

The article deals with the process of formation of an aggregate innovative product in innovation clusters of the engineering industry. The method of value assessment is proposed by combining the costs method and the method of experts assessment.

Key words: cluster of innovation, aggregate innovative product, cost method, method of experts assessment.

УДК 331.224

О. А. Нагорных, аспирант, Ижевский государственный технический университет имени М. Т. Калашникова
Н. Ф. Ревенко, доктор экономических наук, профессор, Ижевский государственный технический университет имени М. Т. Калашникова

РЕЙТИНГОВЫЙ МЕТОД ОЦЕНКИ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ РАБОЧИХ – ИНДИКАТОР НАДБАВОК ЗА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ МАСТЕРСТВО

Анализируется понятие переменной части заработной платы работников предприятия. Предлагается применение рейтинговой оценки для надбавки за профессиональное мастерство рабочих предприятия. Приводится обоснование необходимости установления временного ограничения для надбавок за профессиональное мастерство.

Ключевые слова: переменная часть заработной платы, доплаты к заработной плате, надбавки к заработной плате, надбавка за профессиональное мастерство.

Основным элементом заработной платы наемного работника предприятия является ставка заработной платы. Ставка заработной платы обеспечивает минимальный размер оплаты труда при условии отработки необходимого количества рабочего времени, стимулирует рост профессионального мастерства и повышение квалификации работника [1, с. 421]. Однако данный элемент не учитывает индивидуальных различий в способностях работников, их физической силе и выносливости, быстроте реакции, усердия и т. п., неизбежно влияющих на результаты труда. Поэтому в структуре заработной платы выделяется еще один элемент – *переменная* часть, отражающий различия в индивидуальных результатах трудовой деятельности (премии, надбавки, сдельный приработок и т. п.) [2, с. 247].

Переменная часть заработной платы включает различные виды доплат, надбавок и компенсаций за дифференцированные условия труда и квалификацию работника, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, доплаты и надбавки стимулирующего характера и системы премирования, которые устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Трудовой кодекс содержит определение оплаты труда [3], однако не дает четкого разграничения между понятиями «доплата», «надбавка», поэтому на практике часто возникают трудности с их разграничением.

Анализ литературных источников показал, что доплаты, как правило, носят гарантированный характер и компенсируют определенные затраты, то есть они позволяют компенсировать работнику потери в зарботке, которые возникают не по его вине. Изу-

чив определения доплат, данные различными авторами, наиболее полным и емким, которого мы будем придерживаться, на наш взгляд, является понятие, данное Рофе А. И., определяющее доплаты как надбавки (прибавки) к тарифу, имеющие преимущественно компенсационный характер. Преимущественно потому, что доплаты не только компенсируют дополнительные затраты труда работника, но и в какой-то мере стимулируют его. Прежде всего они компенсируют ту часть работы, которая не нашла отражения в тарифе. Например, доплата за неблагоприятные условия труда компенсирует повышение затраты энергии работника на преодоление негативных условий внешней производственной среды [4, с. 354].

Доплаты отражают те производственные и социальные характеристики труда, которые объективно *не зависят* от сотрудника и являются объективными выплатами [2, с. 270].

Основным отличием надбавок от доплат является то, что первые, как правило, носят стимулирующий, а вторые – компенсирующий характер.

Мы предлагаем следующее определение: *надбавка к заработной плате* – это денежная выплата сверх заработной платы в одинаковом размере каждый месяц в течение установленного периода времени, целью которой является *стимулирование работников* к повышению добросовестного отношения к труду, качества продукции и эффективности производства, а также к длительному выполнению своих трудовых обязанностей в определенной местности или в определенной сфере деятельности.

Отличительным признаком данного определения выступает временной интервал, предусмотренный для установления надбавок. Поскольку надбавки отражают *результаты собственных достижений* рабочего, временной интервал при установке надба-

вок необходим, так как при слишком длительном использовании надбавки одного и того же размера у рабочих может исчезнуть стимул для более качественного выполнения своих трудовых обязанностей в связи с тем, что рабочие будут уверены в получении назначенного им вознаграждения.

Для всех надбавок, используемых на предприятиях, применяется, как правило, определенная фиксированная величина. Например, надбавки за профессиональное мастерство устанавливаются квалифицированным рабочим, профессии которых тарифицируются по разрядам, связаны с личными деловыми качествами работников и призваны стимулировать рост производительности труда, повышение эффективности производства и качество работ.

При установлении надбавок за высокое профессиональное мастерство руководствуются следующими показателями:

- стабильное качественное выполнение работ на протяжении длительного периода (отсутствие брака в работе, достижение высокого уровня качества и др.);
- систематическое достижение более высоких показателей в труде по сравнению со средними показателями рабочих той же профессии (более высокая, чем у остальных, выработка (производительность) труда);
- выполнение смежных операций или совмещение профессий (умение работать по нескольким профессиям (специальностям), подтвержденным прошлым опытом работы или документами о владении этими профессиями (специальностями));
- умение делиться имеющимся опытом работы и трудовыми навыками с другими работниками организации;
- подтверждение высокой культуры труда и стремление ее повышать и распространять (строгое соблюдение производственной и трудовой дисциплины).

Данный вид надбавки в российских условиях устанавливается:

- для 3-го разряда – 12 %;
- 4-го разряда – до 16 %;
- 5-го разряда – до 20 %;
- 6-го разряда – до 24 %;
- 7-го разряда – до 28 %;
- 8-го разряда – до 32 % соответствующей тарифной ставки (месячного оклада) присвоенного разряда либо в иных размерах.

Надбавки за профмастерство назначаются рабочему на неограниченный период времени либо до тех пор, пока рабочий не повысит свой разряд. Отсутствие временного интервала в назначении надбавок за профмастерство является проблемной областью в этом аспекте, поскольку психологически рабочие будут считать эту надбавку как обязательную дополнительную выплату к заработной плате. Мы считаем, что период времени, на который устанавливается надбавка за профмастерство, целесообразно было бы ограничить.

С целью решения данной проблемы мы предлагаем для установления надбавок за профмастерство использовать рейтинговую оценку.

Рейтинговая оценка способствует увеличению заработка сотрудников организации за счет улучшения каких-либо показателей труда. Рейтинговая оценка является средством получения дополнительного вознаграждения, выплачиваемого работнику в случае достижения определенных результатов перед предприятием в целом или его конкретным подразделением, а также с учетом индивидуального вклада работника в конкретные результаты.

Рейтинговую оценку достижений и приобретенных навыков у рабочих предприятия, по нашему мнению, достаточно проводить раз в год.

Целесообразность применения рейтинговой оценки раз в год, на наш взгляд, обоснована тем, что слишком частое определение значений показателей оценки может привести к слишком большим и трудоемким расчетам, а также к формальности оценки. Наглядным примером такого положения является применение коэффициента трудового участия (КТУ). Первичный трудовой коллектив, используя заранее разработанные и утвержденные повышающие и понижающие коэффициенты, мог влиять на размер индивидуальной заработной платы каждого члена в зависимости от его трудового вклада в конечные результаты в четко очерченных экономических границах. Однако за месяц, в течение которого определяется среднемесячная величина КТУ, утверждаемая бригадой (советом бригады) и используемая при расчетах индивидуальных зарплат членов бригады, очень сложно оценить изменение профессиональных характеристик рабочего. Вполне очевидно, что этот метод не позволяет в полной мере решить одну из главных задач в организации заработной платы – поддерживать заинтересованность в повышении производительности труда. Дело в том, что основная часть индивидуальной заработной платы формируется по разряду, присвоенному работнику, и отработанному им времени, которые не могут отражать в полном объеме основные характеристики работы, выполненной конкретным работником, а значит, сдерживают производительность труда.

Недостатки тарифно-окладной системы оплаты труда были устранены введением на промышленных предприятиях рыночной системы мотивации и стимулирования труда (РОСТ).

Рыночная система мотивации и стимулирования труда – это внутренний хозяйственный механизм предприятия, направленный на обеспечение роста эффективности производства и конкурентоспособности общества.

Для преодоления уравниловки в оценке индивидуального труда используется коэффициент трудового вклада (КТВ работника, аналог КТУ). Он больше, меньше или равен 1,0. Чем активнее, инициативнее в труде работник, тем больше у него КТВ. Чем пассивнее и недисциплинированнее в труде работник, тем меньше у него КТВ. В зависимости от величины КТВ работникам начисляется премия. Благодаря этому порождаются мотивы работать больше, быстрее, качественнее, проявлять инициативу и т. д. Все это поощряется по итогам за месяц [5, с. 11].

РОСТ была апробирована на ДООО «Ижевский радиозавод», но в связи со слишком большими затратами на проведение оценки персонала, а также очень коротким периодом оценки труда оказалась слабо восприимчивой работниками ДООО «Ижевский радиозавод».

Надбавка за профмастерство с использованием рейтинговой оценки позволит учесть не только трудовой вклад работника в доход коллектива, но и его индивидуальные характеристики, так как в рейтинговой оценке труда любой трудовой процесс (физический, умственный) основывается на умении воплощать в конкретные дела знания и опыт каждого работника. Словесные характеристики заменены числовыми выражениями.

Характеристика работника, его личный вклад в производство в рейтинговой модели оплаты труда предлагается определять тремя коэффициентами, характеризующими общеобразовательный уровень, значимость (место) в структуре предприятия и опыт работы, выражающийся стажем работы.

В отличие от существующих систем оценки труда рейтинговая система наилучшим образом сочетает личные, коллективные и общественные интересы работников.

Поэтому система рейтингов в организации должна предоставлять работникам максимально широкий и гибкий выбор мотивирующих средств, в рамках которых каждый работник, добившийся положительных результатов, выбирает себе то, что для него обладает наивысшей ценностью.

Наблюдение за динамикой отдельных показателей труда рабочих с использованием рейтинговой оценки способствует не только определению уровня активности рабочих в недалеком прошлом или в настоящее время, но и в том, чтобы прогнозировать его на ближайшее будущее.

Рейтинговая оценка является индикатором возможности рабочего предприятия убрать ряд возникших в процессе его труда факторов, снижающих эффективность труда.

Целесообразность использования рейтинговой оценки для начисления надбавок за профмастерство продиктована и тем, что современное состояние информационной среды существенно искажено. Порой сложно объективно оценить труд рабочего по каким-то отдельным критериям, не рассматривая их в совокупности. Отсюда и возникает потребность узнать, насколько оценка труда рабочего соответствует действительности.

Рейтинговая оценка является не только информационно-аналитическим продуктом, необходимым при принятии решений различной степени сложности, но она также является важнейшим инструментом самоидентификации, самооценки рабочих на предприятии, и, что не менее важно, рейтинговая оценка становится инструментом по созданию на предприятии оценочных критериев, тех индикаторов, по которым затем определяется эффективность труда рабочих, уровень их профессиональной подготовки, вклад, который внес данный рабочий в работу подразделения (предприятия).

Библиографические ссылки

1. *Егоршин А. П.* Управление персоналом : учебник для вузов. – Н. Новгород : НИМБ, 2005. – 720 с.
2. Организация, нормирование и стимулирование труда на предприятиях машиностроения : учебник для вузов / В. Л. Аристова [и др.] ; под общ. ред. Н. Ф. Ревенко. – Ижевск : Изд-во Ин-та экономики и управления УдГУ, 2002. – 377 с.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации : Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ.
4. *Рофе А. И.* Экономика труда : учебник. – М. : КНОРУС, 2010. – 400 с.
5. *Белкин В. Н., Белкина Н. А.* Оплата по результатам (Рыночная система мотивации и стимулирования труда «РОСТ») : учеб. пособие по курсам «Экономика труда», «Основы менеджмента», «Управление персоналом» для спец. «Экономика труда» и «Менеджмент организации». – Челябинск : УрСЭИ АТиСО, 2007. – 208 с.

N. F. Revenko, Doctor of Economics, Professor, Kalashnikov Izhevsk State Technical University

O. A. Nagornyh, Post-graduate, Kalashnikov Izhevsk State Technical University

Rating Method to Assess Production Workers – an Indicator of Premiums for Professional Skills

The paper analyzes the concept of the variable part of salary of enterprise employees. Application of rating assessment is proposed to assign premiums for professional skills of enterprise workers. The background of the necessity to assign the time limit of premiums for professional skills is presented.

Key words: variable part of the salary, allowances to salary, wage premium, premium for professional skills.