

МЕСТО ОПЛАТЫ ТРУДА В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Шильников А. С.

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Национальный исследовательский Томский государственный университет», Российская Федерация, 634050, г. Томск, пр. Ленина, 36, e-mail: alex.shilnikov@mail.ru

Вследствие значительных изменений в XXI веке содержания, характера, предмета труда, все более остро встает вопрос осознания места труда в жизни человека. Не менее пристально рассматривается вопрос об управлении трудом на практике. На реальном предприятии труд координируется и контролируется через систему управления человеческими ресурсами, которая становится все более сложной. В статье рассмотрен актуальный вопрос состава и структуры системы управления человеческими ресурсами. Приведены западные термины-аналоги. Выделено место системы оплаты труда и отражена позиция системы оплаты труда как основы системы управления человеческими ресурсами на предприятии. Показан механизм влияния системы оплаты труда на систему управления человеческими ресурсами. Данный механизм описан через призму функций системы оплаты труда. Приведены примеры использования различных систем оплаты труда.

Ключевые слова: система управления человеческими ресурсами, оплата труда, функции оплаты труда.

THE ROLE OF LABOR PAYMENT IN THE SYSTEM OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

Shilnikov A.

Tomsk State University, Tomsk, Russia (634050, Tomsk, street Lenin, 36), e-mail: alex.shilnikov@mail.ru

Due to major changes of labor content, subject, matter in XXI, one of the hottest issue button became labor place in human life. On the other hand the question of labor management has been discussing constantly. At the enterprise labor is controlled and coordinated through the system of human resource management which becomes more and more complicated. The article reviles an actual question of system of human resource management content and structure. Modern terms are targeted and compared with foreign analogs. The place and role of labor payment system is observed and considered it as a base of human resource management system. The mechanism of influence labor payment system on human resource management system is shown. Some actual examples of labor payment system are reviewed.

Keywords: system of human resources management, labor payment, labor payment functions.

В определенный момент развития экономики в связи с увеличением масштабов фирм, появлением транснациональных корпораций особую роль приобрела система управления человеческими ресурсами.

Этот процесс уходит корнями в 19 век к промышленной революции в США и Британии и связан с появлением линейной структуры управления и супервайзингом [14]. Второй виток развития данная концепция получила в 30-х годах 20-го века и продолжается по сей день.

Во многом система управления человеческими ресурсами связана с особенностями современного труда человека. К числу таких особенностей можно отнести следующие. Во-первых, возрастание интеллектуального потенциала процесса труда, что проявляется в усилении роли умственного труда, росте сознательного и ответственного отношения

работника к результатам своей деятельности. Во-вторых, возрастающий аспект гуманизации труда. Многие современные исследователи к существенным факторам роста производительности труда относят не только повышение квалификации работника или повышение уровня механизации и автоматизации его труда, но и состояние здоровья человека, его настроение, отношения в семье, коллективе и обществе в целом. Эта социальная сторона трудовых отношений существенно дополняет материальные аспекты труда и играет важную роль в жизни человека. В-третьих, возрастание роли, выражаясь словами Л.Ф. Мизеса, «радости труда». То есть труд всё больше проявляет себя как способ самовыражения личности и способ получения удовольствия.

Таким образом, в силу многогранности современного труда, система управления человеческими ресурсами имеет сложную структуру, в которой, уже традиционно, особое место занимает система оплаты труда.

Цель исследования

На основе актуальных исследований разобрать структуру и сущность современной системы управления человеческими ресурсами. А также выделить место и роль системы оплаты труда в этой структуре.

Методы исследования

Основными методами исследования являются общенаучные методы анализа и синтеза.

Результаты исследования

Существует ряд определений человеческих ресурсов и схожих понятий, отличающихся стилистическими оттенками. Доктор экономических наук А.Л. Мазин считает, что понятие человеческие ресурсы синонимично человеческому капиталу, но больше относится к сфере менеджмента [6]. «Категория «человеческие ресурсы» характеризуется теми навыками и способностями, трудовыми и нетрудовыми, которые могут быть полезны организации для реализации ее целей. Человеческий потенциал включает не только трудовые навыки, но и морально-нравственные качества личности, ее социальную включенность, религиозные пристрастия и т.п.» [10]. Прочие термины-аналоги представлены в таблице [9].

Система управления человеческими ресурсами – сложная система, которая включает комплекс взаимосвязанных элементов, обеспечивающих эффективное использование и развитие важнейшего ресурса организации и нормальное функционирование предприятия в целом. Элементы, входящие в состав этой системы, представлены на рисунке.

Данные элементы служат для реализации целей, которые ставит перед собой система управления человеческими ресурсами. Как отмечает доктор экономических наук Е.Г. Новоселова, в разное время управление человеческими ресурсами имело разную направленность [14, с.20]. Если с тейлоровских времен – это была полная регламентация и жесткий контроль, то ко временам Свейби и Л. Эдвинссона – это представление рабочей силы как нематериального актива и упор на интеллектуально ориентированный тип корпоративной культуры [14, с.20]. Современная концепция управления человеческими ресурсами нацелена на: контроль труда (в плане менеджмента качества), оптимизацию труда, эффективность труда, социальную и мотивационную составляющую.

Одним из ключевых элементов системы управления человеческими ресурсами является система оплаты труда. Как следует из рисунка 1, система оплаты труда входит в блок управления человеческими ресурсами, выполняя распределительную, воспроизводственную,

стимулирующую, статусную и накопительную функцию [9].

Системы оплаты труда формировались на протяжении всей человеческой истории с момента появления наемной рабочей силы. Как утверждает Ян Кесслер, профессор Оксфордского университета, ценность и жизнеспособность системы оплаты труда связана с базовыми ценностями, установками и убеждениями, подкрепленными национальной культурой. Ф. Тромпенарс подчеркивает, что хорошая система для западных культур индивидуалистов едва ли будет работать с той же эффективностью в коллективистских культурах Азии.

Ян Кесслер предлагает разделить историю развития систем оплаты труда на четыре основных этапа. Это начальный период развития, период индустриализации, послевоенный период и современность.

Первые формы стимулирующих выплат встречались уже в древние времена. Как отмечает Ян Кесслер, в 6 веке до н.э. работники получали заработок в форме еды, количество которой зависело от результатов труда. В последующем можно выделить период Римской империи и их понятие «правильной цены за труд», то есть за количество вложенного труда, и позже «справедливой цены», связанной со стоимостью продукции. Для периода средневековья больше характерно продолжающееся становление сдельной системы в основном для крестьянского труда. Ряд авторов полагают, что к 16–18 веку произошел процесс изменения права на собственность (сырье), что сделало из ремесленников работников по найму с оплатой за каждое изделие. Таким образом, на ранней стадии развития систем оплаты труда можно увидеть становление современной сдельной системы и ряда других. Кроме того, стоит отметить распространенную выдачу заработной платы в натуральной форме.

Кардинальные изменения в системах оплаты труда потребовались в период появления индустриального общества и, соответственно, нового типа организации производства. Индивидуальные работники стали наемными в рамках фабрик. Как утверждает Ян Кесслер, существуют свидетельства того, что сдельные заработные платы применялись на добывающих и тяжелых производствах. В конце 19 века была распространена пропорциональная сдельная оплата труда, в особенности для легкой промышленности. И тем не менее большинство рабочих оставалось в рамках повременной системы оплаты труда.

Значительный вклад в развитие систем оплаты труда внесли Ф. Тейлор, Ш. Бедо, Р. Оуэн, А. Тургот.

Ф. Тейлор стал родоначальником «научной организации труда» и, по сути, всерьез рассмотрел саму концепцию «система оплаты труда». Система Ш. Бедо продолжила эту идею.

Согласно исследованиям Я. Кесслера, в то время около 30% фирм в машиностроении применяли сдельную систему заработной платы. Тем не менее уже тогда были известны системы оценки по индивидуальным заслугам. Так, Д. Шлосс предложил, среди прочих, брать за основу качественные показатели. А. Тургот разрабатывал системы участия работников в прибыли.

Период индустриализации был связан с развитием промышленных предприятий. А разработчиками форм оплаты труда были, как правило, владельцы фирм. Это во многом обусловило возрастающую значимость сдельной оплаты.

Со временем в научной среде пришли к выводу, что работниками движет не только экономический интерес, и это дало толчок развитию социальных подходов в вопросах оплаты труда. На первый план стала выходить более комплексная оценка труда работников, в частности, завоевала широкую популярность оценка «деловых качеств». Особое внимание стало уделяться различного рода заслугам работника.

Эволюция систем оплаты труда прошла долгий путь от ранних этапов становления, развития в эпоху индустриализации и до современных форм; от выплаты заработной платы в натуральной форме до гибких систем поощрения индивидуальных достижений и личностных качеств работников. Формирование и функционирование современных систем оплаты труда можно отнести к концу XX и началу XXI века.

В настоящее время гибкое и эффективное управление человеческими ресурсами осуществляется через наиболее распространенные тарифные системы оплаты труда: простая повременная, повременно-премиальная, повременная с плавающим окладом, а также прямая сдельная, имеющая две модификации: комиссионная и бонусная; сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, аккордная [9, 4, 11]. Все системы оплаты труда также могут делиться на индивидуальные и коллективные (бригадные) [14]. Разнообразие систем обусловлено множеством специфических условий на предприятиях. Например, повременная система наиболее эффективна в тех случаях, когда работник не может напрямую повлиять на увеличение объема деятельности и не существует конкретных количественных показателей работы [10]. Применение же сдельной системы эффективно только тогда, когда есть возможность учесть количество выполненной работы. Повременно-премиальная может быть применена практически к любому работнику любого учреждения, в связи со своей универсальностью [11]. Комиссионные и бонусные варианты удобно применять для работников торговли или сферы услуг [9, 1, 11]. Когда необходимо сократить срок выполнения работ, применяется аккордная система (в основном в строительстве или для

вспомогательных работ). Бестарифная система заработной платы позволяет более индивидуально оценить труд каждого работника и избавиться, хотя бы частично от уравнивания труда [10]. Такая система, по мнению специалистов, обеспечивает наибольшую социальную справедливость [11]. Мало распространенная смешанная или комбинированная система является наиболее гибкой. Смешанная система позволяет сливать воедино все или некоторые существующие системы заработной платы [11]. Например, работник работает по повременной системе, а премию ему можно начислять по сдельно-прогрессивной. То есть возможны любые комбинации как тарифных, так и бестарифных систем.

Система оплаты труда весьма сильно влияет на удовлетворенность трудом (см. исследования Е.А. Лакке, А. Брюггеманном, Л. Мизеса) [12, 14]. И, согласно исследованиям Ф. Тейлора, Ф. Хэлси, Г. Эмерсона, Г. Гантта, Ж. Бидо, Г. Форда, Буханана и Хучински, не менее сильно влияет на трудовую мотивацию [6, 8].

В системе управления человеческими ресурсами заработная плата, с одной стороны, оказывает мотивационное воздействие на работника, с другой - формирует социальное положение через формирование личных доходов. Несомненно, именно она является основой управления человеческими ресурсами на любом предприятии. На эту тему проводилось и до сих пор проводится множество исследований. Например, еще Л. Мизес в своем труде «Человеческая деятельность» приводил пример зависимости работы человека и заработной платы: «Нельзя ставить вопроса о том, чтобы заставить людей работать только ради радости труда. Радость труда не может заменить промежуточное вознаграждение труда. Единственное средство побудить человека работать больше и лучше – это предложить ему более высокое вознаграждение» [14, с. 552]. А. Смит отмечает: «Прогрессивное вознаграждение труда повышает усердие простых рабочих. Их заработная плата стимулирует производство». А.Л. Мазин ссылается на исследования, которые проводились с 1974 по 2001 год. Их результаты показали линейную зависимость между увеличением заработной платы и производительностью труда [6, с.461]. Система оплаты труда является центральным рычагом реализации функций системы управления человеческими ресурсами, сочетая в себе элементы мотивации и социальные аспекты, обеспечивая эффективность работы в целом.

Система оплаты труда выполняет роль основы системы управления человеческими ресурсами посредством пяти основных функций [9]. Распределительная функция устанавливает долю работника в созданном продукте в зависимости от его прямого вклада в деятельность предприятия. Воспроизводственная функция позволяет работнику сформировать личные доходы (физическое и социальное воспроизводство). Стимулирующая функция

поощряет деятельность работника, что приводит к увеличению производительности, выработки, улучшению качества. Четвертая, смежная со стимулирующей, – функция статуса. Подразумевается, что чем выше заработная плата работника, тем выше его социальный статус. Последняя функция заработной платы – обеспечение социальных накоплений. Заработная плата является базой для формирования пенсий.

Заключение

Как можно убедиться на основе специальных исследований, система управления человеческими ресурсами играет важную роль в работе любого предприятия. Работники предприятия являются ключевым звеном всей деятельности, система оплаты их труда – наиболее значимый вопрос, который должна решить для себя организация. Это делает систему оплаты труда важнейшим элементом системы управления человеческими ресурсами. Эволюция систем оплаты труда была достаточно долгой. Начиная с отсутствия концепции системы оплаты труда как таковой, заканчивая пониманием единства системы оплаты труда и остальных элементов предприятия, таких как технологические, бизнес процессы и прочие.

Сложность системы управления человеческими ресурсами в основном заключается в непредсказуемом субъекте, которым является работник. Поэтому дальнейшее развитие управления человеческими ресурсами предполагает решение все более сложных задач. Большую роль в решении этих задач призваны сыграть системы оплаты труда.

Список литературы

1. Беляева М.С. Можно ли предотвратить недобросовестное поведение работников? // Человек и труд. – 2007. – № 7. – С. 20-24.
2. Гага В.А. Экономика и социология труда (социально-трудовые отношения) / В.А. Гага [и др.]; под общ. ред. В.А. Гаги. – Томск: Томский государственный университет, 2009. – 520 с.
3. Егорова Е.А. Экономика труда / Е.А. Егорова, О.В. Кучмаева. – М.: Изд-во Московская финансово-промышленная академия, 2004. – 80 с.
4. Кокин Ю.П. Экономика труда: учебник для вузов / Ю.П. Кокин, П.Э. Шлендер. – 2 изд., перераб. и доп. – М.: Магистр, 2010. – 686 с.
5. Любимов В. В. Что позволяет превратить человеческие ресурсы компании в ее конкурентное преимущество // Управление развитием персонала. – 2011. – 02(26). – С. 128-135
6. Мазин А.Л. Экономика труда. – М.: Юнити-дана, 2009. – 615 с.
7. Масленникова Л.А. Системы оплаты труда: как сделать выбор // Российский налоговый

курьер. – 2007. – № 6. – С. 16-24.

8. Новоселова Е.Г. тенденции использования рабочей силы в банковской деятельности: регламентация и инновационность. – Томск: Изд-во Том. ун-та., 2006. – 166 с.

9. Остапенко Ю.М. Экономика труда: учеб. пособие. – 2 изд. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 272с.

10. Разнодежина Э.Н. Место человеческих ресурсов в достижении качества в промышленности // Стратегия качества в промышленности и образовании: материалы VI международной конференции (4-11 июня 2010, Варна, Болгария). В 4 т. – Т.1. – С.461.

11. Рофе А.И. Экономика труда: учебник. – М.: КНОРУС, 2010. – 400 с.

12. Бюссинг А. Мотивация и удовлетворенность // Управление человеческими ресурсами / под ред. М. Пул. – СПб.: Питер., 2004. – С. 778–791.

13. Кесслер Я. Системы оплаты труда. – СПб.: Изд-во Управление человеческими ресурсами, 2002. – 1200 с.

14. Мизес Л.Ф. Человеческая деятельность. Трактат по экономической теории. – М.: Социум, 2008. – 884 с.

15. Томасон Д.Ф. Управление персоналом // Управление человеческими ресурсами / под ред. М. Пул. – СПб.: Питер., 2004. – С. 342–353.

Рецензенты:

Барышева Г.А., д.э.н., профессор, зав. кафедрой экономики ИСГТ Томского политехнического университета, г. Томск.

Лукьянова Н.А., д.ф.н., зав. кафедрой социологии, психологии и права ИСГТ Томского политехнического университета, г. Томск.