

УДК 331.21

СТИМУЛИРУЮЩАЯ ФУНКЦИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В СИСТЕМЕ ФУНКЦИЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

А.В. Модорский, асп. кафедры мировой и региональной экономики, экономической теории

Электронный адрес: Modorsky@list.ru

Пермский государственный национальный исследовательский университет, 614990, г. Пермь, ул. Букирева, 15

Проведенный анализ функций заработной платы позволил уточнить определение данного термина и дать авторский вариант классификации функций заработной платы. Более подробно в статье рассмотрена стимулирующая функция заработной платы, дана авторская трактовка термина «стимулирующая функция». Уделено особое внимание механизму определения эффективности стимулирующей функции заработной платы.

Ключевые слова: заработная плата; функции заработной платы; стимулирующая функция заработной платы; стимулирование; оплата труда; оценка эффективности стимулирующей функции; эффективность систем стимулирования; зарплатоемкость; зарплатоотдача.

В современной отечественной науке сформировалось несколько подходов к определению понятия «заработная плата».

А.С. Головачев трактует заработную плату как совокупность вознаграждений в денежной или (и) натуральной форме, полученных работником в зависимости от количества, качества затраченного им труда и результатов деятельности всего предприятия. Данное определение, с нашей точки зрения, искажает сущность взаимодействия между работником и работодателем, основанного на паритетных основах и не подразумевающего механизма «вознаграждения».

Согласно ст. 129 ТК РФ заработная плата (оплата труда работника) – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиационному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера), стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты). Таким образом, в определении, данном в российском законодательстве, также не учитывается специфика паритетных взаимоотношений между работником и работодателем.

Заработную плату как «вознаграждение» трактуют еще ряд как отечественных, так и зарубежных авторов, в их числе Н.А. Волгин, Т.Б. Будаев, М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури, Г.Э. Слезингер, Р. Дж. Эренберг, Р.С. Смит.

В.В. Адамчук считает, что заработная плата – элемент дохода наемного работника и один из элементов издержек. Н.Н. Абакумова и Р.Я. Подовалова трактуют заработную плату как часть дохода предпринимателя, расходуемую им для оплаты труда наемных работников. Оба определения не отражают всей сути понятия «заработная плата», а характеризуют лишь часть ее функций.

В.П. Пашуто под заработной платой понимает цену рабочей силы, формируемую на основе объективной оценки вклада работника в результаты деятельности предприятия, размер которой зависит от установленного минимума заработной платы, сложности труда и квалификации рабочей силы, спроса и предложения на рабочую силу, условий выполнения работы, результатов деятельности предприятий и т.д. В данном определении нет отсылки на индивидуальную и коллективную ответственность за результаты труда, что в отечественной практике приводит к снижению эффективности производственной деятельности. При этом нельзя полностью согласиться с тождественностью понятий «заработная плата» и «цена рабочей силы», так как они не совпадают ни количественно, ни по выполняемым функциям. По этой

же причине нельзя остановиться и на определении, данном С.Ю. Рошиным и Т.О. Разумовой: «заработная плата – цена услуг труда».

Заработная плата в Конвенции МОТ № 95 «Об охране заработной платы» (ст. 1) определена как «всякое вознаграждение или всякий заработок, исчисляемый в деньгах и устанавливаемый соглашением или национальным законодательством, которое в силу письменного или устного договора о найме предприниматель уплачивает трудящемуся за труд». При этом данное определение не отражает необходимость зависимости заработной платы от результатов труда, что является одним из краеугольных камней стимулирования работников.

В.А. Вайсбурд трактует заработную плату как превращенную форму цены рабочей силы, величина которой определяется стоимостью жизненных благ, обеспечивающих воспроизводство рабочей силы, соотношением спроса и предложения на нее на рынке труда и результатами ее производственного функционирования.

Под ценой рабочей силы В.А. Вайсбурд понимает цену воспроизводства способности к труду, категорию, характеризующую личное потребление работника и его семьи.

Данное определение учитывает рыночную основу формирования заработной платы на основе взаимодействия спроса и предложения, отражает необходимость взаимосвязи между результатами труда и заработной платой, а также не искажает специфику взаимоотношений между работником и работодателем.

Определив понятие «заработная плата», опишем функции, выполняемые этой экономической категорией. При этом большинство отечественных ученых не дает четкого определения понятия «функции заработной платы» [9], переходя сразу же к их изучению. Представим ряд трактовок, выдвигаемых отечественными учеными.

А. И. Рофе трактует функции как особенности воздействия заработной платы на социально-экономические процессы в обществе [11, с. 313].

Т.А. Рябчикова считает, что функции – это конкретные задачи, которые решает заработная плата как экономический элемент [12, с. 33].

Б.Г. Мазманова рассматривает функции заработной платы как деятельность, присущую этой экономической категории [8, с. 30].

Согласно большому энциклопедическому словарю функция (от лат. *functio* – исполнение, осуществление) – это внешнее проявление свойств какого-либо объекта в данной системе отношений. Таким образом, **функции заработной платы – это внешние проявления свойств заработной платы в системе отношений, формирующейся вокруг и между двумя субъектами – работником и работодателем и динамически изменяющейся под влиянием сферы трудовых отношений.**

В теории науки существует несколько классификаций функций заработной платы [15].

По мнению Б.М. Генкина, заработная плата выполняет пять основных функций: воспроизводственную, учетную, регулирующую, социальную и мотивирующую [5, с. 27].

Также пять функций выделяют В.П. Пашуто и В.А. Скляревская, заменяя при этом учетную и мотивирующую функции на измерительную и стимулирующую соответственно [10, с. 273; 13, с. 234-235].

В.Г. Золотоголов выделяет следующие функции: воспроизводственную стимулирующую, распределительную, разместительную и функцию формирования платежеспособного спроса [7, с. 270; 3, с. 20].

В.А. Вайсбурд выделяет следующие функции: распределительная, воспроизводственная, стимулирующая, социальная, регулирующая (ресурсо-разместительная), формирования платежеспособного спроса и ценообразующая [2, с. 216].

Ряд авторов, например В.А. Волгин и Б.Г. Мазманова, выделяют четыре функции: воспроизводственную, стимулирующую, регулирующую и социальную [3, с. 23].

Институтом труда Министерства труда России сформулирована концепция реформирования заработной платы, согласно которой заработная плата выполняет только три функции: воспроизводственную, стимулирующую и регулирующую [1].

Т.Ю. Перевалова рассматривает три блока функций: воспроизводственно-доходный, регуляционно-стимулирующий и социально-классовый [4].

С.Б. Гиниева, Т.П. Тихомирова и С.А. Чубарова выделяют воспроизводственную, стимулирующую, регулирующую, социально-статусную и измерительную функции.

Представим классификации отечественных ученых в табл. 1:

Таблица 1

Классификация функций заработной платы

Функция	Б.М. Генкин	В.П. Пашуто, В.А. Складнев- ская	В. А. Волгин	Б. Г. Мазмано- ва	Концепция ре- формирования зарботной платы	В.А. Вайсбурд	С.Б. Гиниева, Т.П. Тихоми- рова	В.Г. Золотогоров	Классифика- ция автора
Воспроизводственная	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Мотивационная	+								
Учетная	+								
Регулирующая	+	+	+	+	+	+	+	Размест.	+
Социальная	+	+	+	+		+	Соц- стат.		+
Распределительная						+		+	
Стимулирующая		+	+	+	+	+	+	+	+
Формирование платеж. спроса						+		+	
Ценообразующая						+			
Измерительная		+					+		

На основе анализа подходов, предложенных современными отечественными учеными, предлагаем выделить следующие основные функции заработной платы:

1. Воспроизводственная – предполагающая необходимость обеспечения работников и членов их семей средствами, достаточными для восстановления, развития и воспроизводства рабочей силы. Для реализации этой функции на государственном уровне часто устанавливается минимальный размер оплаты труда (далее – МРОТ). Суть воспроизводственной функции подразумевает также необходимость развивать творческий потенциал работника, его квалификацию, повышая тем самым человеческий капитал.

2. Социальная функция предполагает обеспечение справедливой дифференциации заработной платы, которая, с одной стороны, способствовала бы созданию заинтересованности у работников в повышении своей квалификации и продвижении по социальной лестнице, с другой стороны, соответствовала бы представлениям о принципах социальной справедливости. Однако следует поддерживать баланс между эффективностью реализации социальной функции и стимулирующей, так как перераспределение заработных плат может привести к снижению эффективности стимулов для высокооплачиваемых высококвалифицированных работников в обеспечении успешной работы организации.

3. Регулирующая функция проявляется в распределении заработной платы между видами экономической деятельности, категориями работников, территориальными образованиями в зависимости от количества и качества труда, что

позволяет заработной плате влиять на размещение рабочей силы, величину спроса и предложения на нее, влиять на формирование конъюнктуры рынка труда. Эта функция позволяет достичь баланса интересов работника, работодателя и государства.

Следует отметить, что для повышения эффективности заработной платы требуется активизация всех ее функций, особенно стимулирующей. В данной статье мы остановимся на стимулировании работников, поэтому из всех функций более подробно опишем специфику именно стимулирующей.

Приведем ряд определений данной функции, содержащихся в трудах отечественных ученых.

Так, В.А Вайсбурд считает, что стимулирующая функция предполагает установление зависимости размеров заработной платы от количества, качества и результатов труда работников и направлена на поощрение роста производительности продукции, повышение ее качества, квалификации работников, рациональное использование всех видов ресурсов, закрепление кадров в организации.

По мнению В.А. Складневской, стимулирующая функция предполагает установление такой величины заработной платы, которая способствовала бы созданию у работников заинтересованности в повышении производительности и качества их труда [13, с. 20].

А.Л. Жуков полагает, что стимулирующая функция обеспечивает заинтересованность работника в индивидуальных и коллективных результатах труда [6, с.16].

С точки зрения С.П. Станишевской, стимулирующая функция устанавливает зави-

симость заработной платы работника от его трудового вклада, от результатов производственно-хозяйственной деятельности [14, с. 47].

Под стимулирующей функцией следует понимать внешнее проявление свойств заработной платы в системе отношений, формирующейся между двумя субъектами – работником и работодателем, в связи с формированием у работника необходимого уровня эффективности труда, определяемой рядом объективных и субъективных показателей, в целях достижения эффективности деятельности предприятия и его развития в конкурентной среде.

Для того чтобы организовать процесс совершенствования системы стимулирования, необходимо прежде всего понять, насколько эффективна та или иная система. Для этих целей необходимо определить и использовать ряд показателей, отражающих эффективность стимулирующей функции заработной платы.

Одним из основных методов оценки эффективности стимулирующей функции заработной платы является сопоставление выпущенного объема продукции и затраченного для обеспечения выпуска данного объема продукции фонда заработной платы. Данный показатель в экономической теории называется «зарплатоотдача» и рассчитывается по формуле

$$K_{zo} = V/\Phi ЗП, \quad (1)$$

где K_{zo} – зарплатоотдача,
 V – объем производства,
 $\Phi ЗП$ – фонд заработной платы.

Недостатком анализа эффективности стимулирующей функции на основе зарплатоотдачи является тот факт, что рост объемов выпуска может быть связан с затратами не только в области оплаты труда, но и в сфере расширения производства и др. При этом данный метод может быть использован при анализе стимулирующей функции заработной платы в подразделениях с сопоставимыми технологиями, условиями производства и т.п.

Кроме показателя зарплатоотдачи широкое распространение получил показатель, обратный ему – коэффициент зарплатоемкости труда, показывающий, сколько рублей фонда заработной платы приходится на один рубль выпущенной продукции.

$$K_{зп} = \Phi ЗП/V, \quad (2)$$

где $K_{зп}$ – зарплатоемкость,
 V – объем производства,
 $\Phi ЗП$ – фонд заработной платы.

Для оценки стимулирующей функции заработной платы используется и ряд других показателей (табл. 2), которые рассчитываются путем деления показателей финансово-хозяйственной деятельности к фонду заработной платы.

Таблица 2

Показатели, используемые при анализе стимулирующей функции заработной платы

№	Описание	Формула
П1	Зарплатоотдача	$\frac{\text{Объем производства}}{\text{Фонд заработной платы}}$
П2	Зарплатоемкость	$\frac{\text{Фонд заработной платы}}{\text{Объем производства}}$
П3	Коэффициент отношения чистой прибыли к фонду заработной платы (далее – $\Phi ЗП$)	$\frac{\text{Чистая прибыль предприятия}}{\Phi ЗП}$
П4	Коэффициент отношения инвестиций к $\Phi ЗП$	$\frac{\text{Инвестиции}}{\Phi ЗП}$
П5	Доля расходов на оплату труда в себестоимости выпущенной продукции	$\frac{\Phi ЗП}{\text{Себестоимость вып. продукции}}$
П6	Коэффициент отношения индекса роста объема производства к индексу роста $\Phi ЗП$	$\frac{\Delta V \cdot 100\%}{\Delta \Phi ЗП}$
П7	Коэффициент отношения индекса роста чистой прибыли к индексу роста $\Phi ЗП$	$\frac{\Delta \text{Чистая прибыль} \cdot 100\%}{\Delta \Phi ЗП}$
П8	Коэффициент отношения индекса роста инвестиций к индексу роста $\Phi ЗП$	$\frac{\Delta \text{Инвестиции} \cdot 100\%}{\Delta \Phi ЗП}$

Все вышеописанные показатели оценки стимулирующей функции заработной платы будем называть **общими показателями оценки стимулирующей функции заработной платы**. Зачастую на вышеперечисленные показатели влияют конъюнктурные сдвиги, которые могут существенно изменять указанные соотношения

безотносительно к изменению эффективности стимулирующей функции заработной платы. Так, рост мировых цен на энергоносители приведет к росту показателя «зарплатоотдача» на предприятиях топливного комплекса, однако эффективность систем стимулирования на указанных предприятиях в таком случае может не

измениться. Еще одним недостатком общих показателей является невозможность их применения к отдельным структурным подразделениям предприятия. Они характеризуют в целом уровень эффективности стимулирующей функции на предприятии. При этом существует объективная необходимость контроля эффективности стимулирования работников в каждом подразделении.

Для преодоления недостатков общих показателей автор предлагает использовать **специальные показатели оценки стимулирующей функции заработной платы.**

1. **Интегральный показатель оценки эффективности стимулирующей функции заработной платы ($\Pi_{эмф}$)** – средневзвешенная оценка выполнения ключевых показателей деятельности (KPI) по подразделению за период, отнесенная к премиальным выплатам по подразделению за соответствующий период в расчете на одного работника.

Для оценки средневзвешенного выполнения KPI не может быть применена формула (3), так как допустимая с точки зрения бизнеса величина перевыполнения или недовыполне-

ния показателя для каждого KPI определяется индивидуально. Поэтому отклонение плана от факта на 10% в одном случае не будет иметь существенных последствий для бизнеса, а в другом – нанесет существенный урон позициям предприятия на рынке.

$$B_{KPI} = \left(\sum_{i=1}^n ((KPI_{\phi i} / KPI_{\pi i} - 100 \%) \cdot K_i) \right), \quad (3)$$

где B_{KPI} – некорректный расчет оценки выполнения KPI ,

$KPI_{\phi i}$ – фактическое значение показателя,

$KPI_{\pi i}$ – плановое значение показателя,
 K_i – удельный вес показателя с учетом его значимости.

Таким образом, для расчета **интегрального показателя оценки эффективности стимулирующей функции ($\Pi_{эмф}$)** автор предлагает разработать и использовать пять уровней выполнения KPI . Наихудшему уровню «не выполнено» присвоить оценку 1, а наилучшему выполнению KPI «идеально» присвоить оценку 5 (табл. 3).

Таблица 3

Взаимосвязь уровней выполнения KPI и уровней отклонений KPI от плановых данных

Уровень выполнения	Идеально (5)	Перевыполнено (4)	Выполнено (3)	Выполнено с недочетами (2)	Не выполнено (1)
Уровни отклонений KPI (%)	$< KPI \leq$	$< KPI \leq$	$< KPI \leq$	$< KPI \leq$	$< KPI \leq$

Это позволит осуществлять премирование работников за выполнение заранее определенных KPI на основе объективных данных об их выполнении. Применение данного подхода потребует сравнить соотношение между фактическим и плановым исполнением KPI ($KPI_{\phi i} / KPI_{\pi i}$) с уровнями выполнения KPI и поставить соответствующую оценку - O_i :

$$O_i = \{1, 2, 3, 4, 5\}. \quad (4)$$

В данном случае снимается вопрос о сопоставимости величин оценок KPI между собой. При этом формула расчета **интегрального показателя оценки эффективности стимулирующей функции ($\Pi_{эмф}$)** примет следующий вид:

$$\Pi_{эмф} = \left(\sum_{i=1}^n (O_i \cdot K_i) \right) / (Pr / q), \quad (5)$$

где K_i – удельный вес показателя с учетом его значимости,

Pr – объем премирования за период в подразделении,

q – количество работников в подразделении.

2. **Показатель корреляционной оценки эффективности стимулирующей**

функции заработной платы ($\Pi_{кмф}$) – показатель, отражающий уровень линейной корреляции между средневзвешенной оценкой выполнения KPI по подразделению ($O_i \cdot K_i$) за ряд периодов и премиальными выплатами в расчете на одного работника за соответствующие периоды. Корреляция позволит выявить наличие статистической взаимосвязи между объемом премиальных выплат и эффективностью работы подразделения. Пусть объясняющей переменной (x) будет средневзвешенная оценка выполнения KPI по подразделению, а объясняемой (y) будет уровень премиальных выплат за соответствующий период в расчете на одного работника по подразделению.

$$\rho_{xy} = (\overline{x \cdot y} - \bar{x} \cdot \bar{y}) / (\sigma_x \cdot \sigma_y), \quad (6)$$

где $\overline{x \cdot y}$ – средняя величина произведения переменных x и y ,

$\bar{x}$ – средняя величина средневзвешенного выполнения KPI по подразделению,

$\bar{y}$ – средняя величина уровня премиальных выплат,

σ_x и σ_y – среднее квадратичное отклонение по переменным x и y соответственно.

В случае, если корреляция между объемом премиальных выплат и эффективностью работы подразделения будет стремиться к единице, это позволит нам сделать вывод о том, что за более эффективный труд работники получают большую премию, в противном случае данный показатель свидетельствует либо об отсутствии взаимосвязи между данными показателями, либо, что еще хуже, об обратной взаимосвязи между ними.

Периодическое применение общих показателей оценки эффективности стимулирующей функции заработной платы, а также интегрального показателя оценки эффективности стимулирующей функции заработной платы и показателя корреляционной оценки эффективности стимулирующей функции заработной платы позволит своевременно выявить снижение ее эффективности. При этом следующим шагом в развитии системы стимулирования станет выбор оптимального пути повышения ее эффективности, механизма определения адекватного вознаграждения за результаты работы.

Список литературы

1. Бобков В.Н., Меньшикова О.И., Акулова Н.В. Новая концепция оплаты труда // Уровень жизни населения регионов России. 1998. №4. С. 8-14.
2. Вайсбург В.А. Экономика труда: учеб. пособие. М.: Омега-Л, 2011. 376 с.
3. Волгин Н.А. Оплата труда: производство, социальная сфера, государственная служба: анализ, проблемы, решения. М.: Экзамен, 2004. 222 с.
4. Волгин Н.А., Волгина О.И. Оплата труда: японский опыт и российская практика: учеб. пособие. М.: Дашков и К., 2005. 508 с.
5. Генкин Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленном предприятии. М.: Норма. 2003. 400 с.
6. Жуков А.Л. Регулирование и организация оплаты труда: учеб. пособие. М.: МИК, 2003. 336 с.
7. Золотогоров В.Г. Экономика: энцикл. словарь. 2-е изд., стереотип. Минск: Книжный дом, 2004. 720 с.
8. Мазманова Б.Г. Управление оплатой труда. М.: Финансы и статистика. 2003. 368 с.
9. Миролюбова Т.В., Чучулина Е.В. Региональная модель человеческого потенциала // Вестник Пермского университета. Сер. Экономика. 2011. Вып. 3. С. 65-73.
10. Пашуто В.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии. М.: КНОРУС, 2008. 320 с.
11. Рофе А.И. Экономика труда: учебник. М.: КНОРУС, 2010. 400 с.
12. Рябчикова Т.А. Современные подходы к вопросам сущности и функций заработной платы // Вестник ТГУ. 2005. №2. 70 с.
13. Скляревская В.А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: учебник. М.: Дашков и К, 2012. 340 с.
14. Станишевская С.П., Ковалева Т.Ю. Экономика труда: учеб.-метод. пособие / Перм. гос. нац. исслед. ун-т. Пермь, 2012. 115 с.
15. Шешукова Т.Г., Гуляева Е.Л. Теория и практика контроллинга: учеб. пособие М.: Финансы и статистика: ИНФРА-М, 2008. 176 с.