

2. Сценарий локального лидерства:

- создание сильной национальной системы, активное формирование новых рынков высокотехнологичных продуктов и услуг;
- осуществление прорывных проектов, обеспечивающих реализацию технологических заделов и создание новых рынков;
- запуск международных проектов, интегрируемых российскими организациями;
- создание институтов национальной инновационной системы, обеспечивающих работу российского сектора высоких технологий в соответствии с потребностями бизнеса.

Таким образом, комплексный бизнес-мониторинг является эффективным инструментом исследования и дальнейшего прогнозирования российской инновационной и промышленной составляющих, научно доказывающий, что переход к инновационному типу экономического развития возможен лишь на базе реализации конкурентных преимуществ в области высоких технологий, модернизации и создания высокотехно-логичных производств, результатом которых является продукция со значительной добавленной стоимостью, полученной за счет применения достижений науки, передовых технологий и техники, что предполагает концентрацию ресурсов в опорных секторах экономики государства, на приоритетных инновационных и инвестиционных проектах.

С. А. Чубарова

НЕДОСТАТКИ ДЕЙСТВУЮЩЕЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

В настоящее время существенно меняется политика в области оплаты труда, социальной поддержки и защиты работников, что вызвано изменениями в экономическом и социальном развитии страны. Многие функции государства по реализации этой политики возложены непосредственно на предприятия, которые самостоятельно устанавливают формы, системы и размеры оплаты труда, материального стимулирования его результатов. Основным документом, регулирующим вопросы в области оплаты труда, является Конституция РФ.

Заработная плата, будучи основным источником дохода трудящихся, является формой вознаграждения за труд и формой материального стимулирования их труда. Она направлена на вознаграждение работников за вы-

полненную работу и на мотивацию достижения желаемого уровня производительности. В настоящее время происходит отмирание стимулирующей функции оплаты труда. Если в плановой социалистической экономике заработная плата носила уравнилельный характер и не выполняла своей стимулирующей функции, то в настоящее время оказалось, что связи между уровнем финансового положения предприятия и заработной платы этих предприятий не существует. Стимулирующая роль заработной платы выше, когда тарифная часть играет главенствующую роль в оплате труда. В данный момент роль тарифа снижается, все больше наблюдается использование повременной оплаты труда.

Также наблюдаются огромные перекосы в оплате труда, как по отраслям, так и внутри них по профессионально-квалифицированным группам работников. Наибольшая дифференциация заработной платы возникла между работниками предприятий и их директорами, хотя последние всячески маскируют свои доходы. Огромная дифференциация заработной платы несет большой разрушительный потенциал: нарастают противоречия в процессе производства между отдельными социальными группами и социальная напряженность внутри производственных коллективов. Все эти негативные последствия усиливаются тем, что такая дифференциация не имеет прямого отношения к различиям в эффективности труда и производства.

Самой большой проблемой в организации заработной платы остается ее систематические невыплаты трудящимся, что резко повысило значимость других источников доходов для населения. На первом месте стоят доходы от личного подсобного хозяйства, на втором плане пособия, дотации и компенсации. Резкое падение доли оплаты труда в совокупных доходах населения приводит к снижению мотивационного потенциала оплаты труда.

Таким образом, заработная плата как экономическая категория все менее выполняет свои основные функции воспроизводства рабочей силы и стимулирования труда. Она фактически превратилась в вариант социального пособия, которое практически не связано с результатами труда. Это привело к тому, что организация производства лишилась одного из мощных рычагов повышения эффективности и полноправности выхода на мировой рынок.

Итак, чтобы заработная плата выполняла свою стимулирующую функцию, должна существовать прямая связь между ее уровнем и квалификацией работника, сложностью выполняемой работы, степенью ответственности.

В зависимости от системы оплаты труда, организации заработной платы на предприятии мотивационным стимулом может выступать, как размер заработной платы, так и непосредственно оценка работника (хотя последняя, в конечном счете, также выразится размером заработка). Однако оценка работника (заслуг работника) с последующим установлением размера заработка оказывается для рабочих более предпочтительной по сравнению с оценкой косвенной (в последовательности: заработная плата – заслуги работника). Поэтому организация заработной платы с оценкой заслуг играет большую мотивационную роль, нежели оплата без оценок.

На данном этапе развития экономики в большей степени подходят системы оплаты труда, базирующиеся на участии в прибылях и распределении доходов. Сущность гибкой системы оплаты труда в том, что за счет заранее установленной доли прибыли формируется премиальный фонд, из которого работники получают регулярные выплаты. Размер выплат зависит от уровня прибыли, общих результатов производственной и коммерческой деятельности предприятий. Во многих случаях система предусматривает выплату всей или части в виде акций. В такой системе премии выплачиваются за достижение конкретных результатов производственной деятельности предприятия. Начисляются премии пропорционально заработной плате каждого с учетом личных и трудовых характеристик исполнителя: производственного стажа, отсутствия опозданий и прогулов, рационализаторской деятельности, верности фирме и т. п. Но эта система обладает рядом недостатков: размер получаемой компанией прибыли, следовательно, величина премий зависит от множества внешних факторов, которые, часто не зависят напрямую от работников компании; для работников крупных компаний зачастую трудно оценить, какое влияние они оказали своей работой на величину прибыли. При использовании этой системы необходимо помнить, что увеличение прибыли может зависеть от рыночных факторов и иметь краткосрочный характер. Поэтому показатель прибыльности не всегда является наилучшей основой для увеличения заработной платы. Система подразумевает также участие в риске потерять убытки,

так как на фирму действует множество внешних, не поддающихся контролю, факторов.

Система распределения доходов предусматривает, что премиальные выплаты зависят от таких показателей, как производительность, качество, экономия материалов, надежность работы. В результате работник может чувствовать тесную взаимосвязь между результатами своей работы и величиной прибыли. Первая система оказывает позитивное влияние на привлечение работников и сокращение текучести кадров, а вторая в большей степени воздействует на стимулирование повышения производительности, качества, сокращение издержек.

Недостатки действующей системы оплаты обусловлены индивидуальными ее характеристиками; их преодоление означает не что иное как коренное изменение самой системы оплаты труда.