

Сибирцев Владимир Афанасьевич

ОПЛАТА ТРУДА ПО ПОЛЕЗНОСТИ КАК СТИМУЛ РОСТА ЕГО ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ

В статье рассматривается влияние новой системы оплаты труда по полезности результатов на рост производительности труда коллективов предприятий. Такая система оплаты стала возможной в результате решения автором проблемы измерения полезности необходимым объемом временем удовлетворения, сущность которого также раскрывается.

Адрес статьи: www.gramota.net/materials/1/2012/12-2/33.html

Статья опубликована в авторской редакции и отражает точку зрения автора(ов) по рассматриваемому вопросу.

Источник

Альманах современной науки и образования

Тамбов: Грамота, 2012. № 12 (67): в 2-х ч. Ч. II. С. 145-148. ISSN 1993-5552.

Адрес журнала: www.gramota.net/editions/1.html

Содержание данного номера журнала: www.gramota.net/materials/1/2012/12-2/

© Издательство "Грамота"

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: www.gramota.net

Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: almanac@gramota.net

УДК 330.13

Экономические науки

В статье рассматривается влияние новой системы оплаты труда по полезности результатов на рост производительности труда коллективов предприятий. Такая система оплаты стала возможной в результате решения автором проблемы измерения полезности необходимым объемным временем удовлетворения, сущность которого также раскрывается.

Ключевые слова и фразы: производительность труда; полезность; необходимое объемное время удовлетворения простых потребностей; полезностный метод измерения производительности труда; система оплаты труда по полезности.

Владимир Афанасьевич Сибирцев, д.э.н., профессор

Кафедра экономической теории

Новосибирский государственный университет экономики и управления

vsib@sibmail.ru

ОПЛАТА ТРУДА ПО ПОЛЕЗНОСТИ КАК СТИМУЛ РОСТА ЕГО ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ[©]

Повышать производительность труда в России жизненно важно потому, что мы в четыре раза отстаем по этому показателю от США и Западной Европы. Значит, наша страна по уровню развития и уровню благосостояния граждан отстает от этих стран тоже почти в четыре раза. Поэтому задача повышения производительности труда, особенно в условиях членства России в ВТО, является крайне насущной и злободневной.

Пути повышения производительности труда, как известно, являются замена устаревших технологий и оборудования на современные, улучшение инвестиционного климата, внедрение систем менеджмента качества, повышение уровня организации производства и квалификации персонала. Но наряду с этим большое значение имеет совершенствование методов материального стимулирования и прямой заинтересованности работников в повышении производительности труда путем введения новых систем его мотивации.

Производительность труда определяется отношением количества выпущенной продукции или услуг к затратам труда. В зависимости от того, как измеряется количество продукции, различают стоимостный, натуральный и условно-натуральный методы определения производительности труда. Все они имеют свои недостатки.

При стоимостном методе количество выпущенной продукции измеряется в денежных единицах. Значит, производительность зависит не только от объема продукции в натуральном выражении, но и от цены на неё. Если оплату труда работников предприятия поставить в зависимость от стоимости продукции, то коллектив будет заинтересован в повышении цены и снижении качества продукции.

Используя натуральный и условно-натуральный методы, коллектив предприятия окажется заинтересован только в приросте количества продукции, чаще всего за счет её качества. Таким образом, все три метода имеют коренные пороки, которые нацеливают трудовые коллективы не на то, что нужно стране и гражданам. Поэтому необходим какой-то четвертый метод.

Автор предлагает метод определения производительности труда, который можно назвать полезностным. Из названия метода следует, что количество выпущенной продукции измеряется её полезностью, потребительской стоимостью, выражающей и количество, и качество продукции. Но как измерить полезность? Ответ на этот вопрос дан в нашей монографии «Теория измерения полезности» [2].

Не пытаясь изложить здесь всю теорию в целом, необходимо, тем не менее, дать хотя бы некоторое представление о ней для тех, кто совершенно не знаком с моими работами по этой проблеме.

Напомню, что полезность - это одна из двух сторон товара, выражающая его способность удовлетворять потребности людей. Если признать, что полезность и потребительская стоимость - это синонимы, то К. Маркс сформулировал в отношении них следующее очень важное положение: «В качестве потребительской стоимости продукт измеряется потребностью в нем» [1]. Из этого положения следует, что вначале надо найти способ измерения потребностей, а затем с помощью меры потребностей измерить полезность товара.

Автор статьи предложил способ измерения потребностей необходимым временем их удовлетворения. Необходимое время удовлетворения потребностей - это время, в течение которого человек во избежание болезни или смерти должен обязательно удовлетворять свои потребности в рамках суток или года. Многие потребности - в пищевых веществах, воде, воздухе, оптимальной температуре воздуха и другие - нужно удовлетворять 24 часа в сутки. Потребности в одежде, обуви, предметах домашнего обихода, в преодолении расстояний и другие возникают в определенных условиях и существуют ограниченное время, поэтому их необходимое время меньше 24 часов в сутки. Но эти промежутки времени могут иметь очень большое значение. Например, если человек без одежды находится в течение часа - это необходимое время удовлетворения потребностей в одежде - на сильном морозе, то он, если и не умрет, то сильно заболит, а болезнь - путь к смерти.

Почти все названные потребности - это комплексы, включающие десятки и сотни простых, максимально конкретных и дезинтегрированных потребностей в простых потребительских свойствах продуктов труда и природы. Каждый продукт одновременно удовлетворяет многие простые потребности, поэтому он измеряется не календарным временем потребления, а объемным, то есть суммой необходимых времен удовлетворения всех простых потребностей.

Таким образом, полезность продукта измеряется мерой потребностей - необходимым объемным фактическим временем удовлетворения, выраженным в человеко-часах или человеко-годах.

Стоит отметить, что указанной мерой непосредственно измеряется лишь полезность предметов потребления. Полезность средств производства определяется объемом созданных с их помощью предметов потребления.

Теперь можно привести формулу полезностного определения производительности труда (ПП): $ПП = В/Т$, где В - необходимое объемное время удовлетворения потребностей произведенной продукцией в человеко-часах; Т - затраты живого труда на создание произведенной продукции в человеко-часах рабочего времени.

Сам способ измерения полезности временем удовлетворения потребностей гарантирует, что чем больше произведено полезности и чем выше производительность труда, тем больше объем удовлетворенных потребностей, выше благосостояние и уровень жизни населения.

Но главное состоит в том, что если заработную плату всех работников предприятия поставить в прямую пропорциональную зависимость от объема продукции в полезностном выражении, то они не будут стремиться повышать цены при одновременном снижении качества продукции, ибо это им ничего не даст. Цены, если и будут расти, то только за счет повышения качества продукции, а значит и за счет объема удовлетворяемых потребностей граждан. А это нормально. Вот поэтому и оплату труда работников предприятия надо привязать к полезности произведенной ими продукции. Тем самым предлагается введение в практику предприятий системы оплаты труда по полезности результатов.

Может существовать несколько разновидностей этой системы в зависимости от вида продукции или услуг, объема производства, технологии и других факторов. Для примера используем одну из них, разработанную для Новосибирского ООО «Стекло», производящего пластиковые окна из жесткого ПВХ. На этом и других предприятиях определение величины полезности, созданной на каждом участке, целесообразно поручить службе маркетинга.

Хотя производятся окна на малых и средних предприятиях, однако в целом по стране это производство можно считать массовым, что объясняет возможность использования примера ООО «Стекло» для иллюстрации алгоритма организации оплаты труда по полезности результатов.

Производственный процесс на ООО «Стекло» организован на четырех участках:

1. Нарезка профиля и металлического усилителя. Здесь же производится установка и фиксация металлического усилителя.
2. Сварка углов рамы или створки. Здесь же осуществляется пайка профилей и зачистка сварочного шва.
3. Фурнитурный, на котором осуществляется фрезеровка отверстий под замок и ручку и их установка.
4. Сборка стеклопакета. На этом участке происходит также нарезка стекла и заготовка дистанционной рамки, наклейка первой и второй дистанционной рамок, первичная и вторичная герметизация.

Анализ результатов этих операций на каждом участке позволил сделать выводы, что на каждом из них создаются следующие простые потребительские свойства: на первом участке - соответствие габаритных размеров профилей размерам оконного проема, на втором участке - прочность соединения профилей, обеспечивающая жесткость оконной рамы, на третьем участке - безотказность запорных и фиксирующих элементов. На четвертом участке - герметичность стеклопакета. Итак, на каждом из четырех участков создаются четыре полезных свойства - по одному на каждом участке. Это лишь те полезные свойства, которые являются результатом производства на данном предприятии. Часть комплектующих изделий являются покупными - это профили, металлические усилители, стекло, дистанционные рамки, уголки для скрепления дистанционных рамок, бутиловый шнур и фурнитура. Все эти изделия создаются на заводах-поставщиках и их потребительские свойства являются заслугой и продуктом этих поставщиков, а не ООО «Стекло». Поэтому из нашего экономического анализа покупные изделия исключаются. Также рекомендуется поступать и при производстве всех других видов продукции.

Поскольку величина полезности оконного блока определяется фактическим временем удовлетворения потребностей, то чем больше простых потребностей удовлетворяет окно, и чем большее время каждая простая потребность удовлетворяется соответствующим потребительским свойством, тем выше его полезность.

Зачем нужно выделять и определять простые потребительские свойства изделия? Это необходимо для более полного и точного измерения полезности, а также для учета качества продукции. Одно дело, когда продукт удовлетворяет своими потребительскими свойствами три соответствующие потребности и другое дело, если больше. Понятно, что его полезность становится выше, если продукт, например, начинает удовлетворять четыре-пять и больше простых потребностей. К тому же каждое данное потребительское свойство может по-разному соответствовать эталонному образцу, то есть иметь разные показатели качества. Чем показатель выше, тем выше качество, а значит выше полезность изделия. Без использования простых потребительских свойств отразить эти важные особенности измерения полезности совершенно невозможно.

В нашем примере время удовлетворения каждым из четырех потребительских свойств совпадает со сроком службы окна из ПВХ. Как известно, срок службы изделий экспериментально определяется на специальных испытательных стендах и довольно близко совпадает с фактическим сроком службы.

В отделе маркетинга ООО «Стекло» нам сообщили, что срок службы производимых ими окон составляет восемь лет. Значит и полезность каждого потребительского свойства равна 8 человеко-годам. Если у какого-то потребительского свойства раньше других заканчивается время удовлетворения потребности, то и все другие свойства прекращают их удовлетворять, а значит, прекращают удовлетворять потребности и изделие в целом. Такие потребительские свойства, которые раньше других прекращают удовлетворение потребностей, нами названы лимитирующими.

В целом, полезность каждого оконного блока, созданная на названном предприятии, составляет в настоящее время $P_0 = P_n \times K = 8 \times 4 = 32$ человеко-года, где P_0 - полезность одного изделия в человеко-годах; P_n - полезность одного простого потребительского свойства в человеко-годах; K - количество простых потребительских свойств, созданных на данном предприятии. В случае повышения качества за счет увеличения в результате инновации времени удовлетворения потребности лимитирующим свойством до 9 лет, произведенная полезность оконного блока сможет возрасти до $9 \times 4 = 36$ человеко-лет. С учетом месячного объема производства (O_n) на ООО «Стекло» в 660 оконных блоках, суммарный объем производства полезности (P_c) составил в апреле 2011 года $P_c = O_n \times P_0 = 660 \text{ единиц} \times 32 \text{ человеко-года} = 21\,120 \text{ человеко-лет}$ времени удовлетворения потребностей произведенной за месяц продукцией.

Эти или аналогичные данные отдел маркетинга и направляет в расчетную группу для начисления материального вознаграждения по полезности.

На ООО «Стекло» фонд месячной заработной платы (F_m) на всех четырех участках в апреле 2011 года составил 160 тысяч рублей. Учитывая, что на всех четырех участках занято восемь рабочих (T), получаем $F_m/T = 20$ тысяч на каждого рабочего в среднем. Но на исследуемом предприятии заработная плата каждого рабочего определяется в зависимости от количества отработанного времени (от количества выходов) и коэффициента трудового участия (КТУ), поэтому заработная плата конкретных рабочих отклоняется от средней величины.

В этих условиях стимулировать по полезности результата работы нужно не каждого рабочего в отдельности, а всех рабочих вместе взятых. Тем более что каждый из них не четко закреплен за одним участком, а каждый может в зависимости от ситуации переходить с одного участка на другой. Поэтому более подходящей системой оплаты труда будет не индивидуальная сдельная, а коллективная сдельная, когда мотивируется весь коллектив. Но чем больше весь коллектив заработает, тем естественно, выше заработная плата каждого его члена.

Итак, мы исходим из месячного фонда заработной платы 160 000 рублей и произведенной полезности, по данным службы маркетинга, 21 120 человеко-лет удовлетворения потребностей. Исходя из этого, нужно определить расценку (P) за единицу полезности оконного блока. Для этого, во-первых, фонд заработной платы необходимо разделить на объем произведенной в апреле полезности, а именно $P = F_m/P_c = 160\,000 \text{ рублей} / 21\,120 \text{ единиц полезности} = 7,58 \text{ рубля}$ за единицу полезности.

Данная расценка, как и любая другая на других предприятиях и производствах, имеет конституирующее значение. Она должна действовать в следующем за базовым месяце, то есть в мае, а возможно и в другие месяцы года. Эта расценка должна быть зафиксирована в трудовом соглашении.

Каждый работник должен быть убежден, что фонд оплаты в последующие месяцы будет тем больше, чем больше весь коллектив создаст полезности. Если, например, в мае месяце в ООО «Стекло» произведено вместо 660 оконных блоков, как в апреле, 700 оконных блоков, то рабочий коллектив получит в соответствии с произведенной полезностью $F_m = O_n \times P_0 \times P = 700 \text{ единиц} \times 32 \text{ человеко-года} \times 7,58 \text{ рубля} = 169\,792 \text{ рубля}$.

Таким образом, полезность и фонд заработной платы возросли в 1,06 раза. Что и обеспечит рост оплаты труда каждого рабочего (естественно с учетом выходов и КТУ).

В трудовом соглашении должна быть зафиксирована обязанность работодателя увеличивать фонд оплаты труда пропорционально росту производства полезности продукции. Средства для этого у предприятий найдутся, ибо возросший объем производства полезности принесет ему дополнительный доход, часть которого можно направить на требуемый рост фонда оплаты труда.

Приведенный пример материальной заинтересованности коллектива в увеличении объема производства полезности ограничивается ее ростом только за счет количества продукции. Однако с позиции системы менеджмента качества, особенно в условиях членства России в ВТО, важным является рост полезности за счет повышения качества продукции.

Качество продукции можно повысить либо за счет увеличения простых потребительских свойств изделия, либо за счет повышения коэффициента качества одного или более потребительских свойств и особенно лимитирующего свойства. Во всех этих случаях полезность продукции возрастает.

Если время удовлетворенности потребности продуктом осталось прежним, например 8 лет, но у продукта появилось еще одно простое потребительское свойство, и их количество возросло, скажем, с 4 до 5, то в результате этого повысились и качество, и полезность продукта. Продолжая пример с ООО «Стекло», где на 4 участках в апреле месяце создавалось четыре свойства, и время удовлетворения одним оконным блоком составляло 32 человеко-года, при появлении пятого свойства время удовлетворения составит уже 40 человеко-лет. Такое повышение качества и полезности фирма-производитель, естественно, обыграет в рекламе и с полным правом соответственно повысит цену на продукцию. Месячная выручка, если продолжать наш пример, составит вместо 160 000 рублей уже $660 \text{ единиц} \times 40 \text{ человеко-лет} \times 7,58 \text{ рублей} = 200\,112 \text{ рублей}$. За счет этого можно и нужно повысить оплату труда по полезности результата.

Комплексные показатели качества каждого потребительского свойства очень редко достигают 1,0. Обычно они несколько ниже единицы. В нашем случае комплексные показатели качества каждого из

четырёх простых потребительских свойств оконного блока, созданные на ООО «Стекло», равны 0,8. Если удастся повысить этот показатель до 0,9, то время удовлетворения потребностей каждым свойством возрастет на 0,1, то есть с 8 до 8,8 человеко-года. В целом же оконный блок станет удовлетворять потребности $8,8 \text{ человеко-года} \times 4 = 35,2 \text{ человеко-года}$ вместо 32 человеко-лет. В результате этого фонд оплаты труда даже без увеличения количества произведенных блоков возрастет до $7,58 \text{ рубля} \times 35,2 \text{ человеко-года} \times 660 \text{ единиц} = 176\,098 \text{ рубля}$ вместо 160 000 рублей. Такое повышение фонда заработной платы станет возможным за счет роста цены на оконные блоки (Ц), если абстрагироваться от накладных расходов, с $Ц = \Phi_m / O_n = 160\,000 \text{ рублей} / 660 \text{ единиц} = 2\,424,24 \text{ рубля}$ до $176\,098 \text{ рубля} / 660 = 2\,668,16 \text{ рубля}$ за один оконный блок. Повышение цены на 243,92 рубля предприятие легко сможет обосновать и доказать именно ростом качества оконных блоков, а коллектив будет материально заинтересован в повышении качества своего труда и качества выпускаемой продукции.

До сих пор расчеты велись в отношении всего фонда заработной платы, однако фактически он может делиться на две части - основную (Φ_o), которую рабочие получают независимо от полезности, то есть от количества и качества продукции, и премиальный фонд (Φ_n), который, наоборот, зависит от количества и качества продукции. Для простоты расчетов эти две части сделаем равными. Например, в ООО «Стекло» в апреле месяце и во все последующие месяцы основная заработная плата составляет 10 000 рублей на каждого рабочего, то есть всего 80 000 рублей. Остальные 80 000 рублей составят премиальный фонд, который и определит расценку за единицу полезности, а именно $P_n = \Phi_n / P_c = 80\,000 \text{ рублей} / 21\,120 \text{ единиц полезности} = 3,79 \text{ рубля}$. По этой расценке за 700 блоков в мае, общей полезностью 22 400 человеко-лет, премиальный фонд составит $\Phi_n = P_n \times P_c = 3,79 \text{ рубля} \times 22\,400 = 84\,848 \text{ рубля}$. В целом же фонд оплаты труда коллектива составит $\Phi = \Phi_o + \Phi_n = 80\,000 \text{ рублей} + 84\,848 \text{ рублей} = 164\,848 \text{ рублей}$ вместо 169 697 рублей, как получалось при определении расценки на весь фонд заработной платы. Таким образом, расчет расценки по премиальному фонду оказывается не в пользу трудового коллектива.

Но зато, если в следующем месяце объем производства окажется меньше, чем в апреле, например, не 660 оконных блоков, а 600, то сокращение оплаты труда будет меньше при расчете расценки по премиальному фонду, чем при ее расчете на весь фонд оплаты труда. Так, при расчете расценки на весь фонд оплата труда в мае составит $\Phi = P_f \times O_n \times P_o = 7,58 \text{ рубля} \times 600 \text{ единиц} \times 32 \text{ человеко-года} = 145\,536 \text{ рублей}$, где P_f - расценка, определенная по всему фонду оплаты труда. При расчете расценки по премиальному фонду оплата в мае составит $\Phi_n = P_n \times O_n \times P_o = 3,79 \text{ рубля} \times 600 \text{ единиц} \times 32 \text{ человеко-года} = 72\,768 \text{ рублей}$, а вместе с основной заработной платой фонд оплаты составит $80\,000 \text{ рублей} + 72\,768 \text{ рубля} = 152\,768 \text{ рублей}$, что вполне подтверждает сделанное выше предположение.

В зависимости от величины произведенной полезности должна возрастать заработная плата не только рабочих, но и управленческого персонала. Если бы и зарплата высшего руководства зависела от качества и полезности производимой на предприятии продукции, то оно было бы прямо заинтересованно в росте создаваемой каждым рабочим полезности. Например, если при существующей зарплате директора фирмы в 100 тысяч рублей на предприятии производится 300 тысяч единиц полезности, то при оплате труда по полезности директор стремился бы создать условия и так организовать работу персонала, чтобы на предприятии стали производить 350 тысяч единиц полезности в месяц, то есть на 16,6% больше. Поэтому и зарплата директора должна возрасти не менее чем на 16%, то есть до 116 тысяч рублей. Это и будет служить для директора стимулом улучшить на предприятии организацию труда, внедрение инноваций, привлечение инвестиций и использование части прибыли на развитие производства. Потребители же в этом случае получат на 50 тысяч единиц полезности больше, и объем удовлетворенных ими потребностей возрастет с 300 тысяч до 350 тысяч человеко-часов в месяц. В этом и состоит смысл и задача возрастания полезности.

Итак, применение системы оплаты труда по полезности результатов приведет не только к росту уровня заработной платы работников, производительности труда и, в конечном счете, к увеличению объема ВВП в России, но и, чтобы достичь этого, неизбежно будет стимулировать руководство и коллективы предприятий срочно модернизировать технологии и оборудование, совершенствовать организацию труда и повышать уровень своей квалификации.

Список литературы

1. Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. 2-е изд. Т. 46. Ч. 1. С. 380.
2. Сибирцев В. А. Теория измерения полезности: монография. М.: ИРИС ГРУПП, 2011. 308 с.