



Факторы формирования принципа дифференцированной оплаты труда на предприятии

Хитринцев В.Б., к.э.н, доцент,

Омский государственный университет путей сообщения, Омск, Россия

Аннотация. В статье раскрываются основные аспекты дифференциации оплаты труда с точки зрения факторов ограниченной рациональности, определяющих трудовые взаимодействия нанимателя и наемного работника. Основным рациональным фактор раскрыт через характер реакции агента трудовых отношений на изменение уровня оплаты труда. В статье представлена модель данной реакции типовых совокупностей работников, сгруппированных на основе преобладающей формы трудовой мотивации.

Ключевые слова: рациональность, трудовые усилия, оплата труда, дифференциация, соперничество, справедливость, трудовая мотивация.

Factors of formation of the principle of differentiated remuneration at the enterprise

Khitrintsev V. B., PhD in Economics, Associate Professor,

Omsk State University of Railway Transport, Omsk, Russia

Annotation. The article reveals the main aspects of wage differentiation in terms of the factors of limited rationality that determine the labor interactions between an employer and an employee. The main rational factor is revealed through the nature of the agent's reaction to the change in the level of wages. The article presents a model of this reaction of typical employee populations, grouped based on the prevailing form of labor motivation.

Key words: rationality, labor efforts, remuneration, differentiation, competition, fairness, labor motivation

Из принципов классической буржуазной политэкономии как исходных предпосылок формирования современного представления о трудовых процессах, движущей силой хозяйственного механизма является рациональный эгоизм, реализующийся в условиях конкурентной среды.

Рациональный эгоизм предполагает стремление к реализации собственных интересов с учетом интересов других участников сделки.

В полной мере данный аспект проявляется в сфере трудовых отношений.

Работник как индивид является социально-экономическим существом, что предполагает взаимодействие между индивидами и их соперничество.

Трудовые отношения предполагают взаимодействие как минимум двух контрагентов – нанимателя и наемного работника.

Итогом взаимодействия является сделка между контрагентами в форме «отношенческого контракта» как согласование хозяйственных интересов участников трудового процесса. [1]

Рациональный аспект данного естественного стремления предусматривает объективную необходимость учитывать индивидом интересы как нанимателя, так и других работников, которые взаимодействуют при реализации трудовых процессов.

Одновременное достижение личных интересов и деловых амбиций индивида в условиях соперничества определяют результат хозяйственной деятельности трудового коллектива.

При этом результат трудовых взаимодействий работников будет оптимальным, если каждый член группы будет одновременно стремиться к реализации как своих индивидуальных интересов, так и хозяйственных интересов коллектива.

«Отношенческий контракт», в большинстве случаев, означает долгосрочное сотрудничество нанимателя и наемного работника, которое невозможно реализовать, если не учитывать интересы противоположной стороны. Со стороны нанимателя данный аспект означает повышение приверженности корпоративной культуре предприятия. [1]

Восприятие интересов всех хозяйствующих агентов предполагает реализацию принципа справедливости.

Справедливость вознаграждения при реализации трудового процесса является категорией относительной, так как каждый работник рассматривает ее субъективно, исходя из своих интересов и «нравственного закона во мне», т. е. совестью в трактовке И. Канта.

Психологическое восприятие работником справедливого компенсационного возмещения затраченных трудовых усилий предусматривает снятие мотивационной неудовлетворенности трудом.

Важным фактором эффективности труда становится осознание работником того, что его трудовые усилия оцениваются нанимателем справедливо относительно аналогичных действий других работников. [2]

Если индивид чувствует несправедливость при вознаграждении, то он сознательно (либо неосознанно) снижает затрачиваемые трудовые усилия на выполнение реальной трудовой деятельности, либо будет ее имитировать.

Другим фактором дифференциации оплаты труда является конкурентная среда.

Основой естественных условий соперничества между работниками является демонстрация индивидами эгоистического поведения.

Хозяйственный эгоизм предполагает стремление работника к максимизации персонифицированной материальной выгоды через сопоставление индивидуальных трудовых затрат с компенсационным вознаграждением от результатов трудового процесса.

Трудовой процесс для большинства индивидов представляет собой тягостную необходимость достижения результата, который требует приложения усилий.

Экономический аспект хозяйственного эгоизма рассматривается с точки зрения максимального порога трудовой нагрузки работника.

Максимальный порог трудовой нагрузки определяется объективно установленными нормами затрат энергии и времени.

В случае, если работник данный порог преодолел, то с увеличением нагрузки результат трудовой активности снижается из-за перегрузок (физиологической и психологической усталости индивида).

В то же время, если учитывать принцип преодоления уровня компетенции, то увеличение нагрузки предполагает тренировку и приобретение навыков, что приводит к возможности увеличить текущий максимальный предел трудовой нагрузки до нового следующего максимума.

В данном случае потенциальное увеличение нагрузки обуславливается тем, что с увеличением опыта как элемента компетенции работник затрачивает меньше усилий на выполнение стандартных для него трудовых действий.

Увеличению трудовой нагрузки как росту интенсивности труда должно соответствовать увеличение максимального уровня оплаты труда.

При этом следует учитывать, что установление максимальных уровней оплаты труда может вызвать сомнение у нанимателя в необходимости дополнительных затрат, так как максимальный уровень оплаты труда определяется производительностью труда, и темп его роста не должен превышать темп роста затрат на оплату труда. [3]

Сопоставление темпов роста данных показателей определяет тип использования трудового ресурса.

Если темп роста производительности труда выше темпа роста оплаты труда, то наблюдается интенсивное использование наемных работников.

Если темп роста производительности труда соответствует темпам роста оплаты труда, то на предприятии преобладает экстенсивное использование работников.

В социально-психологическом аспекте эгоизм означает отсутствие осознанного сопереживания эмоциональным состояниям других индивидов.

Крайней формой проявления нерационального хозяйственного эгоизма в трудовых отношениях является оппортунистическое поведение работника.

Сопереживание другим работникам предполагает формирование сплоченной общности как фактора эффективного трудового коллектива.

Конкурентная среда трудовых взаимодействий предполагает использование показателя конкурентоспособности работника как первичного показателя его эффективности.

Конкурентоспособность работника является потенциалом эффективных трудовых действий индивида относительно действий других работников. [4]

Конкурентоспособность работника является параметром быстроты реакции на изменения среды предприятия. Данный параметр относится как к реакции, необходимой для реализации интересов предприятия, так и к индивидуальной реакции, относящейся к интересам самого работника, в том числе его ответной реакции на изменение уровня оплаты труда.

Конкурентная среда характеризуется определенной информационной открытостью, так как результат конкурентных действий предполагает, что о нем знают соперники. Только при информационной открытости как наличия данных об уровне оплаты труда работников, выполняющих аналогичные трудовые действия, реализуется принцип справедливости вознаграждения за потраченные работником усилия.

Формализовано хозяйственные интересы нанимателя и наемного работника характеризуются степенью чувствительности контрагентов к изменению уровня оплаты труда.

Эластичность спроса на труд является формой представления интересов нанимателя через характер его чувствительности к изменению уровня оплаты труда.

При этом данной аспект предполагает, что нанимателю следует учитывать потенциальное влияние на него со стороны наемного работника при заключении и реализации отношенческого контракта.

Чем ниже чувствительность нанимателя к изменению уровня оплаты труда, тем выше потенциальное влияние наемного работника на нанимателя, так как работник может диктовать условия контракта (при высокой необходимости работника для нанимателя).

В процессе осуществления трудовых действий оппортунистическое поведение работника проявляется в имитации реальных трудовых действий при

показной их значимости. В последнем случае целью работника является убедить нанимателя в своей необходимости, что в итоге снижает степень чувствительности нанимателя на повышение уровня оплаты труда.

Формируется мнимая дифференциация трудовой деятельности при действительной дифференциации оплаты труда, на которую будут реагировать другие работники, воспроизводя оппортунистические действия.

Эластичность предложения труда характеризует степень чувствительности работника на изменение заработной платы. [5]

Данный показатель может использоваться при разработке гибкой системы оплаты труда, основанной на формировании совокупности диапазонов уровней оплаты труда, отражающих ее дифференциацию.

Предложение труда характеризует уровень затраченных усилий, который готов осуществить наемный работник в индивидуальных интересах и хозяйственных интересах предприятия, воспроизводя реальную трудовую активность.

Диапазоны уровней оплаты труда основываются на формировании у работников восприятия справедливой дифференциации оплаты труда.

Работники подразделяются на группы по индивидуальному восприятию трудовых действий, исходя из мотивационной концепции «Х», «Y», «Z» Д. Макгрегора и У. Оучи. [6]

Группа работников типа «Х» характеризуется отсутствием внутренней заинтересованности к выполнению трудовых действий, низкой конкурентоспособностью, и при этом они более чувствительны к изменению уровня оплаты труда.

Для группы работников типа «Y» трудовые усилия естественны и приводят к положительным эмоциям; работники характеризуются высокой конкурентоспособностью и низкой степенью чувствительности к изменению уровня оплаты труда.

Для группы работников типа «Z» характерна рациональность в трудовом поведении. Определяющим интересом является признание их заслуг через материальные стимулы, что определяет относительно типов «Х», «Y» средний

уровень их конкурентоспособности и чувствительности к изменению уровня оплаты труда.

На рисунке 1 представлена взаимосвязь диапазонов уровней оплаты труда с количеством предлагаемых рабочих часов в соответствии с мотивационной концепцией «Х», «Y», «Z» Д. Макгрегора и У. Оучи.

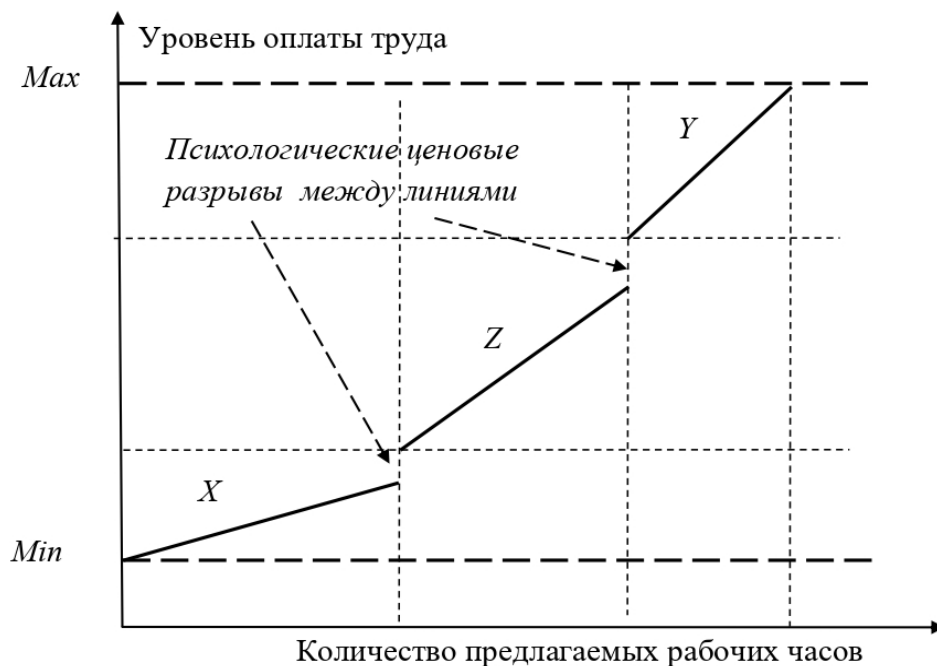


Рис. 1 – Модель диапазонов уровней оплаты труда

Каждый диапазон уровней оплаты труда соответствует мотивационной группе работников, которая характеризуется конкурентоспособностью и, в определенной мере, соотносится с уровнем группы в организационной иерархии. Например, высший диапазон уровня оплаты труда соответствует группе «Y» с высокой конкурентоспособностью и относится к высшему уровню организационной иерархии и т.д.

В верхней части совокупности диапазонов уровни оплаты труда должны быть разделены больше, так как предложение труда менее эластично относительно уровня оплаты труда (работник типа «Y» с высоким уровнем оплаты труда менее чувствителен к его повышению).

Психологические барьеры восприятия формируют разрывы между диапазонами как субъективное доверие работника к справедливому трудовому вознаграждению с точки зрения дифференциации оплаты труда.

Определенный недостаток данной модели заключается в сложности прогнозирования психологических барьеров восприятия работниками справедливых уровней оплаты труда.

Рассмотренные аспекты дифференциации оплаты труда предполагают этапы формирования систем оплаты труда с учетом принципов трудовой мотивации:

Первый этап заключается в универсализации отношенческого трудового контракта через снижение неудовлетворенности работников трудом на основе обоснования относительно постоянной части оплаты труда.

Второй этап предполагает спецификацию трудового контракта через функции работника, на основе которых осуществляется дифференциация оплаты труда.

В данном случае реализуется персонификация уровней оплаты труда в зависимости от мотивационных групп работников, их конкурентоспособности. В то же время персонификация уровней оплаты труда предполагает информационную открытость и восприятие работником вознаграждения как справедливого.

Библиографический список

1. Бенц, Д.С. Природа контрактных отношений корпораций / Д.С. Бенц // Вестник ЧГУ. – 2010. – № 5 (186). С. 67 – 76.
2. Киселева, В.А. Взаимосвязь фактора справедливости и несправедливости мотивации и производительности труда / В.А. Киселева, А.В. Кружилин // Вестник ЮУрГУ. – № 28. – 2011. – С. 81 – 86.
3. Овсянников, А.С. О соотношении производительности труда и заработной платы в рыночной экономике / А.С. Овсянников // Вестник СГУПС. – 2007. – № 19. – С. 96 – 103.
4. Фатхутдинов, Р.А. Концепция новой теории управления конкурентоспособностью и конкуренцией / Р.А. Фатхутдинов // Современная конкуренция. – 2007. – № 1 (1). – С. 73 – 86.

5. Ларин, А.В. Эластичность предложения труда по заработной плате в России / А.В. Ларин, А.Г. Максимов, Д.В. Чернова // Прикладная эконометрика. – 2016. – № 41. – С. 47 – 61.

6. Хитринцев, В.Б. Принципы формирования оппортунистического поведения в сфере трудовых отношений / В.Б. Хитринцев // Вестник ЮРГТУ. – № 1. – 2017. – С. 82 – 90.

References:

1. Bents, D.S. The Nature of Contractual Relations of Corporations / D.S. Bents // Herald of ChSU. – 2010. – № 5 (186). – P. 67 – 76.

2. Kiseleva, V.A. The Interrelation of the Factor of Justice and Unfairness in Motivation and Labor Productivity / V.A. Kiseleva, A.V. Krugilin // Herald of YuUrGU. – № 28. – 2011. – P. 81 – 86.

3. Ovsannikov, A.S. On the Relationship Between Labor Productivity and Wages in a Market Economy / A.S. Ovsannikov // Herald of SGUPS. – 2007. – № 19. – P. 96 – 103.

4. Fathutdinov, R.A. The Concept of a New Theory of Managing Competitiveness and Competition / R.A. Fathutdinov // Modern Competition. – 2007. – № 1 (1). – P. 73 – 86.

5. Larin, A.V. Elasticity of Labor Supply with Respect to Wages in Russia / A.V. Larin, A.G. Maximov, D.V. Chernova // Applied Econometrics. – 2016. – № 41. – P. 47 – 61.

6. Khitrintsev, V.B. Principles of Formation of Opportunistic Behavior in Labor Relations / V.B. Khitrintsev // Herald of YuRGU. – № 1. – 2017. – P. 82 – 90.

Для цитирования: Хитринцев В.Б., Факторы формирования принципа дифференцированной оплаты труда на предприятии / Российский экономический интернет-журнал. – 2024. – № 2.
URL:

© Хитринцев В.Б., Российский экономический интернет-журнал 2025, № 2