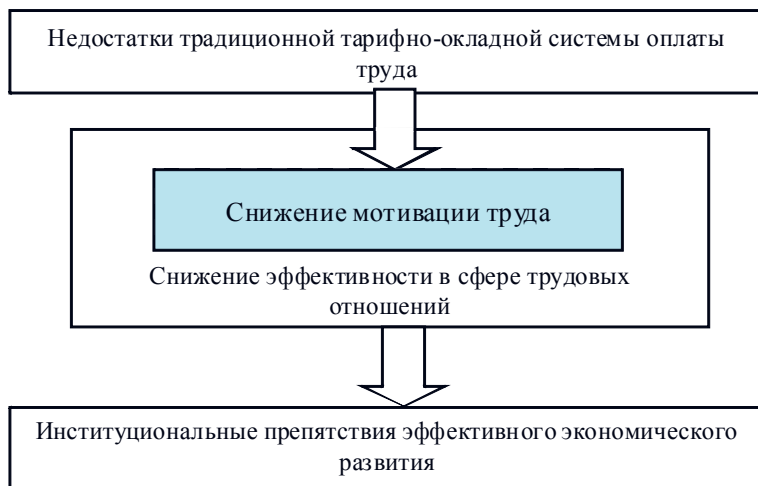


Рис. 1. Роль тарифно-окладной системы оплаты труда

Регрессия мотивации труда проявляется в том, что процесс труда и система определения и организации оплаты труда перестают выполнять свои функции. Труд перестает обеспечивать даже минимально необходимое благополучие работника и членов его семьи на данном уровне развития производительных сил. Труд перестает являться основополагающим условием удовлетворения потребностей низшего уровня, и если исходить из тенден-

ции индивидуализации в обществе, то не удовлетворяется потребность в самореализации. Труд перестает быть показателем статуса работника в обществе, критерием которого должен быть результативный труд [1].

Зарплата, основанная на окладно-тарифной системе, перестала выполнять свою стимулирующую роль и роль оценки результатов труда.

Для преодоления вышеназванных недостатков чистой окладно-тарифной системы и их негативных последствий проводятся исследования по разработке форм и систем оплаты труда по двум направлениям.

Эволюционный путь предполагает модификацию и доработку тарифной системы, ее доведение до требований рынка, что нашло в разработках А.В. Давыдова, А.Л. Жукова и т.д. [2, 3].

Второй путь – революционный – предполагает кардинальные изменения в сфере оплаты и создание совершенно новых форм и систем, построенных на принципах социально-либерального механизма рынка. Данный путь отождествляется со следующими разработками: контрактная форма оплаты труда в интерпретации А.С. Овсянникова, ВСОТЭРКа Н.А. Волгина, рейтинго-дифференцированная система оплаты труда (РДС), различные интерпретации системы платы за знания и т.д. Данные системы получили название в России нетрадиционных, так как основываются, прежде всего, на рыночных принципах и на зарубежном опыте [4].

Данный подход к методике определения и организации заработной платы характеризуется следующими чертами: тесная связь уровня оплаты труда работника с фондом заработной платы, начисляемым по результатам работы; присвоение каждому работнику постоянных коэффициентов, характеризующих его квалификационный уровень и определяющих его трудовой вклад в общие результаты труда; определение коэффициентов трудового участия каждого работника в текущих результатах деятельности, дополняющих оценку его квалификационного уровня [5].

В рыночных моделях организации оплаты труда основное значение имеет заинтересованность работника в результатах своего труда и, как следствие, эффективность деятельности.

Однако названные разработки внедряются недостаточно интенсивно, что тормозит дальнейшее развитие рыночных отношений и определяет факторы снижения трудовой мотивации.

Сравнительная характеристика основных форм и систем оплаты труда представлена на рис. 2.

Необходимость разработки новых форм и систем вызвана тем, что традиционная тарифная (окладная) система, устанавливая исходные оклады для оценки различных видов труда, не определяет порядка исчисления заработной платы по каждой группе и категории работников в зависимости от количества и качества затраченного ими труда и его конечных результатов.

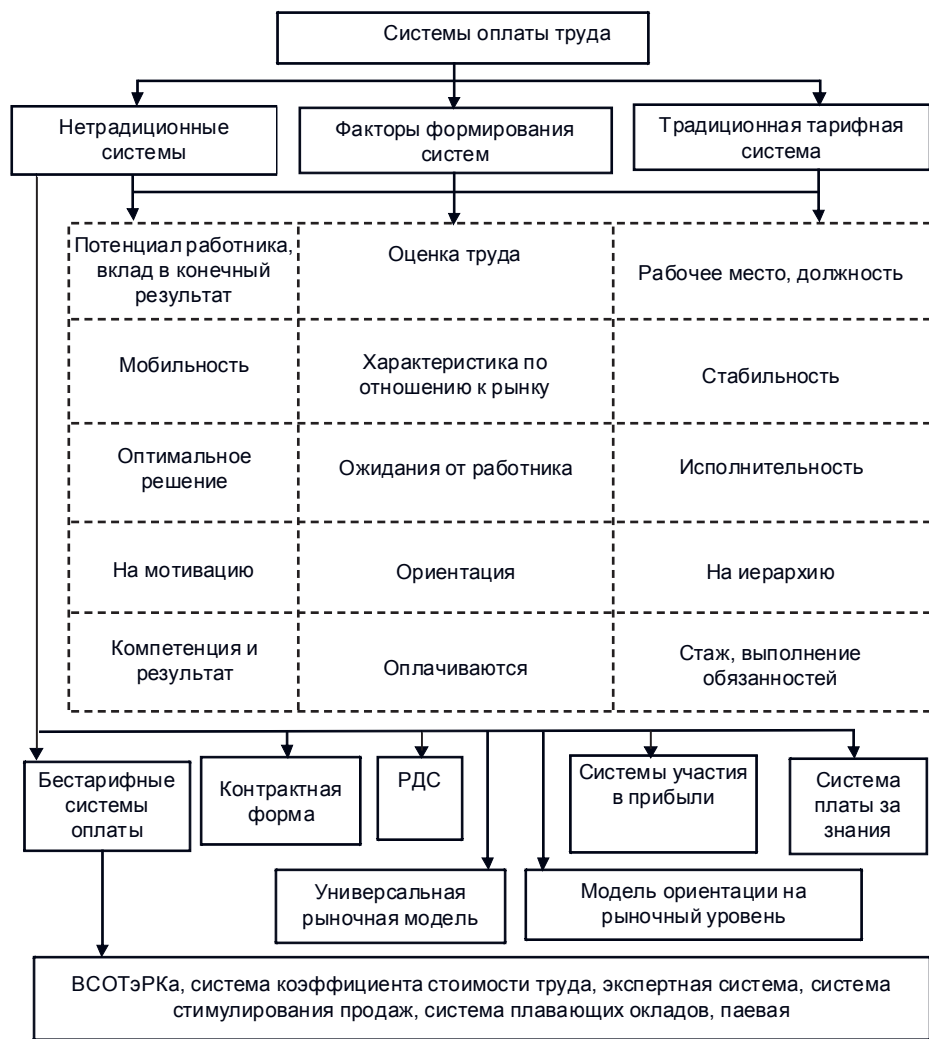


Рис. 2. Сравнение подходов к формированию систем оплаты труда

Исходя из разделения функций и интересов работодателя и наемного работника, при разработке систем оплаты труда необходимо решать следующие задачи: во-первых, каждая система должна направить усилия работника на достижение необходимого работодателю результата; во-вторых, каждая система должна предоставить работнику возможность для реализации своего потенциала [6].

Таким образом, до настоящего времени еще не создана цельная теория и практика об экономически целесообразном применении форм и систем заработной платы. Этому в значительной мере способствовал догматизм в этой области, который привел к механическому применению тарифной системы. Выбор формы и системы оплаты труда определяется тем, насколько данная система обеспечивает рост эффективности производства. Наиболее полно отражают принципы рынка нетрадиционные формы и системы оплаты труда.

### **Список источников**

1. Овсянников, А.С. Оценка современного состояния оплаты труда в России [текст] / А.С. Овсянников, В.Б. Хитринцев // Сибирский научный вестник. – 2002. – № 5.
2. Давыдов, А.В. Теоретические и методические основы организации заработной платы на железнодорожном транспорте [текст] / А.В. Давыдов. – Новосибирск: Изд-во СГУПС, 2000. – 268 с.
3. Жуков, А.Л. Регулирование и организация оплаты труда [текст] / А.Л. Жуков. – М.: МИК, 2002. – 336 с.
4. Овсянников, А.С. Экономика и социология управления персоналом на водном транспорте : учеб. пособие для вузов [текст] / А.С. Овсянников. – Новосибирск: Изд-во «НГАВТ», 2003. – 159 с.
5. Волгин, Н.А. Оплата труда: производство, социальная сфера, государственная служба [текст] / Н.А. Волгин. – М.: Экзамен, 2003. – 224 с.
6. Хитринцев, В.Б. Методика рейтинго-дифференцированной системы оплаты труда [текст] / В.Б. Хитринцев // Вестник Омского университета. Сер.: Экономика. – 2006. – № 4.

---

## **TRENDS IN THE CHANGE IN THE ASSESSMENT OF THE EFFECTIVENESS OF FORMS AND SYSTEMS OF REMUNERATION OF LABOUR**

---

**Hitrintsev Vadim Borisovich,**

Ph. D. Of Economy, Associate Professor of the Chair of Economy of Omsk state University of Railways; xitri34@rambler.ru

In this article comparison of forms and compensation systems from the point of view of their influence on motivation of labor activity is carried out. Shortcomings of tariff system of compensation are considered. The role of tariffless systems of compensation is opened.

**Keywords:** motivation of work, compensation system, salary, labor relations.