

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ НА ЭТАПЕ ИННОВАЦИОННОГО ОБНОВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

Для повышения инновационной активности персонала предприятий необходима эффективная система материального поощрения. В статье рассмотрены подходы к формированию переменной части заработной платы и предложены варианты коллективного и индивидуального вознаграждения работников за участие в инновационной деятельности.

Ключевые слова: персонала предприятий, оплата труда, инновационное обновление, организация, вознаграждение работников.

В настоящее время развитие отечественной экономики и выход ее на мировой уровень конкурентоспособности предполагают ускоренное внедрение инновационных решений, охватывающих технико-технологические, организационно-экономические и социально-экономические аспекты деятельности. При этом все перечисленные стороны инновационного развития взаимообусловлены и взаимосвязаны между собой.

Практика показывает, что в настоящее время процесс инновационного обновления, несмотря на поставленные на уровне государства задачи, реализуется недостаточно высокими темпами. В частности, удельный вес организаций, осуществлявших технологические инновации в сфере добывающих и обрабатывающих производств, производства и распределения электроэнергии, газа и воды, в общем числе организаций в 2006 г. составил всего 9,4%, что ниже уровня 2004 г. на 0,9 п.п. [3]. В 2007 г. из 180,3 тысяч использованных в народном хозяйстве передовых производственных технологий 27,7% составляли технологии, внедренные в течение 7 лет и более, а по производству, обработке и сборке данный показатель достиг 45,6%. В то же время технологии, внедренные в отчетном (2007) году, составили соответственно лишь 16,6 и 11,4%. Продолжает оставаться низкой активность по созданию новых передовых производственных технологий. В 2007 г. их было создано 780, что всего лишь на 7,3% выше уровня 2002 г. Неудовлетворительный ход инновационного обновления отечественной экономики особенно наглядно просматривается в международной торговле технологиями. Так, в 2007 г. стоимость экспорта технологий составила 53,7 млрд. руб., тогда как импорта – 65,1 млрд. руб. Особенно значительный разрыв между экспортом и импортом имеет место в обрабатывающем производстве – основе национальной экономики: экспорт – 11,6 млрд. руб., а импорт – 28,5 млрд. руб. Представленный краткий анализ наглядно свидетельствует о низком уровне инновационной активности в экономике, что во многом обусловлено отсутствием заинтересованности персонала предприятий в разработке и внедрении нововведений.

В этой связи, по нашему мнению, важную роль в преломлении сложившейся негативной ситуации с инновационным обновлением должно играть стимулирование этого процесса на уровне хозяйствующих субъектов. Внедрение продуманной общей системы материального поощрения, ориентированной на инновационную активность, дифференцированную применительно к отде-

льным категориям персонала (руководители, специалисты, рабочие), может обеспечить высокие темпы инновационного развития при росте экономической эффективности.

Система заработной платы является действенным экономическим инструментом в руках собственников и менеджеров организации, способствующим достижению необходимых результатов. Это предполагает воздействие на поведение работников через составляющие элементы оплаты, увязанные с характером выполняемой работы, деловыми качествами работников, условиями труда на рабочем месте и другими факторами. Отечественные предприятия применяют различные варианты коллективного и индивидуального премирования сотрудников, позволяющие стимулировать их трудовую активность. Однако среди них практически отсутствуют полноценные положения о поощрении персонала за участие в инновационной деятельности.

Рассматривая опыт зарубежных стран в области стимулирования инновационной активности работников, можно отметить, что, например, в американских промышленных компаниях используется индивидуальное премирование: за индивидуальное техническое творчество и рационализаторство (разовая премия, в среднем 100% годовой заработной платы); за экономический эффект от внедрения новшества (регулярные премии, в течение первых трех лет внедрения надбавки к заработной плате в размере 5-10%). При вознаграждении управленческого и инженерно-технического персонала американские корпорации широко применяют премии за изобретательство. На стратегически важных для фирмы направлениях они могут достигать 25% экономического эффекта в первый год и 10% - в последующие. В Германии размеры подобных премий составляют 15-20% суммы эффекта [2]. Для менеджеров, участвующих в освоении фирмами нововведений, практикуются так называемые «отложенные премии» - с отсрочкой выплаты на один – два года с последующей корректировкой величины выплаты в зависимости от коммерческих результатов новшества. Премии получают и рядовые сотрудники, но уровень выплат зависит от результатов деятельности того подразделения, в котором они работают.

Большинство промышленных предприятий в России сейчас строят свои модели оплаты труда, используя элементы тарифной системы. В современных условиях именно она обеспечивает учет различий не только в сложности выполняемых работ и квалификационных уровнях, но и в деловых качествах работников (в рамках одного и того же квалификационного уровня или одной и той же сложности). Выбор тарифной системы в качестве главного средства мобилизации трудового потенциала работников организации не случаен. В сложившейся практике тарифная оплата относится к гарантированным выплатам. Работник должен быть уверен, что рост его деловых качеств, трудовой активности и трудовой отдачи будут обеспечены ростом гарантированной оплаты. К тому же тарифная система служит базой для начисления, а следовательно, и стимулирующего воздействия других элементов вознаграждения за труд (премий, надбавок и т.д.). Через изменение переменной части заработка можно стимулировать рост производительности труда, повышение качества, выполнение работ по планированию и контролю на рабочем месте. Если работник заинтересован, правильно мотивирован, социально и организационно свободен, то он может сделать больше, лучше и быстрее работу, чем тот, кто слепо следует сложившимся приемам и методам труда. Считаем, что на эта-

пе инновационно-ориентированного развития компании одним из критериев, который необходимо учитывать при формировании переменной части заработной платы персонала, является участие работников в инновациях.

К сожалению, в настоящее время на большей части российских предприятий отсутствуют действенные стимулы к инновационному развитию производства, разработке и применению изобретений. В частности, рабочему, имеющему собственные идеи по изменению технологии, легче и выгоднее осуществить их через перевыполнение норм (при работе по сдельной форме оплаты труда), чем через оформление рационализаторского предложения, за которое руководство обычно не платит. Инженеры также практически не имеют стимулов к техническому творчеству, не заинтересованы они и во внедрении чужих изобретений.

В настоящее время существует объективная необходимость регулирования заработной платы работника с учетом конечных результатов всего коллектива и более широкого использования таких систем оплаты труда, которые усиливают групповую кооперацию и формируют коллективный интерес в повышении эффективности предприятия. Рост заинтересованности работников в коллективных результатах труда обусловлен рядом объективных причин.

Во-первых, в условиях внедрения современной техники и технологии, организации труда и производства, повышения роли знаний и навыков персонала становится все труднее осуществлять контроль за индивидуальными результатами труда.

Во-вторых, чтобы выиграть в конкурентной борьбе, организациям нужно обеспечить наиболее полную реализацию творческого потенциала работников, что в основном достигается именно в результате коллективных усилий.

В-третьих, заинтересованность в коллективных результатах труда способствует преодолению отчужденности от средств производства, формированию чувства сопричастности к общим целям деятельности организации.

В-четвертых, автоматизация производства и совершенствование методов управления организацией приводят к тому, что прежняя система «один рабочий – одно рабочее место – одна операция» сменяется новой системой «группа рабочих – интегрированная система производства». Переход к новой системе управления производством связан с расширением самостоятельности и повышением ответственности коллективов структурных подразделений за результаты их деятельности.

Добиться высоких результатов, особенно на этапе инновационного развития, организация может только тогда, когда весь коллектив будет вовлечен в определение целей и разработку методов их достижения, а также принимать активное участие в их реализации. Приоритетным направлением реформирования сложившейся ситуации, по нашему мнению, должно быть именно материальное поощрение инновационной активности персонала.

Стимулирование к достижению результатов коллективного труда предполагает применение таких форм долевого распределения полученного результата, при которых дополнительно к заработной плате работнику выплачивается вознаграждение, зависящее от итогов инновационной деятельности организации. Одним из вариантов этого является, по нашему мнению, создание в рамках предприятия «фонда стимулирования инноваций». Его целью будет не только поощрение рационализаторской работы структурных подразделений органи-

зации, но и помощь при проведении новых исследований и опытов. «Фонд стимулирования инноваций» сыграет важную роль в процессе повышения инновационной активности работников. Он должен формироваться в зависимости от размеров инновационной деятельности на предприятии и быть в распоряжении главного инженера или непосредственно генерального директора. Распределение средств из «фонда стимулирования инноваций» для поощрения коллективов изобретателей и развития новых инновационных идей должно осуществляться по утвержденному положению о рационализации и инновациях. Так как трудовые затраты работников, занимающихся изобретательством, выражаются через величину экономии, полученной от внедрения инновационного предложения, то это определяет и форму их возмещения в виде специального вознаграждения. Величина такой премии может носить как единовременный характер и выплачиваться коллективу изобретателей за счет экономии, полученной от внедрения инновации, с последующим распределением между отдельными сотрудниками, так и регулярный – выплачиваться ежемесячно в процентах к заработной плате работника, пока инновация приносит экономический эффект предприятию. Таким образом, через дополнительное вознаграждение будут создаваться материальные стимулы для повышения коллективной инновационной активности персонала компании.

Способность человека к рационализации и творчеству может проявляться по-разному: в оптимизации издержек производства, применении нестандартного подхода к решению проблем. На уровне предприятия именно реализация творческого потенциала (инициативность рабочих и специалистов, предприимчивость руководителей и т.д.) создает предпосылки для снижения себестоимости, увеличения заработной платы, что, в конечном счете, способствует повышению эффективности экономики в целом. Пренебрежение к вопросам стимулирования труда опасно тем, что оно тормозит развитие производства и генерирует социальное напряжение в обществе [1].

Для того чтобы система оплаты труда в организации на базе тарифной системы была более совершенна, на наш взгляд, руководство хозяйствующего субъекта должно учесть следующие положения:

- максимизация трудовой отдачи как общий интерес обеих сторон трудовых отношений (работников и собственника) при их взаимодействии внутри организации;

- создание условий и предпосылок для максимальной трудовой отдачи работников в процессе их деятельности на предприятии как главная цель системы оплаты труда;

- применение модели взаимосвязи оплаты труда с трудовой отдачей работников, которая обеспечивает отражение в размерах начисляемой заработной платы следующих основных параметров: количества труда, качества труда, индивидуальных результатов труда, в том числе и участие в инновационном процессе, конечных результатов деятельности организации;

- отражение в оплате труда работников индивидуальных результатов их деятельности, обусловленных различными физическими и умственными способностями исполнителей, состоянием здоровья в определенный период времени, возможностями нести длительные нагрузки, что свидетельствует о различных деловых качествах исполнителей в пределах одной квалификационной группы;

- использование в качестве меры оценки индивидуальной результативнос-

ти труда работника степени выполнения им установленных для него трудовых обязанностей, т.е. норм труда;

- разработка и использование дифференцированных форм взаимосвязи между заработной платой и конечными результатами деятельности организации, например, формирование специального фонда для вознаграждения персонала по итогам деятельности за год за реализацию инновационных решений, а также использование в этих целях специальных коэффициентов корректировки индивидуальной заработной платы.

В отечественной и зарубежной современной практике все большее распространение получает отражение индивидуальных различий в результативности труда с помощью оценки деловых качеств работников и установления им на этой основе индивидуальных тарифных ставок в рамках гибкой тарифной системы.

Для того чтобы учесть личный вклад работника в инновационный процесс на предприятии, можно использовать коэффициент инновационной активности персонала ($K_{ИАП}$), который позволит рассчитывать индивидуальную надбавку за инновации к должностному окладу (месячной тарифной ставке) работника. Размер надбавки за инновации определяется по формуле:

$$\hat{H}_{\text{И}} = 0,5 \times \hat{MPOТ} \times \hat{E}_{\text{ЭАИ}}, \quad (1)$$

где $H_{\text{И}}$ – надбавка за инновации, руб.; $MPOТ$ – минимальный размер оплаты труда (на момент начисления надбавки), руб.

Величина коэффициента инновационной активности персонала определяется по формуле:

$$\hat{E}_{\text{ЭАИ}} = \hat{E}_1 + \hat{E}_2 + \hat{E}_3 + \hat{E}_4, \quad (2)$$

где K_1 – коэффициент, учитывающий достигнутый эффект от рационализаторского предложения; K_2 – коэффициент, учитывающий техническую сложность изобретения; K_3 – коэффициент, учитывающий объем использования инновационного предложения; K_4 – коэффициент, учитывающий уровень распространения инновационного предложения.

Значения каждого из коэффициентов (K_1 , K_2 , K_3 и K_4) устанавливаются в интервале от 1 до 4 и определяются на основе разработанного на предприятии положения о надбавке за инновационную активность персонала. Например, коэффициент K_1 может начисляться за такие результаты (все они должны быть зафиксированы соответствующим документом), как:

- улучшение технических характеристик выпускаемого изделия – 1;
- получение новых технических характеристик выпускаемого изделия – 2;
- получение новой продукции, обладающей лучшими техническими характеристиками среди аналогичных видов, - 3;
- получение новой продукции, освоенной впервые в народном хозяйстве, - 4 и т.д.

Коэффициент K_2 может начисляться за следующие достижения в технической сложности изобретения:

- конструкция одного простого изделия (изделия, изготовленного из однородного материала без применения сборочных операций) – 1;
- конструкция одного сложного изделия (изделия, состоящего из нескольких неподвижно соединенных деталей) – 2;

- конструкция изделия повышенной сложности – 3 и т.д.

Коэффициент K_3 начисляется в зависимости от количества продукции (изделий), изготовленной непосредственно по техническому решению, подтвержденному удостоверением (актом) на инновационное предложение или изобретение, например, в следующих размерах:

- использование изобретения (предложения) в 1-2 экземплярах – 1;
- использование изобретения (предложения) в нескольких экземплярах – 2;
- использование изобретения (предложения) в крупном объеме – 3;
- использование изобретения (предложения) в массовом объеме – 4 и т.д.

Коэффициент K_4 устанавливается в зависимости от уровня (масштаба) распространения инновации, например:

- в пределах одного структурного подразделения предприятия (цеха, отдела) – 1;
- в пределах одного предприятия – 2;
- в пределах нескольких предприятий одной отрасли – 3;
- в пределах страны – 4 и т.д.

Надбавка за инновации ($H_{и}$) определяется с учетом $K_{ИАП}$ по каждому инновационному предложению (изобретению) работника и выплачивается ежемесячно в течение срока действия инновации, т.е. пока она приносит экономический эффект.

Разработанный вариант материального поощрения творческой активности персонала позволит, по нашему мнению, изменить отношение сотрудников к процессу участия в инновационном обновлении предприятия.

Безусловно, создание эффективного механизма стимулирования труда, и особенно творческой технической деятельности, - это нелегкая задача для большинства хозяйствующих субъектов. Однако при умелом сочетании различных способов побуждения к производительному, качественному и инновационному труду такой механизм позволит оптимизировать баланс интересов работников и работодателей, что будет способствовать достижению одной из целей промышленного предприятия – его инновационному обновлению.

Литература

1. Быстрицкий В. Цель стимулирования: разовый успех или каждодневный добросовестный труд? // Человек и труд. – 2007. - № 1. – С. 69-72.
2. Мазин А.Л. Экономика труда. Учеб. пособие – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007. – 575 с.
3. Россия в цифрах. 2008. Крат. стат. сб. / Росстат. – М., 2008. – 510 с.

IMPROVEMENT OF THE WAGE AND SALARY SYSTEM AT THE STAGE OF INNOVATIVE MODERNIZATION OF AN ENTERPRISE

Tatyana Kostenkova

Yelets State Bunins University

Abstract

To increase innovation activity it is vital to have an effective financial inducement system. A number of approaches to the problem of forming a variable part of pay and variants of collective and individual material incentive for participating in innovation activities are discussed in the article.

Key words: personnel of enterprises, payment of labour, innovative update, organization, reward of workers.