

таких систем в образовании являются систематический книжный каталог, расстановка мебели в аудитории, действующая система образования в стране.

Второй вид системы — деятельностная, где изменение каких-либо элементов или их изъятие приводит к появлению новых качеств системы или новой системы. Образовательное учреждение представляет собой деятельностную систему, на формирование и развитие которой влияют многие факторы, которые необходимо знать и учитывать каждому руководителю-менеджеру.

В школе как в динамичной развивающейся системе протекают образовательные, инновационные и управленческие процессы, которые образуют соответствующие подсистемы.

В последних исследованиях каждый стиль управления рассматривается по двум направлениям, или сторонам: по форме отношений и по содержанию этих отношений. В сумме такие отношения составляют собственно управленческую деятельность как директора, так и учителя на уроке.

Анализ основных затруднений в управленческой деятельности преподавателей и руководителей показывает, что наряду с целым рядом недостаточно развитых управленческих умений и навыков около 48 % педагогических работников не умеют быть коммуникабельными, доброжелательными и демократичными, а 23 % отдают предпочтение авторитарному или либеральному стилю взаимоотношений с учащимися и подчиненными. У большинства педагогических работников наблюдается завышенная самооценка личностных качеств (см. таблицу).

Таблица — Оценка личностных качеств педагогических работников

Личностные качества	Самооценка	Оценка коллектива
Справедливость и гуманность (оценены высоко)	66%	32%
Педагогическое мастерство (оценено на отлично)	28%	12%
Управленческие качества (самооценка высокая, оценка коллектива — отлично)	46%	36%

Необходимый компонент руководства коллективом — оценка кадров. Регулярная и систематическая оценка положительно сказывается на мотивации учителей, их профессиональном росте и развитии. Существуют различные методы оценки кадров, их выбор зависит от руководителя и степени сформированности коллектива. По данным социологических исследований, в России 69,3 % учителей и 62,7 % родителей считают, что «школа требует коренных изменений», и лишь 6,6 % учителей и 9,4 % родителей удовлетворены современной школой.

Чтобы не отстать от времени, а лучше — чтобы его опережать, оправдывая принцип опережающего развития образования, школа должна качественно изменяться. Это значит, что в ней должны вводиться новшества, т.е. осуществляться инновационные процессы. Управление такими процессами требует от руководителя иных знаний и умений, нежели при управлении процессами обучения и воспитания. Существуют различные по степени активности стратегии инновационного поведения школы, которые требуют разных систем управления.

Необходимость мотивации наемных работников через участие в доходах предприятия

А.А. Попков,

*НОУ ВПО «Московский институт экономики, политики и права», г. Москва, Россия,
a.popkov@list.ru*

Необходимость мотивации наемных работников через участие в доходах предприятия обусловлена рядом причин.

В работе [1] показано, что постоянный общий прирост доходов $\Psi_1(t) > 0$ крайней децильной группы D_1 населения с минимальными доходами приводит к росту доходов и во всех остальных группах населения.

Представляется, что в противном случае неравенство доходов растет, и это приводит к постепенному перераспределению все большей и большей части национального дохода в пользу самой богатой части населения, появляются условия и возможности для осуществления «социального взрыва» — «цветной революции», «майдана» и т.п.

Для неработающей части населения прирост доходов самой малообеспеченной части граждан может обеспечить государство, для работающего населения — только собствен-

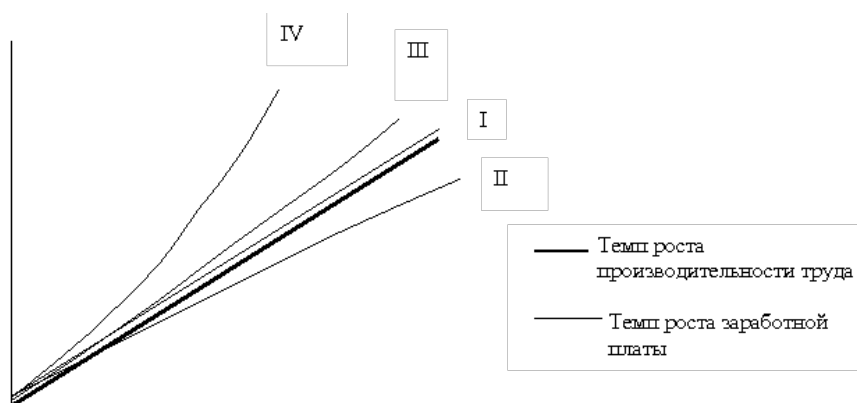


Рисунок — Соотношение темпов роста заработной платы и производительности труда [5]

ники предприятия и сами наемные работники, хотя и при участии государства, в рамках т.н. системы трипартизма.

Основным источником финансовых ресурсов предприятия для реализации всех планов и программ является выручка предприятия. Именно за счет увеличения выручки можно получить дополнительные ресурсы, способные обеспечить постоянный общий прирост доходов работающего населения, повысить заработную плату.

По данным Минэкономразвития РФ, средняя заработная плата в январе 2015 года в стране составила 31,2 тысячи рублей [2], при этом минимальный размер оплаты труда (МРОТ) составляет 5965 рублей в месяц, или 374,4 тыс. и 71,58 тыс. рублей в год соответственно.

Можно предположить, что в общем приросте доходов заинтересовано большинство работающего населения страны, а не только относящиеся к первой децильной группе.

Остро встает вопрос: как, за счет каких источников возможно обеспечить рост заработной платы и, соответственно, так необходимый для обеспечения социальной стабильности общий прирост доходов?

При этом очень многие видят в качестве основного источника повышение производительности труда и считают, что темпы роста производительности труда должны опережать темпы роста заработной платы. «... Отставание заработной платы от роста производительности труда представляет закономерный процесс, который проявляется на современном этапе во все большем отставании роста величины заработной платы от роста производительности труда в условиях функционирования рыночных отношений» [3, с. 9].

Под сущностью производительности труда будем понимать эффективность его использования, соотношение экономического результата деятельности системы и затрат, связанных с привлечением и использованием труда [4, с. 232].

Тогда

$$\text{Пр.труда} = \frac{В}{Т}, \quad (1)$$

где Пр.труда — производительность труда;

В — выручка от реализации продукции, экономический результат деятельности;

Т — затраты, связанные с привлечением и использованием труда (ФОТ и все действующие налоги и начисления на ФОТ).

Известны следующие основные модели, определяющие соотношение темпов роста производительности труда и заработной платы (рисунок):

- рост заработной платы пропорционален росту производительности труда;
- рост заработной платы отстает от роста производительности труда (депрессивная модель);
- рост заработной платы опережает рост производительности труда (прогрессивная модель).

Первую модель (I) можно считать идеальной. На макроуровне она не порождает инфляции, а на микроуровне содержит стимул к повышению производительности труда наемных работников предприятия. Вторая модель (II) не должна порождать инфляцию, но и не содержит стимула к повышению производительности труда наемных работников. Если же темп роста заработной платы опережает темп роста производительности труда, то

такая модель стимулирует рост производительности труда, но порождает инфляцию (III). Слишком высокие темпы роста заработной платы (IV) нарушают связь между затратами труда и его оплатой, что также приводит к снижению его производительности.

Пусть доля оплаты труда в себестоимости продукции сегодня, как и в 2008 году, составляет 25 %.

Тогда ФОТ как 25 % от 100 единиц выручки, тождественно равной в нашем примере себестоимости продукции, равняется 25 единицам.

При $V = 100$ ед. Пр.труда = $100/25 = 4$.

Предположим, что выручка изменилась на 10 % ($\Delta V = 0,1V$) только за счет интенсивности труда и теперь составляет 110 единиц.

Теперь производительность труда можно определить как

$$\text{Пр.труда}^1 = \frac{(V + \Delta V)}{T}, \quad (2)$$

В нашем случае рост производительности труда — 10 % при прочих равных условиях.

Идеальная модель соотношения темпов роста заработной платы и производительности труда (I, рисунок) предполагает такой же 10 %-ный рост заработной платы, и мы увеличиваем заработную плату на 10 %.

Увеличение ФОТ на 10 % доведет его значение до 27,5 единицы. При этом фактическая производительность труда составит также 4 (Пр.труда_ф = $V_1/T_1 = 110/27,5 = 4$).

И парадокс: никакого роста производительности труда мы не наблюдаем — как было 4, так и осталось 4. Государство, собственники и наемные работники вновь получили свои доли общественного пирога, только увеличившиеся. Поэтому представляется, что все увеличение выручки, полученное за счет роста интенсивности труда, необходимо направлять на рост доходов наемных работников.

Не все так просто и в соотношении темпов роста производительности труда и заработной платы. Выделим несколько ключевых, на наш взгляд, моментов.

Динамика производительности труда находится в зависимости от характера проявления и особенностей действия ряда экономических законов, таких как закон убывающей отдачи, закон перемены труда, закон неуклонного роста производительности труда, закон соответствия производственных отношений характеру и уровню развития производительных сил [6].

В основе динамики производительности труда лежат различные причины более высокого порядка, и темпы роста производительности труда и заработной платы в российской экономике не являются взаимосвязанными. Для достижения сбалансированных темпов роста заработной платы и производительности труда необходимо решить фундаментальные проблемы, лежащие в основе такого дисбаланса: физическое и моральное устаревание производственных мощностей, диспропорции между трудовыми ресурсами и потребностями экономики, убыль населения, качественное ухудшение человеческого капитала [7].

Факт отсутствия взаимосвязи подтверждается и более поздними исследованиями. В работе [8, с. 17] показано, что в период между кризисами (1998—2008) производительность труда в России оказывала явное причинное влияние на заработную плату, на всем остальном периоде наблюдений (1995—2013) вероятностная причинная связь между производительностью труда и заработной платой слаба, при этом почти отсутствуют свидетельства причинной зависимости производительности от заработной платы. Т.е. рост производительности труда может привести к росту заработной платы, а рост заработной платы может и не привести к росту производительности труда.

Большое значение имеет выявление и оценка факторов производительности труда. Первенство в этом плане принадлежит научно-техническому прогрессу, на долю которого приходится примерно 2/3 общей эффективности, далее следуют организационные, социально-экономические и психофизические факторы. Причем доля последних факторов постоянно увеличивается, хотя и медленными темпами [6].

Ряд авторов совершенно справедливо считают, что недопустимой является сама идея об ограничении роста заработной платы. Дело в том, что, несмотря на тенденции роста реальной заработной платы, вызывающие беспокойство правительства, еще не преодолены процессы, вследствие которых не обеспечивается даже простое воспроизводство человеческого потенциала. Экономический рост, наблюдавшийся в 2000—2014 годы, вопреки экономическим законам, не привел к росту благосостояния основной части населения [9].

Более того, сформулировано положение о том, что экономическая закономерность опережающего роста производительности труда над темпами увеличения заработной платы

адекватно реализуется в рамках всего экономического цикла и не всегда проявляется на его отдельных фазах. В связи с этим установлено, что опережающий рост заработной платы в российской экономике, наблюдающийся в последние годы, не противоречит отмеченной закономерности и является необходимым для преодоления последствий кризисного падения реального содержания заработной платы в начале и середине 1990-х гг. и соответственно — для повышения производительности труда [10].

Таким образом, выскажем предположение, что темпы роста заработной платы должны соответствовать темпам роста производительности труда на том или ином этапе социально-экономического развития предприятия, экономики в целом, при этом они могут быть больше, равны или меньше друг друга.

Еще один немаловажный вопрос — а как же усилить взаимосвязь роста заработной платы и роста производительности труда?

На наш взгляд — только через обеспечение участия наемных работников в доходах предприятия.

Н.А. Волгин совершенно справедливо считает, что бизнес необходимо заинтересовать решать вопросы повышения заработной платы через конкретные мотивы и механизмы, нормы и нормативы, чисто экономическими средствами [11]. Собственников убеждать в необходимости увеличения выручки вроде бы и не нужно; необходимо убедить в этом наемных работников и через такое увеличение обеспечить им рост доходов.

Напомним действующие ставки налогов: налог на добавленную стоимость (НДС) — 18 %, налог на прибыль организаций — 20 %, налог на доходы физических лиц (НДФЛ) — 13 %, налог на дивиденды — 9 %.

Предположим, что предприятие получило 100 единиц дополнительного дохода и намерено распределить его на цели выплаты дивидендов и увеличение доходов наемных работников.

Тогда НДС составит 15,25 единицы, сумма без НДС — 84,75 ед.

Все выплаты осуществляются из чистой прибыли организации. В нашем случае налог на прибыль составит 16,95 ед., чистая прибыль (ЧП) — 67,8 ед.

При направлении 100 % чистой прибыли на выплату дивидендов налог на дивиденды составит 6,102 ед., дивиденды к выплате — 61,698 ед., общая сумма налогов — 38,302 ед. Данная ситуация является предельным случаем, при этом на увеличение доходов наемных работников не направляется ничего.

В большинстве публичных российских компаний имеются положения о дивидендной политике, предусматривающие ежегодные выплаты на уровне 10–25 % чистой прибыли, что вполне соответствует западным стандартам.

Нам представляется, что оптимальным критерием распределения ЧП предприятия на увеличение доходов наемных работников и выплату дивидендов может служить $\sqrt{2}/2$ (или 0,707), который позволяет при конечном числе итераций (шагов) «правильных» действий и в конечное время достичь поставленной цели управления, в нашем случае — повысить доходы наемных работников.

Тогда на выплату дивидендов может быть направлено $67,8 \cdot (1 - 0,707) = 19,8654$ ед. дополнительного дохода, или за минусом налога — 18,08 ед., на уплату налогов — 33,99 ед., на цели повышения доходов наемных работников — 47,93 ед.

Однако такое распределение выглядит асимметричным и не совсем справедливым по отношению к собственникам предприятий.

Воспользовавшись еще раз критерием $\sqrt{2}/2$ (или 0,707) для распределения средств на цели развития, получим пропорцию 33,89 ед. на 14,04 ед.

Всего государство в виде налогов получает 33,99 ед., собственники предприятия — 32,12 ед. (в виде дивидендов — 18,08 ед., на развитие предприятия — 14,04 ед.), наемным работникам на повышение доходов — 33,89 ед.

Указанное распределение может свидетельствовать о стремлении как минимум к экономическому равенству всех сторон — участников социального партнерства в сфере труда и к обеспечению баланса интересов. Более того, создается новая мотивационная среда для повышения производительности труда, ориентированной на конечный результат — получение большего дополнительного дохода или прибыли предприятия.

Таким образом, в ситуации, когда приоритетным при распределении дополнительного дохода от финансово-хозяйственной деятельности предприятия является увеличение доходов наемных работников, мы определили в некотором смысле оптимальный критерий распределения средств и сам диапазон средств, которые целесообразно направлять на увеличение доходов наемных работников: до 33,89 % дополнительного дохода предприятия.

К похожему выводу приходят и некоторые белорусские авторы, которые считают, что ключевое содержание должно заключаться в обеспечении прямой зависимости оплаты труда от конечных результатов хозяйственной деятельности предприятия и экономики в целом. Речь должна идти о взаимосвязанном росте данных показателей с позиции его влияния на распределение валового дохода предприятия [8, с. 71].

Такой подход позволяет решать важнейшие задачи по обеспечению стабильности общества и развитию человеческого потенциала и целиком и полностью зависит от желания собственников участвовать в этом процессе.

Государство в ответ может и должно выдвинуть свои предложения нематериального характера по стимулированию бизнеса — например, представлять собственников, продолжительное время реализующих такой подход, к присвоению почетных званий и награждению государственными наградами.

Лишь совместные усилия государства, собственников и наемных работников могут привести к успеху.

Литература

1. Турганов, В.Ф. Рынок и коммунитарное (частно-государственное) партнерство: как справедливо разделить пирог ВВП и почему необходимо управлять рынком? [Электронный ресурс] / В.Ф. Турганов, И.В. Турганов. — Режим доступа: <http://spkurdyumov.ru/mathmethods/gynok-i-kommunitarnoe-partnyorstvo/>.
2. Мэр: средняя зарплата в России в январе составила 31,2 тыс. руб. [Электронный ресурс] // Газета.ру. — 03.03.2015. — Режим доступа: http://www.gazeta.ru/business/news/2015/03/03/n_6976897.shtml.
3. Радостева, М.В. Тенденции изменения реальной заработной платы в условиях повышения производительности труда в современной экономике: автореф. дис. ... канд. экон. наук / М.В. Радостева. — М., 2009.
4. Кокин, Ю.П. Экономика труда: учебник / Ю.П. Кокин, П.Э. Шлендер. — М.: Майер, 2010. — 686 с.
5. Юркова, Т.И. Экономика предприятия: электронный учебник [Электронный ресурс] / Т.И. Юркова, С.В. Юрков. — Режим доступа: http://www.aup.ru/books/m88/5_5.htm.
6. Дудина, А.А. Потенциал производительности труда в системе факторов экономического роста: автореф. дис. ... канд. экон. наук / А.А. Дудина. — Краснодар, 2003.
7. Гурвич, Е.Т. Долгосрочные и краткосрочные связи между показателями российского рынка труда [Электронный ресурс] / Е.Т. Гурвич, Е.С. Вакуленко. — Семинар Лаборатории исследований рынка труда (ЛИРТ) и Центра трудовых исследований (ЦеТИ) НИУ ВШЭ, Москва, 7 окт. 2014 г. — Режим доступа: <http://www.opec.ru/data/2014/10/13/1233961302/Gurvich.pdf>.
8. Боровик, Л.С. Взаимосвязь производительности и оплаты труда: сравнительная динамика и проблемы оптимизации / Л.С. Боровик, Г.Л. Вардеванян Белорусский экономический журнал. — 2008. — № 1. — С. 70—79.
9. Белавин, Д.Я. Взаимосвязь заработной платы и производительности труда в инновационной экономике: автореф. дис. ... канд. экон. наук / Д.Я. Белавин. — Казань, 2008.
10. Морозова, Н.А. Производительность труда: теоретические основы и факторы ее роста в современной экономике: автореф. дис. ... канд. экон. наук / Н.А. Морозова. — Нижний Новгород, 2007.
11. Волгин, Н.А. Гармония противоречий: труд, капитал, государство [Электронный ресурс] / Н.А. Волгин. — Социальное партнерство. — 2006. — № 1. — Режим доступа: <http://www.oilru.com>.