

ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ И ПРОБЛЕМЫ МАКРОРЕГУЛИРОВАНИЯ

ECONOMIC DEVELOPMENT AND PROBLEMS OF MACRO REGULATION

УДК 330.5

Т. Н. Долинина

Белорусский государственный технологический университет

ФОРМИРОВАНИЕ ВНУТРИФИРМЕННОЙ МОДЕЛИ ОПЛАТЫ ТРУДА В КОНТЕКСТЕ КОНЦЕПЦИИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ РЕНТЫ

В статье представлены теоретические основы конструирования внутрифирменной модели оплаты труда, позволяющие формализовать этот процесс. В качестве основы построения внутрифирменной модели труда предложена матрица сложности труда, согласно которой труд подразделяется, с одной стороны, на неквалифицированный, квалифицированный и высококвалифицированный, с другой стороны, на воспроизводимый и уникальный. Матрица сложности труда позволила сформировать комплементарную ей матрицу типов оплаты труда в зависимости от его сложности, согласно которой для контингента неквалифицированных работников целесообразна стандартизированная оплата труда с минимальным числом элементов, для квалифицированных работников – индивидуализированная оплата труда, увязанная с результатами труда (заслугами работников), для высококвалифицированных и квалифицированных работников, труд которых уникален по уровню сложности, ответственности, усилиям и другим признакам, – персонализированная либо умеренно персонализированная оплата труда.

На основе авторской концепции социально-трудовой ренты разработана функционально-рентная структура заработной платы для различных типов оплаты труда с балансовыми увязками ее элементов. Она позволяет конструировать внутрифирменную модель оплаты труда и определять ее параметры на основе распределения фонда заработной платы по видам ключевых выплат, реализующих функции процесса оплаты труда.

Ключевые слова: сложность труда, оплата труда, модель, социально-трудовая рента, заработная плата, функционально-рентная структура.

Для цитирования: Долинина Т. Н. Формирование внутрифирменной модели оплаты труда в контексте концепции социально-трудовой ренты // Труды БГТУ. Сер. 5, Экономика и управление. 2021. № 1 (244). С. 41–47.

T. N. Dolinina

Belarusian State Technological University

FORMATION OF THE FIRM PAY MODEL IN THE CONTEXT OF THE CONCEPT OF SOCIAL AND LABOR RENT

The article presents the theoretical foundations for the construction of an firm model of labor remuneration, allowing to formalize this process. As a basis for building an model of labor remuneration, a labor complexity matrix is proposed, according to which labor is subdivided, on the one hand, into unskilled, skilled and highly qualified, on the other hand, into reproducible and unique. The labor complexity matrix made it possible to form a complementary matrix of types of labor remuneration, depending on its complexity, according to which standardized labor remuneration with a minimum number of elements is advisable for the contingent of unskilled workers, for qualified workers – individualized labor remuneration linked to labor results (workers' merits), for highly skilled and skilled workers, whose work is unique in terms of complexity, responsibility, effort and other features – personalized or moderately personalized labor remuneration.

Further, on the basis of the author's concept of social and labor rent, a functional-rent structure of wages has been developed for various types of labor remuneration with balance linkages of its elements. It allows you to construct a firm model of labor remuneration and determine its parameters based on the distribution of the wage fund by types of key payments that implement the functions of the remuneration process.

Key words: complexity of labor, labor remuneration, model, social and labor rent, wages, functional-rent structure.

For citation: Dolinina T. N. Formation of the firm pay model in the context of the concept of social and labor rent. *Proceedings of BSTU, issue 5, Economics and Management*, 2021, no. 1 (244), pp. 41–47 (In Russian).

Введение. Внутрифирменная модель оплаты труда, определяющая механизм исчисления вознаграждения работников, представляет собой систему, состоящую из множества реализующих различные функции (воспроизводственную, компенсирующую, регулирующую, стимулирующую, социальную, поддержания конкурентоспособности организации) и взаимодействующих элементов, которые должны быть соединены и сбалансированы между собой в целях поддержания устойчивого функционирования субъекта хозяйствования [1].

Анализ показывает, что модели оплаты труда на белорусских предприятиях характеризуются большим числом зачастую несбалансированных элементов, что на практике нередко оборачивается неэффективным выполнением процессом оплаты труда своих функций [2, 3]. В этой связи целью исследования, краткие результаты которого представлены в настоящей статье, являлось формирование теоретической платформы, позволяющей формализовать процесс конструирования внутрифирменной модели оплаты труда [4, 5].

Основная часть. При построении внутрифирменной модели оплаты труда отправной точкой выступают различия в сложности труда [6]. Сложность труда диктует требования к профессиональным качествам работника, обязательным для выполнения трудовых функций, в частности, к его психофизиологическим данным, уровню образования, опыту работы, навыкам, умениям и др. В этой связи принято различать труд простой и труд сложный. Простым является труд неквалифицированных работников, которые предварительно не проходят специальной подготовки, а обучаются выполнению своих обязанностей непосредственно на рабочем месте. Более сложные трудовые функции выполняют квалифицированные и высококвалифицирован-

ные работники со специальной, более длительной и дорогостоящей подготовкой. Сложный труд может быть воспроизводимым, результат которого при прочих равных условиях может быть повторен другим работником, и уникальным (невоспроизводимым), связанным с исключительными способностями работника выполнять определенные функции (табл. 1).

Матрица сложности труда позволяет сформировать комплементарную ей матрицу разных типов оплаты труда (табл. 2). Неквалифицированный труд, предложение которого, как правило, наименее ограничено, связан с реализацией простейших регламентированных функций, он легко воспроизводим. Поэтому в отношении контингента неквалифицированных работников приемлема стандартизованная оплата труда с минимальным числом элементов. Большая доля персонала современных организаций занята квалифицированным трудом. К квалифицированным работникам, занятым воспроизводимым трудом, в группировке по видам занятий следует отнести: специалистов; работников, занятых подготовкой и обработкой информации, учетом и предоставлением услуг потребителям; работников сферы обслуживания, торговли и родственных видов деятельности; квалифицированных рабочих промышленности, строительства и рабочих родственных профессий; операторов, аппаратчиков, машинистов установок и машин, сборщиков изделий. Этот контингент в рамках реализации своих трудовых функций при наличии эффективного стимулирования способен воздействовать на издержки производства и предлагать инновационные решения, т. е. в определенной мере влиять на конкурентоспособность субъекта хозяйствования и объем создаваемой им добавленной стоимости. В этом случае целесообразна индивидуализированная оплата труда, увязанная с результатами труда (заслугами работников).

Таблица 1

Матрица сложности труда

Сложность труда	Степень сложности труда	
	воспроизводимый	уникальный
Неквалифицированный	Дворник, гардеробщик	–
Квалифицированный	Рабочий, менеджер	
Высококвалифицированный	–	Топ-менеджер, солист оперы

Примечание. Разработано автором по результатам исследования.

Таблица 2

Матрица типов оплаты труда в зависимости от его сложности

Сложность труда	Степень сложности труда	
	воспроизводимый	уникальный
Неквалифицированный	Стандартизированная оплата труда	–
Квалифицированный	Индивидуализированная оплата труда	Умеренно персонализированная оплата труда
Высококвалифицированный	–	Персонализированная оплата труда

Примечание. Разработано автором по результатам исследования.

Наиболее ценны для организации высококвалифицированные и квалифицированные работники, труд которых уникален по уровню сложности, ответственности, усилиям и другим признакам. К ним, как правило, относятся руководители организаций и структурных подразделений, специалисты-профессионалы. Соответственно, для этих групп работников оплата труда должна быть *персонализированной* либо *умеренно персонализированной*. В целом внутрифирменная модель оплаты труда должна иметь такое число элементов, которое было бы, с одной стороны, минимально возможным (с учетом норм трудового законодательства) для предотвращения нарастания в ней энтропии, с другой – достаточным для учета специфики разных контингентов работников и обеспечения интеграции подходов к установлению им заработной платы [7].

Модель, удовлетворяющая таким требованиям, может быть разработана в контексте авторской *концепции социально-трудовой ренты*. Представления о заработной плате как о ренте, связанной с реализацией в процессе труда способностей работника, т. е. его человеческого потенциала, согласуются с современными взглядами на рентную проблематику [8].

Выше отмечалось, что труд может предполагать разную квалификацию исполнителей, быть воспроизводимым или уникальным. Кроме того, он может осуществляться в различающихся по конкурентоспособности хозяйственных системах. Конкурентоспособность субъекта хозяйствования связана с поддержанием его конкурентных преимуществ, обеспечивающих возможность создания добавленной стоимости в условиях конкуренции. Максимизация этого показателя объединяет интересы и собственника, и наемных работников, нацеленных на увеличение прибыли и заработной платы соответственно. Модель оплаты труда призвана обеспечивать трансформацию целей субъекта хозяйствования в личный интерес каждого работника путем установления непосредственной зависимости величины его заработка от объема создаваемой добавленной стоимости. Она должна не только поощрять

очевидный экономический результат, но и способствовать созданию производственных предпосылок его получения, не только использовать условия высокой конкурентоспособности хозяйственной системы, но и формировать их [9, 10].

Отсюда сформулирована теоретическая концепция, согласно которой заработная плата является социально-трудовой рентой. В ее основе лежит неоклассическая трактовка ренты как дохода любого фактора производства, который возникает вследствие монополии владения ресурсом и ограниченности его предложения и в соответствии с институциональной теорией может быть образован как естественным, так и искусственным путем. Заработная плата – это рентный доход работника, образуемый в результате применения его способностей к труду в конкретной хозяйственной системе. Его создание невозможно без участия общества в формировании способностей работника и построении хозяйственной системы, обеспечивающей реализацию в ней этих способностей, что и обуславливает понимание заработной платы как социально-трудовой ренты, создаваемой совместно трудом работника и усилиями социума.

Эта концепция легла в основу теоретической модели формирования заработной платы, опирающейся на позицию Карла Маркса в отношении состава рентного дохода [11]. Спрос на наемный труд и монополия работника на применение его способностей к труду порождают *абсолютную социально-трудовую ренту*, представляющую собой минимально возможную стоимость воспроизводства ресурсов жизнедеятельности работника как биосоциального существа. Это минимальная плата, которая позволяет работодателю привлечь индивида к участию в производстве при отсутствии у него других средств к существованию. Поскольку работник имеет исключительное право распоряжаться своими способностями к труду, представляющими собой ресурс, предложение которого в долгосрочном периоде не является абсолютно эластичным, то к феномену заработной платы применимы понятия дифференциальной и монопольной

ренты. *Дифференциальная социально-трудовая рента* – дополнительный доход работника сверх абсолютной ренты, обусловленный лучшими способностями к труду и (или) условиями их реализации в конкретной хозяйственной системе. Под *монопольной социально-трудовой рентой* понимается дополнительный доход работника, связанный с уникальностью его способностей к труду и (или) их реализацией в уникальной хозяйственной системе с редкими факторами производства.

В формализованном виде заработная плата может быть представлена как функция, имеющая три аргумента: минимум средств существования; уровень конкурентоспособности работника или функциональная значимость его способностей к труду для конкретной хозяйственной системы; уровень конкурентоспособности хозяйственной системы. Эта формула и определяет структуру заработной платы как социально-трудовой ренты, составляющими которой являются абсолютная, а также дифференциальная (монопольная) рента, обусловленная как конкурентоспособностью работников, так и конкурентоспособностью хозяйственной системы.

Абсолютная рента (АР) соответствует минимуму средств существования. Статистические данные показывают, что в национальной экономике Беларуси она соответствует *величине минимального потребительского бюджета* (МПБ). Дифференциальная (монопольная) рента условно распадается на три части, формирующие функциональную структуру заработной платы: 1) обеспечивающую поддержание воспроизводственного уровня заработной платы (D_{PB}); 2) связанную собственно с конкурентоспособностью работника, обусловленную его человеческим потенциалом ($D_{PP}(M_{PP})$); 3) связанную с конкурентоспособностью работника и конкурентоспособностью хозяйственной системы, т. е. обусловленную человеческим потенциалом и условиями его реализации ($D_{PC}(M_{PC})$). Две последние части, в свою очередь, разбиваются в модели оплаты труда на более мелкие составляющие (табл. 3).

Исходя из воспроизводственного подхода, заработная плата должна быть не ниже базового воспроизводственного бюджета (БВБ), обеспечивающего простое воспроизводство рабочей силы с учетом иждивенческой нагрузки. В белорусской экономике он соответствует 1,3 МПБ. Отсюда тарифные ставки (оклады) работников (Т), как ключевой элемент заработной платы, складываются из абсолютной ренты (АР), дифференциальной ренты, обеспечивающей поддержание воспроизводственного уровня заработной платы (D_{PB}) и части дифференциальной

(монопольной) ренты, связанной собственно с конкурентоспособностью работника ($D_{PP1}(M_{PP1})$), определяемой как постоянными, так и переменными факторами. Другая часть дифференциальной (монопольной) ренты ($D_{PP}(M_{PP})$) связана с доплатами за выполнение дополнительных функций (D_{PP2}), доплатами компенсирующего характера (D_{PP3}), установлением контрактных надбавок ограниченному числу работников с выдающимися (уникальными) способностями ($D_{PP4}(M_{PP4})$), оплатой неотработанного, но оплаченного согласно трудовому законодательству времени ($D_{PP5}(M_{PP5})$). Дифференциальная (монопольная) рента, связанная с конкурентоспособностью работника и хозяйственной системы, увязана с премиями за выполнение запланированных показателей ($D_{PC1}(M_{PC1})$), единовременными премиями ($D_{PC2}(M_{PC2})$), выплатами социального характера ($D_{PC3}(M_{PC3})$), бонусами ($D_{PC4}(M_{PC4})$), опционом ($D_{PC5}(M_{PC5})$).

В указанном контексте структура заработной платы неквалифицированных работников в рамках стандартизированной оплаты труда содержит минимальное число элементов, а именно, тарифную заработную плату за отработанное время (Т), доплаты за выполнение дополнительных функций (Д), доплаты компенсирующего характера (К), выплаты социального характера (В), выплаты за неотработанное время (Н), бонусы (Б).

В составе заработной платы квалифицированных работников, труд которых воспроизводим, помимо перечисленных элементов, предусмотрены премии за выполнение запланированных показателей (П), придающие оплате труда индивидуализированный характер. Кроме того, предполагается, что тарифные ставки (оклады) у этих работников устанавливаются на основе гибкой тарифной системы оплаты труда с несколькими ступенями ставок в рамках одного тарифного разряда, отражающими конкурентоспособность работников, что усиливает гибкость модели оплаты труда.

В заработной плате квалифицированных работников, труд которых относительно уникален в силу особых способностей, помимо всего набора выплат, характерных для предыдущего контингента, присутствуют контрактные надбавки (Р) и единовременные премии (Е), формирующие умеренно персонализированную оплату труда. Заработная плата высококвалифицированных работников, труд которых уникален уже по роду выполняемых ими функций, в отличие от предыдущей группы не содержит доплаты за выполнение дополнительных функций (Д), но предполагает наличие опционов (О), что персонализует оплату их труда.

Таблица 3

Функционально-рентная структура заработной платы

Различия в сложности труда	Воспроизводимый труд		Уникальный труд	
	неквалифицированный стандартизированная	квалифицированная индивидуализированная	умеренно персонализированная	высококвалифицированный персонализированная
Тип оплаты труда	Абсолютная рента АР			
Рентная структура заработной платы	Дифференциальная рента, обеспечивающая поддержание воспроизводственного уровня заработной платы $ДР_B > (БВБ - АР)$ Дифференциальная рента, связанная с собственностью конкурентоспособностью работника $ДР_P$ Дифференциальная рента, связанная с конкурентоспособностью работника и конкурентоспособностью хозяйственной системы $ДР_{XC}$			
Воспроизводственная функция	Тарифная заработная плата за отработанное время (Т) $(АР + ДР_B) + ДР_{P1}$		$(АР + ДР_B) + ДР_{P1} (MR_{P1})$	
Компенсирующая функция	Доплаты за выполнение дополнительных функций (Д) $ДР_{P2}$			
Регулирующая функция	Доплаты компенсирующего характера (К) $ДР_{P3}$			
Стимулирующая функция	X	X	Контрактная надбавка (Р) $ДР_{P4} (MR_{P4})$	X
Социальная функция	Выплаты социального характера (В) $ДР_{XC3}$		Премии за выполнение запланированных показателей (П) $ДР_{XC1} (MR_{XC1})$ Единовременные премии (Е) $ДР_{XC2} (MR_{XC2})$	
Функция поддержания конкурентоспособности хозяйственной системы	Выплаты за неотработанное время (Н) $ДР_{P5}$		Выплаты социального характера (В) $ДР_{XC3} (MR_{XC3})$	
Заработная плата (З), итого	Бонусы по финансовым результатам $ДР_{XC4}$		Бонусы по финансовым результатам $ДР_{P5} (MR_{P5})$ $ДР_{XC4} (MR_{XC4})$	
В том числе по типам оплаты труда	X		Опцион (О) $ДР_{XC5} (MR_{XC5})$	
Балансовые увязки	$З = Т + Д + К + В + Н + Б = (АР + ДР_B + ДР_{P1}) + ДР_{P2} + ДР_{P3} + ДР_{P4} + ДР_{P5} + ДР_{XC3} + ДР_{XC4}$		$З = Т + К + П + Е + В + Н + Б + О = (АР + ДР_B + ДР_{P1}) + ДР_{P2} + ДР_{P3} + ДР_{P4} + ДР_{P5} + ДР_{XC3} + ДР_{XC4} + ДР_{XC5} (MR_{XC5})$	

Примечание. Разработано автором по результатам исследования.

Предполагается, что в структуре заработной платы всего персонала отсутствуют доплаты до минимальной заработной платы ввиду обеспечения воспроизводственного уровня тарифных ставок, индексационные выплаты, которые заменяются механизмом повышения тарифных ставок по мере роста потребительских цен, а также надбавки стимулирующего характера, надобность в которых отпадает благодаря применению гибкой тарифной системы оплаты труда. Последняя позволяет минимизировать и выплаты регулирующего характера, сохранив только контрактные надбавки для работников

с умеренно персонализированной и персонализированной оплатой труда.

Заключение. В результате исследования разработана функционально-рентная структура заработной платы для различных контингентов работников (неквалифицированных, квалифицированных, высококвалифицированных) с балансовыми увязками ее элементов. Она позволяет конструировать внутрифирменную модель оплаты труда и определять ее параметры на основе распределения фонда заработной платы по видам ключевых выплат, реализующих функции процесса оплаты труда.

Список литературы

1. Рябчикова Т. А. Реализация функций заработной платы через элементы организации оплаты труда на предприятии // Вестн. Том. гос. ун-та. 2008. № 2. С. 9–12.
2. Шевченко С. В. Основные направления государственного регулирования оплаты труда // Экон. бюл. Науч.-исслед. экон. ин-та М-ва экономики Респ. Беларусь. 2009. № 9. С. 26–34.
3. Тарасова Е. В. Анализ тенденций и мер социальной политики в области оплаты труда в Республике Беларусь // Труд и заработ. плата. 2016. № 9. С. 35–44.
4. Долинина Т. Н. Институциональные модели управления оплатой труда: в 2 ч. Минск: БГТУ, 2019. Ч. 1. 258 с.
5. Долинина Т. Н. Институциональные модели управления оплатой труда: в 2 ч. Минск: БГТУ, 2019. Ч. 2. 383 с.
6. Райзберг Б. А. Труд как экономическая и социальная категория. Современные представления о природе и предназначении труда, занятости населения трудовой деятельности // Проблемы экономики и юрид. практики. 2019. № 1. С. 11–15.
7. Бабынина Л. С. Эмпирический анализ развития моделей оплаты труда в зарубежных странах // Вестн. Омск. ун-та. Сер.: Экономика. 2012. № 4. С. 109–114.
8. Рудаков М. Н. Рента в оплате труда // Рынок труда и рынок образовательных услуг. Регионы России. URL: labourmarket.ru/conf2/reports/rudakov.doc (дата обращения: 20.02.2021).
9. Тарасова Е. В. Разнообразие систем оплаты труда. Зарубежная практика // Труд и заработ. плата. 2013. № 7. С. 42–53.
10. Чингос П. Т. Оплата по результату: из опыта оплаты труда персонала в США. М.: Диалектика: Вильямс, 2004. 404 с.
11. Маркс К. Капитал: критика политической экономии. СПб.: Лениздат: Кн. лаб., 2017. 512 с.

References

1. Ryabchikova T. A. Implementation of the functions of wages through the elements of the organization of labor remuneration at the enterprise. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta*. [Bulletin of the Tomsk State University], 2008, no. 2, pp. 9–12 (In Russian).
2. Shevchenko S. V. The main directions of state regulation of labor remuneration. *Ekonomicheskij byulleten' Nauchno-issledovatel'skogo ekonomicheskogo instituta Ministerstva ekonomiki Respubliki Belarus'* [Economic Bulletin of the Scientific Research Economic Institute of the Ministry of Economy of the Republic of Belarus], 2009, no. 9, pp. 26–34 (In Russian).
3. Tarasova E. V. Analysis of trends and measures of social policy in the field of wages in the Republic of Belarus. *Trud i zarabotnaya plata* [Labor and wage], 2016, no. 9, pp. 35–44 (In Russian).
4. Dolinina T. N. *Institutsional'nyye modeli upravleniya oplatoy truda: v 2 ch.* [Institutional pay management models: in 2 parts]. Minsk, BGTU Publ., 2019, part. 1. 258 p.
5. Dolinina T. N. *Institutsional'nyye modeli upravleniya oplatoy truda: v 2 ch.* [Institutional pay management models: in 2 parts]. Minsk, BGTU Publ., 2019, part. 2. 383 p.
6. Rayzberg B. A. Labor as an economic and social category. Modern ideas about the nature and purpose of labor, employment of the population of labor activity. *Problemy ekonomiki i yuridicheskoy praktiki* [Problems of Economics and Legal Practice], 2019, no. 1, pp. 11–15 (In Russian).

7. Babynina L. S. Empirical analysis of the development of models of wages in foreign countries. *Vestnik Omskogo universiteta. Ser.: Ekonomika* [Bulletin of Omsk University. Ser.: Economy], 2012, no. 4, pp. 109–114 (In Russian).

8. Rudakov M. N. Renta in labor remuneration. *Rynok truda i rynek obrazovatel'nykh uslug. Regiony Rossii* (In Russian). Available at: labourmarket.ru/conf2/reports/rudakov.doc (accessed 25.06.2020).

9. Tarasova E. V. Variety of wage systems. Foreign practice. *Trud i zarabotnaya plata* [Labor and wage], 2013, no. 7, pp. 42–53 (In Russian).

10. Chingos P. T. *Oplata po rezul'tatu: iz opyta oplaty truda personala SSha* [Pay by result: from the experience of personnel pay in the United States]. Moscow, Dialektika Publ.: Will'yams Publ., 2004. 404 p.

11. Marks K. *Kapital: kritika politicheskoy ekonomii* [Capital: Critique of Political Economy]. St. Petersburg, Lenizdat Publ.: Knizhnaya laboratoriya Publ., 2017. 512 p.

Информация об авторе

Долинина Татьяна Николаевна – кандидат экономических наук, доцент, профессор кафедры экономики и управления на предприятиях. Белорусский государственный технологический университет (220006, г. Минск, ул. Свердлова, 13а, Республика Беларусь). E-mail: tdolinina@mail.ru

Information about the author

Dolinina Tatyana Nikolaevna – PhD (Economics), Associate Professor, Professor, the Department of Enterprise Economy and Management. Belarusian State Technological University (13a, Sverdlova str., 220006, Minsk, Republic of Belarus). E-mail: tdolinina@mail.ru

Поступила 15.02.2021