

рования и внешнее окружение. Для характеристики внутренней среды принципиальное значение имеют уровень конкурентоспособности входящих в него предприятий и качество их межкорпоративных взаимодействий, имеющийся в регионе природоресурсный, кадровый и материально-технический потенциал, уровень развития инфраструктуры межрегионального рынка, наличие внутрирегиональных финансовых возможностей поддержки интеграционных процессов, качество законодательства и т.д.

Молочно-сырный кластер Алтайского края является организационной формой консолидации усилий заинтересованных сторон, направленных на достижение конкурентных преимуществ. Главное, на что нацелен молочно-сырный кластер – это возможность для бизнеса и для региона развиваться не по инерции. Для бизнеса кластер – это реальная возможность обеспечить себе конкурентоспособность в будущем, то есть создавать долгосрочную стратегию развития предприятий, входящих в его состав. Ключ к успеху молочно-сырного кластера, на наш взгляд, – цивилизованная конкуренция, равнение на лидеров, получение поддержки от лидеров, от административного ресурса ре-

гиона. Молочно-сырный кластер – основа эффективного экономического развития Алтайского края.

Библиографический список

1. Горетов И.Н. Перспективы реализации кластерных инициатив в регионах / И.Н. Горетов // Региональная экономика: теория и практика. – 2009. – № 12. – С. 54-57.
2. Гриценко С.И. Развитие кластеров через призму синергетики: методология развития кластеров / С.И. Гриценко // Российское предпринимательство. – 2009. – № 5. – Вып. 2. – С. 74-80.
3. Модели организации региональных промышленных кластеров: обзор международного опыта / И.С. Алейникова и др. // Современная конкуренция. – 2009. – № 1 (13). – С. 119-133.
4. Мосейко В.О. Выявление региональных кластеров: методологические подходы / В.О. Мосейко, В.В. Фесенко // Региональная экономика: теория и практика. – 2008. – № 7. – С. 58-64.
5. Портер М. Международная конкуренция / М. Портер; пер. с англ.; под ред. В.Д. Щетинина. – М.: Междунар. отношения, 1993. – 901 с.



УДК 331.2.001.57

А.А. Болтенков

ФАКТОРНАЯ МОДЕЛЬ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ОПЛАТЫ ТРУДА

Ключевые слова: размер заработной платы, политика оплаты труда, факторная модель, мотивация труда, экономические законы, работодатель, работник.

Введение

Вопросы формирования размера оплаты труда касаются всех категорий работников, ведь он является основополагающей характеристикой трудовой деятельности работника с позиции работодателя и доминирующим фактором мотивации работника при выполнении им его трудовых

функций [1-3]. Каждый руководитель организации при рассмотрении вопросов дифференциации и оплаты труда персонала сталкивается с проблемами установления научнообоснованных соотношений в оплате, оптимизации структуры средств направляемых на оплату и т.п. Нахождение оптимальных (рациональных) вариантов решения подобных проблем без построения факторной модели весьма затруднено [4].

Основная часть

Установление величины оплаты труда для конкретной категории рабочих – это поиск компромиссного решения между сложностью и условиями выполняемой работы, профессионально-деловыми качествами работника, результатов его труда, с одной стороны, и результатами хозяйственной деятельности предприятия, – с другой, это объем материальных и духовных благ и услуг, необходимых для удовлетворения потребностей работника, способствующих его нормальной жизнедеятельности (рис. 1).

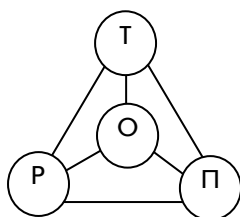


Рис. 1. Схема взаимодействия основных факторов формирования размера оплаты труда:

- О – оплата труда – размер заработка, устанавливаемый работодателем;
- Т – труд – характеристика трудовой деятельности работника, оцениваемая как совокупность количественных, качественных показателей работы, а также потенциальных характеристик работника;
- Р – результат – это достигнутая результативность производственно-хозяйственной деятельности организации, использующей труд работников;
- П – потребление – это сложившийся объем потребления материальных благ и услуг работника и государственное регулирование в этой области

Изменение любого из данных факторов требует поиска нового компромиссного решения, а с учетом того, что именно руководитель хозяйства принимает окончательное решение (с учетом мер государственного регулирования в этой области) о размере оплаты труда, это становится политическим решением. В данном случае под политикой понимается процесс принятия компромиссного решения в зависимости от степени влияния заинтересованных сторон на это решение.

На величину оплаты труда как минимум влияют три заинтересованные стороны.

1. Работодатель, интерес которого определяется достижением максимального производственного результата от хозяйственной деятельности, а с учетом того, что увеличение заработной платы уменьшает этот результат, его желания

направлены на минимизацию величины оплаты труда.

2. Работник, интерес которого диаметрально противоположен интересу работодателя. Его желания направлены на оптимизацию (в некоторых случаях – минимизацию) своих трудовых затрат, за которые он хочет получать высокую (больше чем сейчас) заработную плату.

3. Государство, в интересах которого обеспечить приемлемый уровень потребления своих граждан, но при этом сохранить баланс между производством и потреблением, а в некоторых случаях доминирование производства над потреблением (модель КНР).

Что касается государства, то в отношении величины оплаты труда в коммерческих организациях его интерес распространяется на соблюдение законодательства в отношении МРОТ и налогообложения, касающегося использования труда в процессе производства. При формировании размера оплаты труда острое противостояние интересов лежит между работодателем и работником. Следовательно, наша задача заключается в рассмотрении предложенной факторной модели по определению размера оплаты труда и установления условий повышения или уменьшения величины заработка.

Производственная система, работающая в рыночных условиях, подчиняется определенным законам [5], которые, в свою очередь, оказывают влияние и в отношении размера оплаты труда. Однако их трактовка в отношении оплаты труда не столь однозначна, как в целом для производственной системы. С учетом интересов сторон работодателя и работника понимание данных законов может меняться диаметрально противоположно. Поэтому рассмотрим лишь некоторые из них, которые, на наш взгляд, показывают динамику интересов обеих сторон.

1. Закон пропорционального развития.

С позиции работодателя данный закон можно трактовать как установление пропорций, удовлетворяющих принципу опережающего роста производительности труда по отношению к росту заработной платы. В случае если этот принцип не выполняется, то он может повлиять на изменение доли заработной платы в структуре себестоимости или на производственные результаты. Работодатель согласно данной трактовке, пропуская «потребление», обращает внимание на «труд», результаты которого должны повысить «результата-

тивность» хозяйственной деятельности, а он, в свою очередь, пропорционально повысит размер оплаты труда (рис. 2).

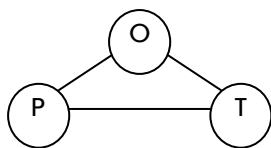


Рис. 2. Схема взаимодействия факторов формирования размера оплаты труда в законе пропорционального развития с позиции работодателя

С позиции работника пропорция должна выдерживаться в отношении размера оплаты труда и стоимости средств потребления. Иными словами, неважно, как трудится работник, но если стоимость «потребления» увеличилась, то это с позиции работника обязательно должно привести к пропорциональному увеличению размера заработка, который, в свою очередь, отразится на результатах хозяйственной деятельности. Примером может являться рост размера заработной платы в 90-е годы прошлого столетия. Тогда инфляция денежно увеличивала размер потребления, что способствовало росту размера оплаты труда при том же уровне производительности труда (рис. 3).

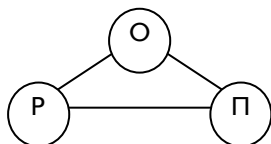


Рис. 3. Схема взаимодействия факторов формирования размера оплаты труда в законе пропорционального развития с позиции работника

2. Закон стоимости.

В первом случае его трактовка может звучать как оптимальный удельный вес заработной платы в структуре себестоимости. То есть на предприятии в определенный момент времени устанавливается приемлемое для работодателя соотношение в структуре производственных затрат, которое изменять, особенно в отношении заработной платы, увеличивать ее долю без особых на то причин ему не захочется. У работников свой интерес и своя трактовка данного закона, которая звучит как удовлетворение возрастающих потребностей работника и членов его семьи.

3. Закон расширенного воспроизводства.

При найме и использовании труда в процессе производства работодатель стремится обеспечить высокую производительность и качество выполнения работ на своем предприятии. Однако высокая производительность труда способствует увеличению его напряженности. Без особых причин идти на это увеличение работник не согласен, ведь его устроит оптимальная, а некоторых случаях минимальная напряженность труда, способствующая самосовершенствованию и творческой реализации работника или работать в двух-трех местах, тем самым повышая общий уровень заработка.

4. Закон убывающей отдачи.

Данный закон ярко показывает диаметрально противоположность позиций сторон и со стороны работодателя звучит как «чрезмерное увеличение оплаты труда не способствует к эквивалентному росту производительности труда», а с позиции работника как «чрезмерное увеличение производительности труда способствует эквивалентному уменьшению заработной платы».

5. Закон унификации.

Трактовки данного закона наиболее близки с обеих сторон, и с позиции работодателя понимается как введение единых стандартов и простых правил в отношении оплаты труда. Сложные правила требуют высокой квалификации исполнителей и больших трудозатрат на ее реализацию, что невыгодно работодателю. В качестве примера можно рассмотреть внедрение хозрасчетной системы или балльной системы оплаты труда [6]. С позиции работника трактовка закона сводится к простоте в начислении заработной платы, субъективно учитывающей важные результаты его трудовой деятельности. Разбираться в многокритериальной системе оплаты труда, которая загоняет трудовую деятельность в определенные рамки «интересов» работодателя, работнику сложно и неинтересно. Отсутствие понимания сущности предлагаемой системы у большинства работников снижает эффективность ее использования.

6. Закон ритмичности.

Интерес работодателя в данном случае определяется в плановости учета факторов, влияющих на заработную плату. В процессе производственной деятельности распределение фонда заработной платы происходит в течение определенного периода (года), а накопление может проис-

ходить одномоментно (сезонное производство), и такие факторы, как инфляция, плановое и внеплановое изменение трудозатрат и т.п. желательно учитывать заранее, а их изменение в процессе выплат нежелательно. Интерес работника, на наш взгляд, ограничивается в регулярности и отсутствии задержек в выплате заработной платы.

7. Закон избыточности.

Данный закон накладывает некоторые ограничения как на работодателя, так и на работника. От работодателя он требует формирования премиально-резервного фонда с целью стимулирования плановой и внеплановой трудовой деятельности работников, а от работников – необходимость в формировании накоплений в виде денежных вкладов, ценных бумаг, движимого и недвижимого имущества с целью обеспечения стабильности своего уровня социального потребления.

8. Закон распределения.

Интерес работодателя в отношении данного закона сводится к оплате по конечным результатам производственной деятельности. Он особенно актуален для сезонных производств, когда результат производственной деятельности будет известен в конце периода производства, а величина периода выходит за рамки государственного регулирования (выдача заработной платы два раза в месяц). В этом случае производитель вынужден осуществлять авансирование, а в конце производственного периода делать окончательный расчет. У работников свой интерес и, соответственно, понимание данного закона. Оно заключается в равной оплате за равный труд. Выполнение данного условия – одна из самых сложных задач, вызывающих наибольшее количество конфликтов между работником и работодателем. Даже в советский период, когда это положение было доведено до постулата, у государственной власти периодически появлялись случаи его нарушения. В современности на это никто не обращает внимание, что приводит к миграции труда как внутри производства, так и между производствами, отраслями производства, территориями.

Возможны и другие трактовки изложенных законов, как и их перечень, однако не учитывать их действие при установлении размера оплаты труда опасно. Это может привести к конфликту и к появлению кризиса в отношениях между заинтересованными сторонами. Наилучший ва-

риант решения данного вопроса – поиск аргументированного компромисса между интересами различных сторон. И если он достигнут, тогда данный размер заработной платы можно назвать идеальным, учитывающим возможности работодателя и удовлетворяющий главные для работника потребности.

В тех случаях, когда для какой-либо из сторон, размер заработной платы не стал идеальным, т.е. компромисс не найден, тогда возникает конфликт, приводящий к различным последствиям. Рассмотрим крайние проявления данного конфликта. В первом случае, когда работника не удовлетворяет размер заработной платы и работодатель его не увеличивает, тогда возможны два варианта решения данной проблемы: уменьшение своих потребностей или увольнение с данной работы и поиск работы с большим уровнем заработной платы. Во втором случае, когда размер оплаты труда работника не удовлетворяет работодателя, он вынужден уменьшить его величину, что приводит к конфликту с работником. Но если результативность трудовой деятельности работника очень высока, то работодатель в рамках имеющихся у него возможностей вынужден сохранить данный уровень оплаты труда, а в некоторых случаях даже увеличить размер заработной платы в ущерб другим расходным статьям или результатам производства.

Заключение

Использование предлагаемой факторной модели позволяет из всего многообразия факторов, влияющих на величину оплаты труда, выделить главные: труд с его характеристиками; результаты труда, преобразуемые в результаты хозяйственной деятельности; социальная среда обитания человека. Среди этих факторов необходимо найти компромиссное решение, удовлетворяющее интересам заинтересованных сторон. Законы и их трактование с характерными примерами можно использовать в качестве аргументов для увеличения или уменьшения размера заработка и поиска компромисса. В этом случае можно достигнуть приемлемый уровень мотивации труда при разумном расходовании средств (ресурсов). В качестве примера работы с данной моделью можно рассмотреть случай с одной организацией, у которой в период кризиса 2008 г. уменьшилась результативность производственной деятельности, и работники со-

гласились на сокращение оплаты труда на 30%. В результате были отложены некоторые покупки, например автомобилей, туристические поездки и т.п., но когда объемы производства вышли на прежний уровень, размер заработка был восстановлен и даже немного увеличен вследствие сокращения количества конкурентов и увеличения объемов производства.

Библиографический список

1. Кундиус В.А. Проблемы мотивации труда работников сельского хозяйства / В.А. Кундиус, Г.А. Подоляк // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. – 2007. – № 8 (34). – С. 66-70.
2. Кожевина О.В. Мотивация как ключевая управленческая компетенция / О.В. Кожевина, Е.Е. Крук // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. – 2008. – № 1 (39). – С. 81-86.

3. Колобова А.И. Основные этапы совершенствования стимулирования труда работников / А.И. Колобова, В.В. Деулина // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. – 2005. – № 4 (20). – С. 54-58.

4. Тимофеев А.В. Принципы политики оплаты труда персонала крупного промышленного холдинга // Менеджмент в России и за рубежом. – 2004. – № 4. – С.118-128.

5. Организация и управление производством на сельскохозяйственных предприятиях / В.Т. Водяников, А.И. Лысюк, Н.Е. Земин и др.; под ред. В.Т. Водяникова – М.: КолосС; Изд-во СтАГАУ «АРГУС», 2005. – 506 с.

6. Мазманова Б.Г. Управление оплатой труда: учеб. пособие / Б.Г. Мазманова. – М.: Финансы и статистика, – 2001. – 368 с.



УДК 631.1

И.В. Волков

СОЗДАНИЕ ТРАНСНАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАДРАМИ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОГО ПРОИЗВОДСТВА

Ключевые слова: транснациональная компания, кадровое агентство, частно-государственная компания, диверсификация.

На сегодняшний день из-за неравномерности индустриального, социального и политического развития различных государств произошло ранжирование мирового пространства на общества людей с высокоразвитым социально-экономическим строем, стран – на стадии развития своей экономики и государств с низким уровнем жизни. Данное разделение привело к тому, что часть людей планеты, имея высокоиндустриальные производства и более высокий уровень жизни по сравнению с остальными, из-за увеличивающихся потребностей в энергоресурсах (более 60% мирового потребления энергии приходится на высокоразвитые страны, а это 15,8% населения мира) стали направлять сельскохозяйственную продукцию не только

на продукты питания и товары народного потребления, но и на создание альтернативных видов топлива и горючесмазочных материалов. Конечно, на фоне мирового дефицита продовольствия развитие данного направления вызывает неоднозначный резонанс в мировых политических и научных кругах.

В 2009 г. продовольственный кризис охватил 32 государства Африки, Азии, Латинской Америки, около 1 млрд человек населения планеты столкнулись с голодом, затраты на питание у них не превышали 30 руб. в день, а у половины населения – 60 руб. в день. При этом в бедных странах расходы на продовольствие поднялись до 90% их семейного бюджета, а в большинстве развитых стран превысили 50%-ный рубеж [1].

Для высокоразвитых государств, где в последнее время господствует перепроизводство сельскохозяйственной продукции, накормить эти голодающие народы