

Гмир Д. П., маг.,

Белорусский национальный технический университет,

г. Минск, Республика Беларусь

D. Gmir, master student,

Belarusian National Technical University, Minsk, Belarus

В статье изложено о необходимости разработки методики осуществления рейтинговой гибкой системы оплаты труда, как разновидности бестарифного ее конструирования, раскрывается последовательность данного метода расчета и вводится дополнительный коэффициент для уточненного расчета оплаты труда в условиях неопределенности экосреды и санкционных ограничений.

The article outlines the need to develop a methodology for the implementation of the settlement system of remuneration, as especially its tariff-free construction, is disclosed according to the algorithm of this method of calculation and an additional coefficient is introduced for the settlement calculation of remuneration in conditions of environmental uncertainty and sanctions restrictions.

Ключевые слова: оплата труда, система оплаты труда, расчет оплаты труда, рейтинговая система оплаты труда, гибкая система оплаты труда, бестарифная система оплаты труда, форма оплаты труда.

Keywords: remuneration, remuneration system, calculation of remuneration, rating system of remuneration, flexible remuneration system, tariff-free remuneration system, form of remuneration.

ВВЕДЕНИЕ

Выполненная аналитическая, экспертная и экспериментальная оценка фундаментальных инструментов исследований современных социально-экономических проблем развития традиционной экономики позволила установить необходимость разработки и реализации в бизнесе адекватной технократической и рыночной пропорциональ-

ности взаимодействий инструментов управления производительностью и оплатой труда, обеспечивающих стратегический рост доходности компании в условиях неопределенности экосреды и санкционных ограничений.

В то же время, существующее институциональное и организационно-экономическое обеспечение взаимодействия инструментов управления производительностью и оплатой труда базируется на использовании парадигмы «опережающего темпа роста производительности труда по сравнению с темпами роста его оплаты».

Функционал данной парадигмы не учитывает непредсказуемое и когнитивно-недоступное технологическое и социально-экономическое сопровождение протекания жизни человека и развитие дизайна формирования самых различных не определенных стандартизированных профессиональных кондиций сотрудников компании, а их профессиональных компетенций. Условия неопределенности и санкционные ограничения создают предпосылки для развития альтернативного состояния развития бизнес-процессов, которое можно интерпретировать, как «глобальная турбулентность» экосреды жизни человека.

Изложенное выше теоретико-методологическое противоречие предопределило необходимость разработки методики осуществления *рейтинговой гибкой системы оплаты труда*, как разновидности бестарифного ее конструирования.

Предлагаемая гибкая система оплаты труда – это форма расчета заработной платы, при которой доход каждого члена коллектива пропорционален его вкладу в общий результат работы. Поскольку такой результат не является постоянной величиной – гарантированный фиксированный размер заработка трансформируется в динамический его формат.

МЕТОДИКА И ОСОБЕННОСТИ РАСЧЕТА РЕЙТИНГОВОЙ ГИБКОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

Гибкие формы оплаты труда основаны на долевом распределении средств, предназначенных на оплату труда, в зависимости от различных критериев эффективности профессиональных компетенций сотрудников компании. В этих целях производится ранжирование подразделений предприятия и каждого работника исходя из его квалификации и эффективности работы.

Каждому подразделению определяется фонд оплаты труда (ФОТ), работнику присваивается свой квалификационный уровень или стимулирующий промокод. В зависимости от квалификационных уровней, работники распределяются по квалификационным группам, количество которых может быть различным. В основу гибкой оценки квалификационного уровня могут приниматься следующие критерии: образование, профессиональная квалификация, деловитость, представительность и т. д. Оценка квалификационного уровня дополняется определенным коэффициентом трудового влияния (КТВ) каждого работника на рыночные результаты деятельности компании и количеством отработанного времени.

Расчет оплаты труда при гибкой ее форме определяется в следующей последовательности:

- рассчитывается количество баллов, заработанных каждым работником подразделения;
- определяется общая сумма баллов, заработанная всеми работниками подразделения;
- рассчитывается доля ФОТ, приходящаяся на оплату одного балла (в рублях);
- определяется оплата труда отдельных работников подразделения.

Разновидностью гибкой формы оплаты труда можно считать рейтинговую систему оплаты труда. Она учитывает вклад работников в результаты рыночной деятельности предприятия и основана на доле в распределении фонда оплаты труда.

Рейтинговая гибкая система оплаты труда предусматривает учет следующих компонентов: образовательного уровня, опыта работы, умения работника использовать в конкурентной конкретной деятельности свои знания и опыт.

Рейтинг профессиональной деятельности работника ($R_{п.д.р}$) определяется произведением трех коэффициентов: $K_{у.о}$ – коэффициента образовательного уровня; $K_{о.р}$ – коэффициента, характеризующего влияния работы сотрудника в рыночные результаты деятельности компании; $K_{р}$ – коэффициента, характеризующего место работника в структуре предприятия и соответствующего его разряду.

Для увязки оплаты труда с результатами труда цена рейтинга определяется путем деления ФОТ на сумму рейтингов всех работников и на основе «цены единицы коэффициента» формируется базовая оплата труда ($O_{т.б}$).

Если сравнивать с тарифной сеткой, то это будет минимальный размер оплаты труда ($O_{т \min}$), установленный на предприятии на данный период.

Для контроля и улучшения динамики влияния производственного процесса на профессиональный рейтинг сотрудника предприятия, вводят три переменных коэффициента:

1) плановый коэффициент, который пропорционален проценту выполнения планового задания для технологического работника и отработанному времени для служащих;

2) коэффициент качества труда, который формируется на основе действующих стандартов предприятия;

3) страховой коэффициент, вводимый для создания страхового резерва, необходимого для оплаты труда вновь поступивших, а также стимулирования повышения образования.

Тогда оплата труда работника (O_t) составит:

$$O_t = O_{т.б} \cdot P_{п.д.р.} \cdot K_{пл} \cdot K_{к.т.} \cdot K_{стр} \quad (1)$$

где $K_{пл}$ – плановый коэффициент; $K_{к.т.}$ – коэффициент качества труда; $K_{стр}$ – страховой коэффициент.

В настоящее время целесообразно ввести в формулу оплаты труда работника дополнительный коэффициент $K_{р.с.орг.}$ – коэффициент риска в условиях санкционных ограничений.

Тогда формула оплаты труда работника примет следующий вид:

$$O_t = O_{т.б} \cdot P_{п.д.р.} \cdot K_{пл} \cdot K_{к.т.} \cdot K_{стр} \cdot K_{р.с.орг.} \quad (2)$$

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Рейтинговая гибкая система оплаты труда побуждает работников к высокой трудовой активности, максимально эффективной отдаче, повышению производительности труда, постоянному профессиональному росту.

«Острым моментом» применения рейтинговой гибкой системы оплаты труда является практика определения трудового влияния

(КТВ) каждого работника на рыночные результаты деятельности компании. При стабильности производственного процесса эти коэффициенты могут формироваться на основе прошлых расчетов и опыта применения. Но каждое изменение условий требует нового распределения, которое принимается безоговорочно не всегда и не всеми.

Так же данная модель имеет свои минусы, которые можно минимизировать подготовленной объективной системой расчета личной заработной платы, коэффициенты которой принимаются решением общего собрания коллектива. Необходимо регулярно проводить анализ эффективности формулы расчета, корректировать исходные данные, учитывать текущую обстановку в кадрах. Обеспечивать строгий контроль производства, контроль качества для успешной реализации продукции на рынке сбыта.

Таким образом, рейтинговую гибкую систему оплаты труда лучше всего сочетать с другими формами оплаты труда.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бестарифная система оплаты труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://myfin.by/wiki/term/bestarifnaya-sistema-oplaty-truda>. – Дата обращения: 22.04.2023.

2. Жудро, М. К. Экономика организации (предприятия): практикум для студентов учреждения высшего образования / М. К. Жудро, М. М. Жудро. – Минск: «Высшая школа», 2018.

3. Бестарифная система оплаты труда: плюсы и недостатки [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://plusimirusi.ru/bestarifnaya-sistema-oplaty-truda-plyusy-i-nedostatki/>. – Дата обращения: 22.04.2023.

Представлено 24.05.2023