
СТАТИСТИКА И ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ИЗМЕРЕНИЕ

УДК 005.591.6+331.21

ОПЛАТА ТРУДА В ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ПРОБЛЕМЫ ЕЕ СТАТИСТИЧЕСКОГО УЧЕТА

Г.П. Литвинцева, Е.В. Кузьмина

Новосибирский государственный технический университет

E-mail: litvintseva-g@mail.ru, len-ok88@mail.ru

Рассчитан рейтинг среднемесячной заработной платы по видам деятельности, сделаны выводы о недостаточной мотивированности работников в инновационных отраслях. Рассмотрен опыт материального стимулирования инноваций и новые системы оплаты труда в зарубежных странах. Показаны проблемы статистического учета выплат за инновационную деятельность в России.

Ключевые слова: заработная плата, рейтинг зарплат, структура зарплат, материальное стимулирование инноваций, новые системы оплаты труда, Российская Федерация, Сибирский федеральный округ, зарубежные страны.

PAYMENT FOR LABOUR IN INNOVATION ACTIVITIES AND ITS STATISTICAL SERVICE ISSUES

G.P. Litvintseva, E.V. Kuzmina

Novosibirsk State Technical University

E-mail: litvintseva-g@mail.ru, len-ok88@mail.ru

Average monthly salary rating by activity types is calculated. Conclusions of insufficient motivation of innovation sector employees are drawn. Material incentive innovations experience and new remuneration systems in foreign countries are considered. Statistical service issues regarding innovation activity payout in Russia are presented.

Key words: salary, salary rating, salary structure, material incentive of innovations, new remuneration systems, Russian Federation, Siberian Federal District, foreign countries.

В последние десятилетия мировое научное сообщество, государственные и политические круги все большее внимание уделяют обсуждению проблем внедрения результатов научных исследований и разработок в производственный процесс как индикатора инновационной деятельности. Показателями повышенного внимания к этим вопросам являются публикации в различных периодических изданиях, проведение научно-практических конференций, форумов и семинаров, разработка программ оценки эффективности инновационной политики на уровне субъектов и т.д.

В то же время повышение уровня жизни и снижение дифференциации доходов населения является приоритетным направлением реализации экономической политики любого государства. Получаемые населением страны доходы являются основой их экономического благосостояния и формирования определенного уровня жизни. На сегодняшний день в РФ, несмотря на положительную динамику показателя среднего уровня жизни в целом по стране, сохраняется достаточно сильная его дифференциация по регионам. Это тормозит развитие общества, препятствует формированию инновационно-ориентированной экономики. В связи с этим актуальным является исследование влияния инновационной активности на уровень жизни населения РФ и выработка рекомендаций для сбалансированного развития приоритетных направлений государственного регулирования.

Первоначально необходимо отметить тот факт, что с переходом к постиндустриальному обществу меняется система целевых ориентиров экономики: осуществляется переход от концепции экономического роста к доктрине качества жизни. Сегодня пришло понимание того, что будущее как отдельных государств, так и цивилизации в целом зависит не только от природных богатств и уровня производительных сил, но и от развития человеческих ресурсов, информации, интеллекта.

В настоящий период становится очевидным, что экономический рост сам по себе не способен решить экологические, культурные и социальные вопросы. Требуются иные критерии развития общества, связанные в первую очередь с самим человеком, его умением создавать новые знания и обладать уникальной информацией. Переход к новой модели общественного развития был объективно обусловлен требованием по-новому взглянуть на решение глобальных проблем современности. В значительной мере этому способствовали работы А. Сена, получившего в 1998 г. Нобелевскую премию за вклад в развитие экономической теории благосостояния. Он делает акцент на важность развития человеческого потенциала. По мнению автора, экономика должна быть ориентирована на равенство возможностей, а не доходов населения [5, с. 132].

По нашему мнению, практически все потребности, определяющие уровень жизни, имеют материальную основу – одним из важнейших источников их удовлетворения является доход. В официальных статистических материалах, в частности в сборниках Росстата, к характеристике уровня жизни почти безоговорочно причисляются такие рубрики, как заработная плата, пенсии, социальные пособия и трансферты. Таким образом, основным компонентом, влияющим на формирование определенного уровня, а соответственно и качества жизни населения, являются его доходы. Нельзя отрицать, что доход – очень важное средство для расширения человеческих возможностей, о стремлении к равенству которых говорил А. Сен. При регулировании уровня жизни важную роль играет политика мотивации работников для достижения более высокого уровня доходов.

В современном мире экономическая мощь страны определяется не столько объемом произведенного ВВП и наличием у нее ресурсов капитала и рабочей силы, сколько размерами ее научно-технического потенциала, эффективностью его использования, выражающейся в количестве изобретений и открытий, новых видов продукции, прежде всего техники и

технологий. Научно-технический потенциал (НТП) стал сегодня ресурсом особого рода, без него современное конкурентоспособное производство становится невозможным, ведь это совокупный ресурс научно-технической сферы экономики, создающий новые продукты и технологии [6, с. 113]. Он определяется не только количеством имеющихся научно-технических ресурсов, но и их качеством, умением управлять этими ресурсами, правильно оценивать перспективы, внутренней заинтересованностью ученых в открытиях и изобретениях.

В настоящее время понимание значимости научно-технических исследований и разработок для воспроизводства и экономического роста обусловило повышенное внимание органов власти и управления к проблемам данной сферы, так как инновационная политика оказывает весьма существенное влияние на повышение темпов экономического роста, обеспечивая сбережение энергоносителей и сырья, высвобождение рабочей силы, решение социальных задач путем улучшения условий труда и быта, повышения качества потребительских товаров.

Представляется интересным рассмотреть вопрос о том, как направленные на развитие инновационной сферы денежные средства и целевые программы повлияли на уровень жизни работников, занятых в данной области, в частности на их доходы.

При подготовке данного материала используются статистические данные Федеральной службы государственной статистики (Росстата) – сведения о среднесписочной численности работников и среднемесячной начисленной заработной плате работников организаций РФ по видам экономической деятельности за 2000–2010 гг.

Величина среднемесячной заработной платы в сфере научных исследований и разработок в 2010 г. составила 32 157,3 руб., что на 53,4 % выше, чем по экономике в целом, и на 68,5 % выше, чем в сфере обрабатывающих производств. Причем последнее различие в анализируемый период с 2000 по 2010 г. постоянно увеличивается: с 14 до 68,5 % соответственно.

В 2010 г. в 14 из основных видов деятельности величина оплаты труда была ниже, чем в науке (рис. 1).

В 2010 г. наибольшая среднемесячная заработная плата была зафиксирована в финансовом секторе (50 120 руб.), в сфере добычи полезных ископаемых (39 895 руб.) и сфере научных исследований и разработок (32 215,7 руб.). В указанных отраслях среднемесячная заработная плата превышает 30 тыс. руб. и более чем в 2 раза превосходит уровень средней заработной платы по всем остальным отраслям. По данному показателю сфера НИОКР опережает такие виды деятельности, как транспорт и связь, производство и распределение электроэнергии, газа и воды, строительство, сельское хозяйство, здравоохранение, образование и ряд других отраслей социальной сферы. Необходимо отметить, что в данных Росстата сектор «научные исследования и разработки» учитывается в составе операций с недвижимым имуществом, увеличение заработной платы в котором в значительной степени объясняется данным фактом.

Наименьшая заработная плата наблюдается в сфере сельского хозяйства, охоты и лесного хозяйства. В 2010 г. она составила 10 668 руб., что равно 50,9 % от средней оплаты труда по экономике в целом. Учитывая,

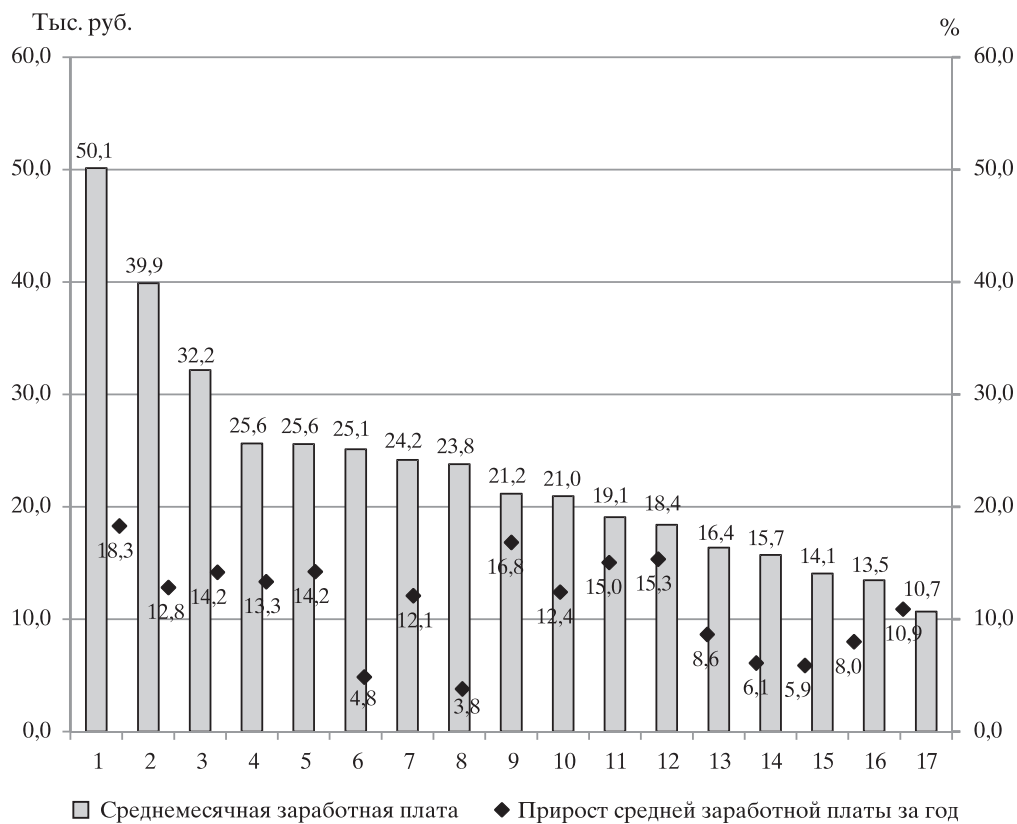


Рис. 1. Среднемесячная заработная плата в 2010 г. и ее прирост за период 2009–2010 гг. по отраслям экономической деятельности

1 – финансовая деятельность; 2 – добыча полезных ископаемых; 3 – научные исследования и разработки; 4 – операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг; 5 – транспорт и связь; 6 – государственное управление и обеспечение военной безопасности; 7 – производство и распределение электроэнергии, газа и воды; 8 – рыболовство и рыболовство; 9 – строительство; 10 – экономика в целом; 11 – обрабатывающие производства; 12 – оптовая и розничная торговля; 13 – предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг; 14 – здравоохранение и предоставление социальных услуг; 15 – образование; 16 – гостиницы и рестораны; 17 – сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство

что одним из показателей деятельности вузов является проведение ими научных исследований и создания при образовательных учреждениях инновационных предприятий и бизнес-инкубаторов, для достижения приемлемого уровня данного показателя и стимулирования развития внедрения инновационных технологий на уровне образовательного процесса необходимо увеличение доходов работников данной сферы в 2,5 раза, что позволит им выйти на средний уровень оплаты труда по отраслям.

Рассмотрим совокупность двух показателей – величину среднемесячной заработной платы в 2010 г. и ее прирост за предыдущий год и рассчитаем по ним сводный рейтинг, используя методику, предложенную Центром исследований и статистики науки [9].

Данный рейтинг представляет собой сумму порядковых номеров, которые имеет каждая из отраслей в ранжированных по убыванию списках значений каждого из двух рассматриваемых показателей. Таким образом,

чем больше значение индикатора, тем выше в списке находится соответствующая отрасль, т.е. тем меньше ее порядковый номер. Например, если отрасль занимает первое место по величине зарплаты и первое в списке ее прироста за год, то значение рейтинга будет равно 2.

Как видно из таблицы, в 2010 г. список возглавляют отрасли финансового сектора и сектор научных исследований и разработок со значениями рейтинга 2 и 9 соответственно.

Сводный рейтинг среднемесячной заработной платы в 2009–2010 гг.

Виды экономической деятельности	Рейтинг 2009 г.	Рейтинг 2010 г.	Изменение рейтинга в сравнении с 2009 г.
Финансовая деятельность	17	2	+15
Научные исследования и разработки	9	9	0
Добыча полезных ископаемых	15	10	+5
Транспорт и связь	17	10	+7
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	20	11	+9
Строительство	27	11	+16
Обрабатывающие производства	26	15	+11
Оптовая и розничная торговля	24	15	+9
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	13	17	–4
Экономика в целом	18	19	–1
Государственное управление и обеспечение военной безопасности	11	22	–11
Рыболовство и рыбоводство	6	25	–19
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	21	25	–4
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	17	28	–11
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	21	28	–7
Гостиницы и рестораны	25	29	–4
Образование	17	30	–13

Замыкают данный рейтинг гостиничный бизнес и образование, имеющие значение рейтинга 29 и 30. Отрасли здравоохранения и коммунальное хозяйство располагаются на позиции выше с рейтингом 28. Все остальные виды деятельности занимают среднюю часть списка и имеют значение рейтинга от 10 до 25.

Наиболее заметное ухудшение коснулось сферы рыболовства и рыбоводства (–19), а улучшились значения рейтинга для строительства (+16) и финансовой сферы (+15).

По сравнению с предыдущим периодом средняя заработная плата в экономике в целом увеличилась на 12,41 %. В представленных выше отраслях данный показатель за 2010 г. не снижался, наименьший рост наблюдался в отраслях рыболовства (3,7 %) и государственного управления и обеспечения военной безопасности (4,8 %). Наиболее привлекательной с точки зрения увеличения среднего размера заработной платы остается финансовая деятельность (18,3 %).

В целом наблюдается достаточно резкий скачок в укреплении позиций практически всех отраслей экономики в 2010 г. по сравнению с 2009 г. Это объясняется тем, что анализируемый период является восстановительным после экономического кризиса, в период которого заработная плата во всех секторах экономики значительно снизилась. Сравнивая значения рейтинга отраслей в 2010 и 2009 гг., можно отметить, что для научного сектора положение не изменилось, данная отрасль находится на второй позиции после финансового сектора, а сфера образования, являющаяся базой для успешного развития инновационного сектора, значительно ослабляет свои позиции и занимает последнее место в рейтинге. Развитие новых прогрессивных отраслей требует большего финансирования не только научных исследований и разработок, но и системы образования, а также создания режима наибольшего благоприятствования для производства и сбыта новой наукоемкой продукции.

Обратимся к примеру Сибирского федерального округа, на территории которого по данным журнала «Эксперт-Сибирь» находится около двух сотен инновационных предприятий, являющихся резидентами двух технопарков – Новосибирского Академгородка и Кузбасского и одной технико-внедренческой зоны в Томске. Из данного списка были исключены компании, которые не могут считаться инновационными, т.е. организации, занимающиеся оптовой торговлей машин и оборудования, сервисные, а также инженерные и внедренческие, сфера деятельности которых заключается в автоматизации бизнес-процессов на основе стандартных программных комплексов. Окончательная выборка состоит из 130 компаний, деятельность которых предполагает генерирование оригинальных технологий.

Остановимся на структурной принадлежности инновационных компаний. Обслуживание сырьевого сектора, а именно деятельность организаций, обслуживающих нефтегазовую и угольную промышленности, занимающихся геологией и геофизикой, составляет порядка 20 %, при этом сектор компаний, специализирующихся не на обслуживании отдельных отраслей, а универсальных, составляет лишь 7 %. Среди лидеров можно назвать такие секторы, как медицина, биотехнологии, машиностроение и приборостроение [7, с. 11]. Также высок интерес инноваторов к сфере строительства и ЖКХ. Таким образом, инновационный бизнес в Сибири массово не обслуживает сырьевой сектор, а занимается исследованиями в прорывных отраслях современной экономики.

При рассмотрении вопросов управления инновациями, выбора и реализации инновационных стратегий на предприятии необходимо учитывать мотивационные механизмы инновационной деятельности, которые выполняют важную задачу воздействия на поведение человека для достижения целей инновационного развития. Слабость мотивации работников препятствует функционированию инновационного процесса на предприятии.

Инновационный процесс отечественные экономисты трактуют по-разному. Инновационный процесс по К.П. Янковскому базируется на инновационной деятельности общества. Инновационный процесс представляет собой совокупность интеллектуального труда по созданию нового продукта труда [8, с. 8]. По И.Т. Балабанову инновационная деятельность – это процесс, направленный на разработку и на реализацию результатов закон-

ченных научных исследований и разработок либо иных научно-технических достижений в новый или усовершенствованный продукт, реализуемый на рынке, в новый или усовершенствованный технологический процесс, а также связанные с этим дополнительные научные исследования и разработки [1, с. 200].

П.Н. Завлин, А.К. Казанцев и Л.Э. Миндели определяют инновационный процесс как процесс преобразования научного знания в нововведение, последовательная цепь событий, в ходе которых новация вызревает от идеи до конкретного продукта, технологии или услуги и распространяется при практическом использовании [4, с. 15].

Однако в любой трактовке особое место отводится интеллектуальной деятельности человека, т.е. в основе любого инновационного процесса лежит деятельность людей, создающих, реализовывающих, внедряющих инновации. В инновационном процессе наиболее характерен персонифицированный характер труда ученого, разработчика, исследователя, так как именно персонал предприятия осуществляет процесс преобразования научного знания в нововведение, делает возможным его промышленное использование.

Следовательно, при разработке системы мотивации на предприятии необходимо владеть не только знаниями инновационного продукта и технологии, но и учитывать новейшие теоретические разработки в области управления персоналом, отражающие природу мотивации вообще и творческой деятельности человека в частности.

Система мотивации должна предоставлять каждому сотруднику возможность самостоятельного выбора способов вознаграждения в соответствии с его индивидуальной шкалой ценностей.

В инновационном менеджменте функция стимулирования является одной из основных наряду с такими, как функции прогнозирования, планирования, организации, координации и т.д. для субъекта управления, и такими, как рисковое вложение капитала в инновационный проект, организация инновационного процесса при внедрении инновационного проекта, организация продвижения инноваций на рынке и т.д. для объекта управления [11].

Известно, что позитивное или негативное отношение сотрудника к работе влияет на характер результатов его труда. В инновационном менеджменте персонифицированный характер труда разработчиков, о котором указывалось выше, естественным образом усиливает значение психологических факторов в управлении. При организации инновационной деятельности кроме распорядительных решений должны быть созданы условия, побуждающие всех участников к продуктивному сотрудничеству и достижению наивысших результатов. Отсутствие стимулов к совместной деятельности или недостаточное внимание к мотивации труда способно разрушить самые современные и перспективные организационные построения.

Лейтмотивом мотивации предпринимательства чаще всего является получение максимума прибыли с целью достижения сверхприбыли в будущем, ради чего и осуществляются различного рода инновации как продуктовые, технологические, так и организационные. В этой системе приоритетов мотивации предпринимательства упускаются из виду нематериальные

ценности. Выдвигаясь на передний план, стремление к прибыли любой ценой сводит к нулю значение и влияние множества социальных и моральных потребностей, обладающих мотивационно-трудовым значением. Среди них можно выделить потребность в самоуважении, самореализации, самоутверждении, стремление к общественному признанию и др., которые могут и должны быть мощным мотиватором инновационной деятельности.

Интерес – это конкретное выражение осознанных потребностей. В отличие от потребности интерес направлен на те социальные отношения, от которых зависит удовлетворение нужд работника. Если потребности показывают, что нужно человеку для его нормальной жизни, то интерес отвечает на вопрос, как действовать, чтобы удовлетворить данную потребность. Известно, что любая потребность может породить многообразие различных интересов материальных и нематериальных. К нематериальным интересам можно отнести интерес к знаниям, науке и т.д. Интерес к знаниям порождает интерес к творческому научному поиску. На основе потребностей и интересов формируются ценности и ценностные ориентации, которые играют существенную роль в мотивационном процессе научного труда, а значит, и существенную роль в успешном функционировании инновационного процесса на предприятии.

Важнейшим элементом процесса трудовой мотивации являются ценности и нормы поведения. Ценности – это представления субъекта, общества, класса, социальной группы о главных и важных целях жизни и работы, а также об основных средствах достижения этих целей. Ценности, как и интересы, могут быть материальными и нематериальными. Формируясь на основе потребностей и интересов, ценности не копируют их. Для разных социальных групп работников, отличающихся условиями и содержанием труда, профессией, квалификацией и другими социальными признаками, одни и те же объекты и явления могут иметь разную значимость. Так, для одних главным ориентиром поведения в сфере труда является материальное благополучие, для других важнее содержание труда, его творческая насыщенность. Инновационный процесс предполагает большую творческую насыщенность труда, высокую его интенсивность. Материальное благополучие на первых этапах инновационного процесса может быть недостижимо.

Индивидуальные или коллективные мотивы участников инновационной деятельности в современных условиях достаточно сложны и не ограничиваются лишь материальными интересами. Во главу угла ставятся создание премиальных фондов за освоение и выпуск новой продукции, введение новых систем оплаты труда – «план участия в прибылях», система «доплат за знания».

Известно, что современные методики мотивации трудовой деятельности, включают в себя в основном проблемы анализа эгоистических мотивов трудовой деятельности человека. К эгоистическим мотивам относят мотивы, которые направлены на благосостояние трудящегося индивидуума. Б.М. Генкин отмечает, что при анализе экономических систем обычно исходят из эгоистических мотивов. И такой подход оправдан в большинстве практических ситуаций. Вместе с тем альтруистические мотивы так же органично присущи человеку, как эгоистические. Возможно, учет именно альтруистических мотивов деятельности персонала, связанного с инновацион-

ным процессом, необходим для формирования мотивационных механизмов в инновациях [2, с. 142].

При внедрении инновации на первое место выходят такие качества персонала, как профессионализм, способность к творчеству, интеллектуальные способности, коммуникативные качества, психофизиологические характеристики. Опыт передовых предприятий показал важность повышения квалификации (качества) персонала, работающего с инновациями.

Среди перечня мероприятий, способствующих повышению качества персонала, занимающегося инновациями, следует особо выделить повышение квалификации и переподготовку, способствующих расширению спектра знаний, умений, навыков, квалификации, коммуникаций персонала.

Основные формы обучения: овладение функциями на рабочем месте в процессе работы, ротация, повышение квалификации в рамках конкретной должности, овладение профессией под руководством наставника, курсы по изучению конкретной тематики, самообразование.

Обратимся к опыту материального стимулирования инноваций в зарубежных странах. В современных условиях западные компании большое внимание уделяют стимулированию нововведений. На многих западноевропейских фирмах создаются на долговременной основе, например, на 5 лет премиальные фонды за освоение и выпуск новой продукции. Их размер непосредственно зависит от прибыли, полученной от продажи новинки.

В отдельных компаниях устанавливается норматив на долю новой продукции в общем объеме продаж. С ним связывается и формирование премиальных фондов. В фирме Siemens (Германия) для всех отделений установлено, что не менее 25 % объема продаж должно приходиться на новую продукцию, которая не производилась 5 лет назад.

Премирование подразделений за создание новой продукции широко использует компания Fiat (Италия). Так, в середине 1980-х годов здесь под лозунгом «риск – ответственность – вознаграждение» значительно увеличили премии за эффективность работы подразделений по созданию новой продукции. Пересмотру подверглась система премирования 300 высших управляющих, причем доля премий в общей сумме денежных выплат была тем больше, чем выше ранг. При этом расширилось применение так называемых «отложенных премий». Это означает, что за создание новой продукции устанавливаются высокие премии для управляющих, вовлеченных в процесс нововведений, но выплата их откладывается на фиксированный срок, например, на один или два года. По истечении срока предварительно установленный размер премии корректируется на коэффициент от 0 до 1,4 в зависимости от коммерческих успехов новшеств, от «поведения» новой продукции на рынке и ее оценки потребителем.

До недавнего времени американская система материального стимулирования оставалась довольно простой и включала три элемента: рабочие на конвейере получали почасовую оплату, инженерно-технические работники – фиксированную годовую ставку, а управленцы – бонусы, выплачиваемые в конце года. Система успешно работала многие десятилетия, однако в последние годы все большее число фирм в разных отраслях промышленности начинает экспериментировать с нововведениями в области оплаты

труда, направленными на радикальное повышение производительности и снижение издержек.

Можно выделить несколько основных типов новых систем оплаты труда [3, с. 154]:

- Замена увеличения стандартной заработной платы выплатой единовременных премий по итогам года.
- Планы участия в прибылях.
- Системы «доплат за знания».

Большинство новых систем оплаты имеет одну общую черту: при них гораздо большая часть заработка работника попадает в «рискованную», переменную, нестабильную часть, чем при обычных системах, и вся оплата в целом гораздо больше зависит от конечного результата.

Одна из причин перехода к новым системам оплаты труда – стремление резко повысить конкурентоспособность фирм. Дело в том, что новые системы не только побуждают работников повышать общефирменную производительность труда, но и привязывают размер переменных издержек, одной из составных частей которых являются расходы по оплате труда, к текущему состоянию дел фирмы. В Японии рабочие получают около 25 % оплаты в форме разного рода гибких переменных бонусов. В Америке эта величина все еще чрезвычайно мала – около 1 %.

Примером действенной системы материального стимулирования может служить система фирмы Lincoln Electric (США), которая была впервые апробирована в 1934 г. С тех пор корпорация сохраняет высокий уровень производительности труда и прибыльности. В основе системы положена поштучная оплата труда. Кроме суммарной платы за все произведенные им изделия, соответствующие стандартам качества, рабочий получает в конце года бонус, рассчитываемый на основе коэффициента, складывающегося из таких показателей, как степень надежности рабочего, уровень его профессионализма и творческой активности. Бонусы составляют в среднем около 97,6 % базовой зарплаты. По данным американских ученых, производительность на Lincoln Electric в 3 раза превышает среднюю производительность в данной отрасли.

Однако многие новые системы оплаты труда и премирования просто не работают ввиду того, что их составляют без учета социально-психологических особенностей работников, а также ввиду неправильной организации выполнения программ, о которых говорилось выше.

Характерен пример неудачного внедрения новой системы на американской фирме, производящей лопасти для турбин. Компания ввела систему поощрения за рост производительности труда. При этом забыли ввести дополнительный критерий – качество. В результате рабочие начали работать с фантастической быстротой, однако их лопасти разваливались после первого же пробного пуска турбины. Крупные потребители продукции фирмы немедленно заявили о своем намерении расторгнуть контракты, и компании пришлось затратить массу денег на переделку брака.

Наиболее широко распространена система мотивации, основанная на «участии в прибылях»: более 30 % американских компаний используют ее. Несмотря на то, что многие фирмы считают данную систему достаточно

мотивирующей, она имеет ряд недостатков, связанных с тем, что мотивирует далеко не всех работников: ведь не все они в равной степени могут оказывать влияние на результаты работы фирмы, выражением которых является прибыль: многие факторы, от которых зависят прибыли корпорации, не поддаются влиянию простых рабочих, например, политика цен, уровень налогов, конъюнктура рынка. В таких условиях одно решение высшего руководства, например, о поглощении другой фирмы может свести на нет все усилия рядовых работников и лишить их бонусов в конце года.

Более предпочтительной представляется система «участия в доходах». Она особенно эффективна на малых фирмах, с числом занятых менее 500 человек. Эта система вознаграждает работников за результаты, на которые они могут оказывать прямое воздействие. Хотя система появилась впервые около 50 лет назад, наибольшее распространение она получила в последние годы. Так, около 26 % американских компаний используют эту систему, причем около 75 % из них внедрили ее после 1980 г.

Фирма Kerrier, дочерняя компания корпорации United Technologies (Хартфорд, штат Коннектикут), успешно внедряла систему «участия в доходах» с 1988 г. Экономия, полученная благодаря повышению производительности труда (при сохранении высокого качества), делится пополам между работником и фирмой. Все работники компании, начиная с рядового рабочего и кончая менеджером высшего звена, получают одинаковый процент, что заставляет их работать в тесной кооперации.

Критики системы «участия в доходах» утверждают, что система работает до тех пор, пока в ней есть элемент новизны. Однако опыт завода фирмы Firestone в Уилсоне свидетельствует о другом: система существует там уже более 10 лет и завод все эти годы остается самым лучшим в организации. Директор завода отмечает, что для поддержания высокого уровня мотивации необходимо постоянно корректировать конкретные пути реализации системы.

Наибольшая опасность, которая подстерегает организации, внедряющие новые системы материального стимулирования работников, заключается в том, что прибавки к зарплате могут стать чем-то чрезмерным, если базовая оплата и так высока, или если дополнительные выплаты недостаточно тесно связаны с конечными результатами труда, выплачиваются автоматически.

Системы «доплат за знания» способствуют значительному повышению уровня профессионализма работников: прибавка к зарплате по этим системам зависит не от количества фактически произведенной продукции, а от того, какие новые знания и навыки приобрел сотрудник за последнее время по своей инициативе.

В России в официальных статистических данных Росстата в заработной плате отдельно не выделяются премиальные выплаты. Согласно методологическим разъяснениям заработная плата делится на тарифный заработок, суммы по районному регулированию и другие выплаты. На рис. 2 представлена структура заработной платы с учетом видов выплат по видам экономической деятельности. К категории «другие выплаты» относятся премии за отработанное время, компенсационные выплаты, связанные с условиями труда и режимом работы, доплаты и надбавки и т.п.

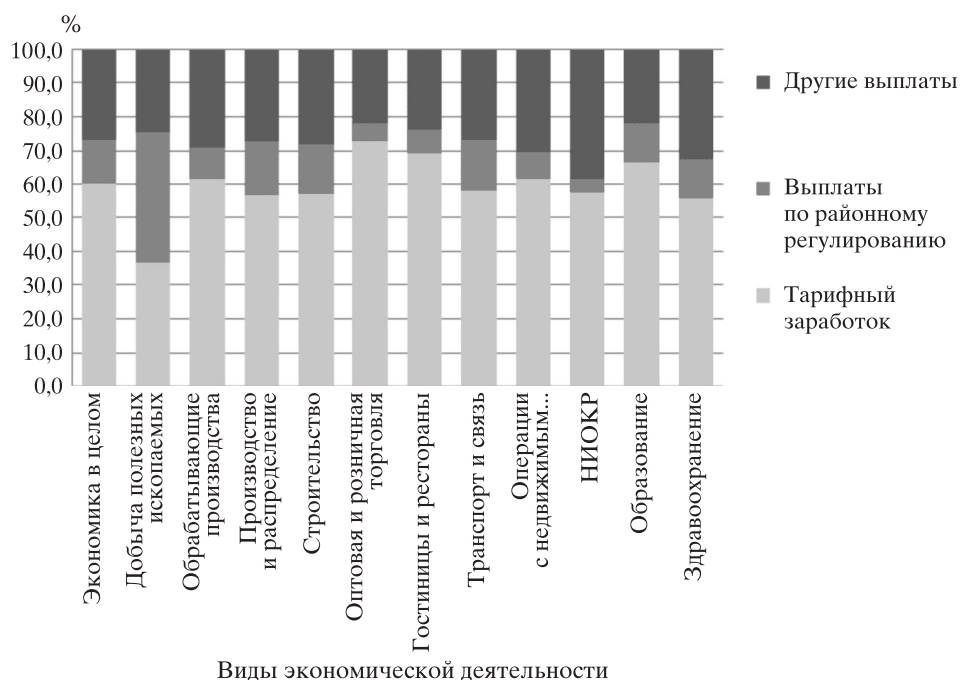


Рис. 2. Среднемесячная заработная плата работников в октябре 2011 г. по видам выплат

Видно, что наибольшая доля (38,3 %) приходится на сферу НИОКР, наименьшая – на оптовую и розничную торговлю (21,7 %) и сферу образования (21,9 %). Во многом высокая доля выплат в науке, помимо тарифной ставки и коэффициента районного регулирования, объясняется системой функционирования данной сферы: доход существенно зависит от разработки и внедрения новых продуктов, участия в грантах, исследованиях и программах, предусматривающих дополнительные вознаграждения за достижение результатов.

Естественно, что на практике мотивационная политика должна формироваться на основе интеграции всех возможных способов вознаграждения работников, а также сочетания индивидуальных и коллективных форм стимулирования. Система мотивации на инновационном предприятии имеет, как правило, иерархическую структуру, соответствующую ее организационной структуре. Распределенные по уровням иерархии задачи и полномочия обеспечиваются на каждом уровне управления своим мотивационным механизмом, создавая взаимосвязанную сеть индивидуальных и коллективных стимулов. Коллективные стимулы в системе мотивации обычно ориентированы на экономические цели, связанные с инновационной деятельностью, и выражаются экономическими критериями оценки результативности работы подразделений и предприятия в целом. В числе основных показателей оценки при коллективных формах стимулирования используются показатели объемов и количества выполняемых работ, качественные характеристики научно-технического уровня разработок, финансовые результаты инновационной деятельности и оценки научно-технического потенциала коллектива.

Литература

1. Балабанов И.Т. Инновационный менеджмент. СПб.: Питер, 2001. 375 с.
2. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. М.: Норма, 2005. 416 с.
3. Журавлев П.В., Кулапов М.Н., Сухарев С.А. Мировой опыт в управлении персоналом. Обзор зарубежных источников: монография. М.: Изд-во Рос. экон. акад.; Екатеринбург: Деловая книга, 1998. 232 с.
4. Основы инновационного менеджмента: Теория и практика: Учеб. пособие / Под ред. П.Н. Завлина, А.К. Казанцева, Л.Э. Миндели. М.: Экономика, 2000. 415 с.
5. Сен А. Об этике и экономике / Пер. с англ. М.: Наука, 1996. 356 с.
6. Старостин А.Ю. Научно-технический прогресс и эффективность накопления // Молодой ученый. 2011. Т. 1. № 7. С. 113–116.
7. Чернышов С. Пороки новой экономики // Эксперт-Сибирь. 2012. № 23. С. 7–16.
8. Янковский К.П. Введение в инновационное предпринимательство. СПб.: Питер, 2004. 189 с.
9. Осипова О.Е. Оплата труда в сфере исследований и разработок [Электронный ресурс] / О.Е.Осипова. Мониторинг показателей научного потенциала, организации, кадры, оплата труда. М.: Изд-во ЦИСН, 2008. № 4. URL: <http://www.csrs.ru/inform/default.html>
10. Официальный сайт государственного комитета статистики Российской Федерации [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/free_doc/2012/trud/wages2011.rar
11. Шамлина Л.К., Минченко Л.В. Мотивация персонала в системе функций инновационного менеджмента [Электронный ресурс] / Проблемы системной модернизации экономики России: социально-политический, финансово-экономический и экологический аспекты. СПб.: НОУ ВПО Институт бизнеса и права, 2010. URL: <http://www.ibl.ru/konf/021210/34.html>

Bibliography

1. Balabanov I.T. Innovacionnyj menedzhment. SPb.: Piter, 2001. 375 p.
2. Genkin B.M. Jekonomika i sociologija truda: Uchebnik dlja vuzov. M.: Norma, 2005. 416 p.
3. Zhuravlev P.V., Kulapov M.N., Suharev S.A. Mirovoj opyt v upravlenii personalom. Obzor zarubezhnyh istochnikov: monografija. M.: Izd-vo Ros. jekon. akad.; Ekaterinburg: Delovaja kniga, 1998. 232 p.
4. Osnovy innovacionnogo menedzhmenta: Teorija i praktika: Ucheb. posobie / Pod red. P.N. Zavlina, A.K. Kazanceva, L.Je. Mindeli. M.: Jekonomika, 2000. 415 p.
5. Sen A. Ob jetike i jekonomike / Per. s angl. M.: Nauka, 1996. 356 p.
6. Starostin A.Ju. Nauchno-tehnicheskij progress i jeffektivnost' nakoplenija // Molodoj uchenyj. 2011. T. 1. № 7. P. 113–116.
7. Chernyshov S. Poroki novoj jekonomiki // Jekspert-Sibir'. 2012. № 23. P. 7–16.
8. Jankovskij K.P. Vvedenie v innovacionnoe predprinimatel'stvo. SPb.: Piter, 2004. 189 p.
9. Osipova O.E. Oplata truda v sfere issledovanij i razrabotok [Jelektronnyj resurs] / O.E.Osipova. Monitoring pokazatelej nauchnogo potenciala, organizacii, kadry, oplata truda. M.: Izd-vo CISN, 2008. № 4. URL: <http://www.csrs.ru/inform/default.html>
10. Oficial'nyj sajт gosudarstvennogo komiteta statistiki Rossijskoj Federacii. [Jelektronnyj resurs]. URL: http://www.gks.ru/free_doc/2012/trud/wages2011.rar
11. Shamlina L.K., Minchenko L.V. Motivacija personala v sisteme funkcij innovacionnogo menedzhmenta [Jelektronnyj resurs] / Problemy sistemnoj modernizacii jekonomiki Rossii: social'no-politicheskij, finansovo-jekonomicheskij i jekologicheskij aspekty. SPb.: NOU VPO Institut biznesa i prava, 2010. URL: <http://www.ibl.ru/konf/021210/34.html>