



Принципы и проблемы установления максимального уровня оплаты труда

Хитринцев В.Б., к.э.н, доцент,

Омский государственный университет путей сообщения, Омск, Россия

Аннотация. В статье раскрывается роль факторов формирования максимального уровня заработной платы как стимулирующей части оплаты труда в рейтинговых системах стимулирования, направленных на достижение эффективного долгосрочного развития предприятия. Рассмотрены аспекты взаимосвязи максимальной оплаты труда с производительностью, конкурентоспособностью работника как формы представления трудового потенциала, а также трудовой мотивации.

Ключевые слова: максимальный уровень оплаты труда, производительность труда, оппортунистические трудовые отношения, конкурентоспособность работника, трудовая мотивация

Principles and problems of setting the maximum wage level

Khitrintsev V.B., PhD in Economics, Associate Professor, Omsk State University of Railway Transport, Omsk, Russia

Annotation. The article reveals the role of factors in the formation of the maximum wage level as a stimulating part of remuneration in incentive rating systems aimed at achieving effective long-term development of the enterprise. The aspects of the relationship between maximum pay and productivity, employee competitiveness as a form of representation of labor potential, as well as labor motivation are considered.

Key words: maximum wage, labor productivity, opportunistic labor relations, employee competitiveness, labor motivation.

Рыночными основами оплаты труда являются: принцип минимальной заработной платы, принцип равновесного уровня заработной платы, принцип дифференциации в оплате труда, принцип оценки максимального уровня заработной платы [1].

Принцип максимальной заработной платы один из системообразующих и сложных для обоснования хозяйственных принципов оплаты труда, так как данная основа характеризуется взаимосвязью с факторами трудовой деятельности:

- текущим и потенциальным уровнем производительности труда на предприятии;
- взаимосвязью дифференциации оплаты труда с уровнем конкурентоспособности работника;
- трудовой мотивацией работника через его потенциал, который формализовано представлен уровнем конкурентоспособности, показатели которого определяются через показатели компетентности в определенной сфере деятельности.

В рейтинговых системах оплаты труда максимальный уровень заработной платы для отдельных квалификационных групп работников реализуется в форме переменной стимулирующей части оплаты труда.

Исходя из представлений неоклассического направления экономической теории, максимальный порог оплаты труда представляет хозяйственные интересы работодателя.

Первичная хозяйственная основа формирования ограничения уровня максимальной заработной платы исходит из построения классической производственной функции и справедливого обоснования соотношения материальных интересов нанимателя и наемного работника, сформулированного американским неоклассиком Дж. Б. Кларком [2].

Традиционный принцип справедливой оплаты труда по Дж. Кларку основывается на маргинальном подходе к оценке эффективности хозяйственной деятельности и относится к краткосрочному периоду деятельности предприятия.

Исходя из принципа, справедливая максимальная заработная плата для всех работников определяется произведенным продуктом последнего наименее производительного работника, что предполагает абсолютную рациональность в исследовании производственного процесса и абстрагирование от элементов трудовой мотивации. Данные аспекты принципа отображают краткосрочные текущие хозяйственные интересы работодателя без учета стратегических аспектов развития предприятия.

Формализованное представление классической производственной функции Кобба-Дугласа является описанием взаимосвязи количества произведенной продукции от затрат труда и капитала. Из данной взаимосвязи следует, что уровень максимальной заработной платы для отдельной квалификационной категории работников не является фиксированным показателем, так как имеет производный характер от производительности, которая изменяется в зависимости от координации труда и капитала [2].

В то же время, исходя из концепции Дж Акерлофа, в современной хозяйственной среде формируется диалектическое противоречие между доступностью информации как координирующего ресурса и ее ограниченностью, что приводит к асимметричной информации на рынке труда.

В аспектах оплаты труда данная ситуация означает, что работодатели, обладая полной информацией, знают о своих возможностях установить реальный максимальный уровень заработной платы, а наемные работники не знают объективной оценки своего труда. Работники, получая данные из информационной среды, могут предполагать, что им предлагают заработную плату меньше, чем уровень оплаты труда, который установился на рынке. Работодатели, объективно определяя производственные затраты, стараются их уменьшить, в том числе на оплату труда, стремятся к снижению максимального уровня заработной платы.

В итоге, ситуация может привести либо к разрушению контрактных отношений между нанимателем и работником, либо к оппортунистическому поведению рассматриваемых хозяйствующих агентов [3].

Снижение угроз появления данных негативных эффектов определяет необходимость системного рассмотрения координации труда и капитала через согласование интересов работодателя и наемного работника.

С точки зрения особенностей трудовых процессов, уровень максимальной заработной платы связан со спецификой применения повременной и сдельной форм оплаты труда.

Особенно затруднена объективная оценка взаимосвязи повременной формы оплаты труда с производительностью, так как данная оценка основывается на нормировании затрат времени и энергии работника при выполнении функциональных обязанностей. Цели нормирования затрат могут не совпадать с интересами работодателя, так как он часто заинтересован в ненормированном трудовом процессе, выражающемся в повышении интенсивности труда.

Используя повременную форму оплаты труда, работодатель стремится реализовывать элементы систем материального стимулирования, которые имеют слабую корреляцию с ростом производительности работника, чтобы избежать роста затрат на формирование переменной части фонда оплаты труда.

При этом усиление интенсивности трудовых действий определяется ростом затрат времени и энергии работника с минимальной связью со стимулированием как элементом мотивации труда и фактором формирования корпоративной культуры.

С точки зрения интересов работодателя выгодна подмена категорий «производительность производства» и «интенсивность трудового процесса», выраженная в признаках оппортунистического поведения, что выражается в скрытой эксплуатации наемного работника.

Работодатели, стремящиеся к краткосрочному получению материальной выгоды, избегают повышения максимального уровня оплаты труда даже в условиях низкого предложения и высокого спроса на рынке труда, стараясь продвигать свое видение проблемы и обоснование ее решения в рамках устоявшейся корпоративной культуры, основанной на административных

принципах, не учитывая долгосрочные аспекты повышения эффективности производства.

Повышение производительности работника означает рост его хозяйственной эффективности для предприятия при экономии времени и энергии на выполнение трудовых функций.

Рост производительности труда как многофакторный показатель основывается на системе внутренних и внешних элементах мотивации работника, одним из которых является повышение уровня максимальной заработной платы [2].

Уровень максимальной заработной платы, с точки зрения наемного работника, представляет собой формализованное представление о результате, который выражает его интересы и материальное стремление к достижению цели при выполнении трудовых функций.

С другой стороны, стремление работодателя снизить темп роста максимальной заработной платы при увеличении темпов роста производительности труда, реализуется через увеличение интенсивности труда без учета интересов наемного работника. В краткосрочном периоде деятельности данное стремление не учитывает потенциальную выгоду в стратегическом аспекте.

В рейтинговых системах оценки и оплаты труда уровень максимальной заработной платы рассматривается в контексте определенного квалификационного уровня работников.

Складывается тенденция, выражающаяся в том, что группа систем материального стимулирования труда на основе переменных стимулирующих доплат к основной стабильной части заработной платы (окладу), слабо реализует активизирующую функцию заработной платы.

В большинстве рейтинговых систем материального стимулирования высшее руководство устанавливает баллы, связанные с эффективным выполнением трудовых функций, на основе которых корректируется

стимулирующие выплаты работникам, формально принимаемых ими в коллективных договорах [4].

В данном случае руководство при установлении бальных значений и их значимости в условиях ограниченного фонда оплаты труда (исходя из темпов роста производительности), заинтересовано в экономии переменной части данного фонда при одновременном учете своих индивидуальных интересов, направленных на повышение личной стимулирующей части заработной платы.

Такая по сущности оппортунистическая экономия выражается в установлении результирующих трудовых показателей работников, которые отражают в первую очередь интересы руководства, а не реальные результаты индивидуального трудового вклада каждого работника в эффективную хозяйственную деятельность.

Описанная ситуация приводит к своеобразному порочному кругу в социально-экономических взаимодействиях, который реализуется в усилении воспроизводства оппортунистических контрактных отношений между работодателем и рядовыми наемными работниками. Оппортунизм руководства порождает оппортунистическую ответную реакцию и наоборот, что не принесет желаемого результата, выраженного в опережающем росте производительности труда над ростом заработной платы.

В изменяющихся условиях среды предполагаются колебания эффективности деятельности предприятия, в частности, производительности труда и уровня максимальной заработной платы. Поэтому, для оценки перспектив хозяйственного развития предприятия они рассматриваются как реализация возможностей через прогнозируемые показатели. Следовательно, уровень максимальной заработной платы связан с индивидуальным трудовым потенциалом работника.

Трудовой потенциал работника как фактор перспективного роста производительности предприятия в быстро изменяющейся конкурентной среде существует в форме конкурентоспособности работника [1].

Конкурентоспособность работника реализуется в условиях трудового соперничества. Конкуренция между работниками, выполняющими аналогичные трудовые функции в рамках определенного квалификационного ранга, предполагает открытость информации о полученных, либо потенциальных результатах труда. Стремление работника к реализации материальных интересов, выраженное в повышении уровня максимальной заработной платы, формирует интерес к увеличению своего трудового потенциала в конкурентной трудовой среде.

Конкурентоспособность работника как показатель, определяющий максимальный уровень оплаты труда, предполагает сравнение компетентности работника определенной квалификационной группы с идеальным работником по ряду параметров, которые должны восприниматься как установленные ценностные ориентации.

Упрощению восприятия в качестве методической наглядности групп компетентности можно использовать графический метод – «многоугольник конкурентоспособности», в котором критерии оценки конкурентоспособности работника наглядно отображают сущность корректирующих коэффициентов (баллов), определяющих стимулирующую переменную часть оплаты труда.

С точки зрения трудовой мотивации критерии оценки конкурентоспособности работника должны восприниматься работником как объективно обоснованные и справедливые [5]. Оцениваемые критерии устанавливают «правила игры» как систему отношенческого контракта, формирующего организационную структуру и корпоративную культуру предприятия. При этом, документально зафиксированных правил игры не должно быть большое количество, иначе они не станут для работника внутренним элементом трудовой мотивации и утратят свою стимулирующую функцию. Кроме того, данные правила не должны пересматриваться в краткосрочном периоде, исходя из индивидуальных предпочтений работодателя в одностороннем административном порядке, так как трудовой потенциал

развивается при согласованных трудовых взаимодействиях и реализуется в долгосрочной перспективе.

Таким образом, рациональный работодатель, который стремится к долгосрочному развитию предприятия, учитывает возможности роста производительности труда за счет положительного эффекта масштаба деятельности, что определяет взаимосвязь его интересов с ростом трудового потенциала работника, как одного из определяющих факторов формирования максимального уровня оплаты труда.

При этом следует учитывать, что в целях объективной оценки и согласования интересов, при установлении максимального уровня оплаты труда определенной квалификационной группы работников, корректирующие коэффициенты должны определяться на основе исследований в сфере нормирования трудовых затрат при выполнении определенных должностных функций, а также оценке параметров компетентности работника, определяющих потенциальный рост эффективности его трудовой деятельности.

Библиографический список:

1. Хитринцев, В.Б. Рыночные принципы оплаты труда / В.Б. Хитринцев // Омский научный вестник. – 2025. – №3 (139). – С. 241-245.
2. Овсянников, А.С. О соотношении производительности труда и заработной платы в рыночной экономике / А.С. Овсянников // Вестник СГУПС. – 2004. – № 19. – С. 96-103.
3. Бодров, О.Г. Экономическая свобода и трудовой оппортунизм работников фирмы / О.Г. Бодров // Экономический анализ: теория и практика. – 2008 – № 17 – С. 35- 39.
4. Линец, А.А. Грейды в системе оплаты труда: право и экономика / А.А. Линец // Образование и право. – № 5. – 2024 – С. 553- 559.
5. Киселева, В.А. Взаимосвязь фактора справедливости и несправедливости мотивации и производительности труда / В.А. Киселева, А.В. Кружилин // Вестник ЮУрГУ. – 2011. – № 28. – С. 81-86.

References:

1. Khitrintsev, V.B. Market principles of remuneration / V.B. Khitrintsev // Omsk scientific bulletin. – 2025. – № 3 (139). – P. 241-245.
2. Ovsyannikov, A.S. On the relationship between labor productivity and wages in a market economy / A.S. Ovsyannikov // Bulletin of SUSPS. – 2004. – №19. – P. 96-103.
3. Bodrov, O.G. Economic freedom and labor opportunism of firm employees / OG Bodrov // Economic analysis: theory and practice. – 2008 – № 17 – P. 35- 39.
4. Linets, A.A. Grades in the remuneration system: law and economics / A.A. Linets // Education and law. – № 5. – 2024 – P. 553- 559.
5. Kiseleva, V.A. The relationship between the factor of justice and injustice of motivation and labor productivity / V.A. Kiseleva, A.V. Kruzhilin // Bulletin of SUSU. – 2011. – № 28. – P. 81-86.