

УДК 331.214, ВАК 05.13.10, ГРНТИ 06.77.77

РОЧЕВ К. В.
О ВОЗМОЖНОСТИ СОЗДАНИЯ ЕДИНОЙ ИНФОРМАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ И ОПЛАТЫ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

О возможности создания единой информационной системы оценки и оплаты трудовой деятельности

About the possibility of creating a unified information system of assessment and payment of labor activity

К. В. Рочев

K. V. Rochev

Ухтинский государственный
технический университет, г. Ухта

Ukhta State Technical University,
Ukhta

В статье рассмотрена возможность создания единой системы формирования ключевых показателей эффективности работы сотрудников предприятий страны с последовательной иерархической корректировкой показателей эффективности от универсальных к специфическим для регионов, определенных предприятий и должностей. Описаны способ распределения оплаты труда на базе подобной системы и некоторые ее достоинства и недостатки.

The article considers the possibility of creating a single system of key performance indicators for employees of companies in the country with a consistent hierarchical adjustment of performance indicators from the universal to the specific for regions, companies and positions. The method of distribution of remuneration on the basis of such a system and some of its advantages and disadvantages is described.

Ключевые слова: КПЭ, оценка труда, эффективный контракт.

Keywords: KPI, job evaluation, effective contract.

Введение

Существующая форма распределения денежных средств зародилась ещё на заре цивилизации. Подходы к выплате заработной платы за время и выполненный результат также были сформированы задолго до информационной эпохи, когда не было возможности производить достаточно сложные расчёты и учитывать все множество факторов человеческой деятельности. Таким образом, форма распределения денежных средств развивалась, обрастая множеством формальностей, особенностей учёта и тонкостей реализации, но практически не меняясь по своей сути [1]. При этом, информационная эпоха открывает совершенно новые возможности и позволяет осуществить

то, что ранее не представлялось возможным в принципе. Далее представлены размышления автора об одном из вариантов построения единой системы оценки и оплаты трудовой деятельности.

Общая модель расширяемой оценки эффективности труда

Наиболее целесообразным на нынешнем этапе развития общества и информационных технологий представляется форма оплаты труда, позволяющая гибко и универсально учитывать текущие результаты и наработанный за всю жизнь полезный эффект для общества. Предлагается следующий подход к оценке труда.

Труд всех работников оценивается по системе показателей, строящейся иерархически:

1. Общие универсальные показатели, целесообразные для страны в целом по сферам деятельности (например, публикации в ведущих журналах) – используются для оценки труда всего населения

2. Показатели результативной работы в соответствии с профессиональными стандартами – применяются в соответствии с типовыми должностными обязанностями для каждой конкретной профессии

3. Показатели и весовые коэффициенты регионов – расширяют спектр оценки и корректируют весомость показателей страны для определения вектора развития региона – используются для оценки труда всего населения в регионе

4. Показатели и весовые коэффициенты конкретных организаций – добавляются к предыдущим критериям при необходимости учёта особенностей отдельных организаций при оценке труда их работников

5. Показатели и весовые коэффициенты отдельных подразделений, должностей и персональные КРІ надстраиваются над всеми остальными уровнями.

Можно представить эту модель в виде пирамиды показателей оценки общественно-полезной деятельности (рис. 1).



Рисунок 1. Пирамида показателей оценки общественно-полезной деятельности

Особенно сложна оценка и формирование адекватных критериев для измерения управленческого труда, преподавательской работы и ряда других направлений человеческой деятельности [2]. Первое приближение подобной иерархии с выделением общих и частных показателей на примере вуза было ранее реализовано в системе оценке деятельности сотрудников, описанной в статье [3].

Труд работников в каждой отрасли оценивается на основе иерархии показателей 1 и 2 уровня – результаты по этим показателям оплачиваются из федерального бюджета, по показателям 3 уровня распределяются дополнительные бюджеты регионов, по показателям 4 уровня – дополнительные бюджеты организаций, а по показателям 5 уровня – бюджеты подразделений. Бюджеты регионов, организаций и отделов соответственно имеет смысл распределять по сходной схеме оценки выполнения ими их ключевых показателей эффективности.

Общий расчёт возможно производить на основе линейной свёртки (суммы взвешенных результатов) по всем результатам, достигнутым по показателям соответствующего уровня за определённый период, как производится, например, в Индексной системе оценки деятельности ППС (рис. 2) [4].

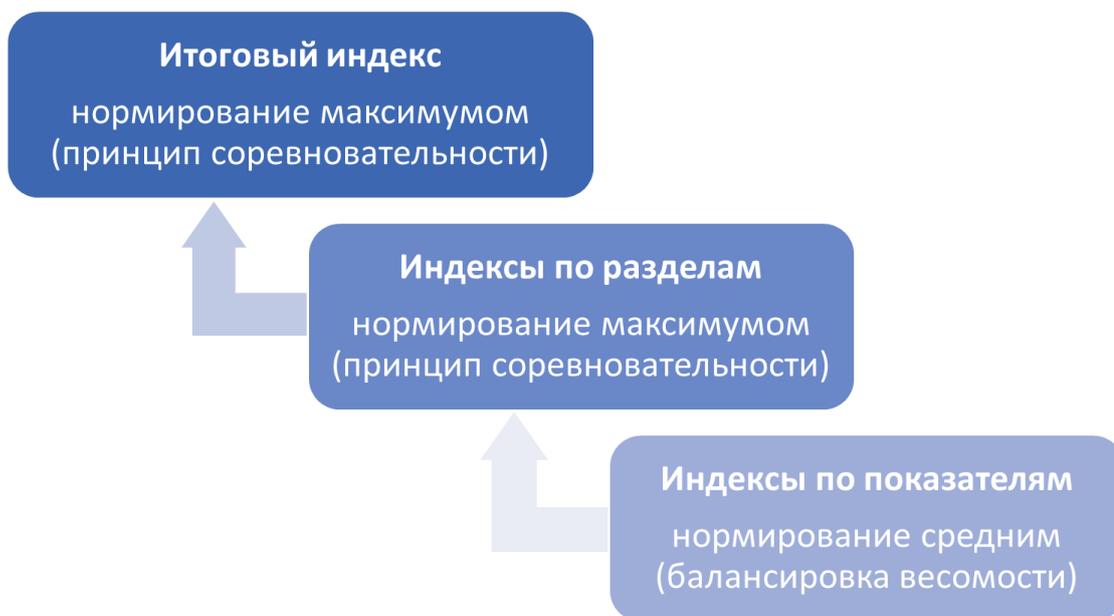


Рисунок 2. Схема нормирования при оценке результатов труда в Индексной системе

Здесь имеет смысл использовать сочетание интегрального и дифференциального подходов [5], при котором, вся получаемая человеком оплата труда будет складываться из двух частей:

1) За текущий результат (Часть А), выполненный за определённый период, например, месяц или год, альтернативой являются единовременные выплаты за каждый достигнутый результат – здесь необходимо подобрать наиболее подходящий промежуток времени для обеспечения и наиболее адекватной оценки качества работы, получения максимального положительного эффекта и обеспечения наибольшей внешней мотивации и наименьшего её снижения с течением времени.

2) За все время трудовой деятельности (Часть Б) – этот результат будет накапливаться человеком всю жизнь, предпочтительно в линейной форме, либо с небольшим постепенным убыванием приращения, к примеру, как $y = \sqrt[4]{x}$. При этом, результат оценки для накопления, естественно, должен браться из первой части – из текущей оценки за месяц. Целесообразно и добавление некой минимальной суммы, определяющей прожиточный минимум.

Распределение оплаты труда на основе модели расширяемой оценки эффективности труда

На первых этапах возможно распределение оплаты труда в этих двух направлениях пропорционально: 50 % ФОТ – за текущий результат (А) и 50 % на накопительную часть Б.

На рисунках 3–6 представлен пример распределения оплаты труда в соответствии с результатом трудовой деятельности неких трёх условных работников: 1 – молодой человек, который начал участвовать в полезной деятельности на 4 год, 2 – человек, работающий с большими скачками результа-

тивности, 3 – стабильно отработал и пошёл на пенсию. В данном примере распределяемый бюджет принят за 100 тыс. руб., на часть А направлено 40 тыс. руб., на часть Б – 40 тыс. руб. и на прожиточный минимум – 20 тыс. руб.

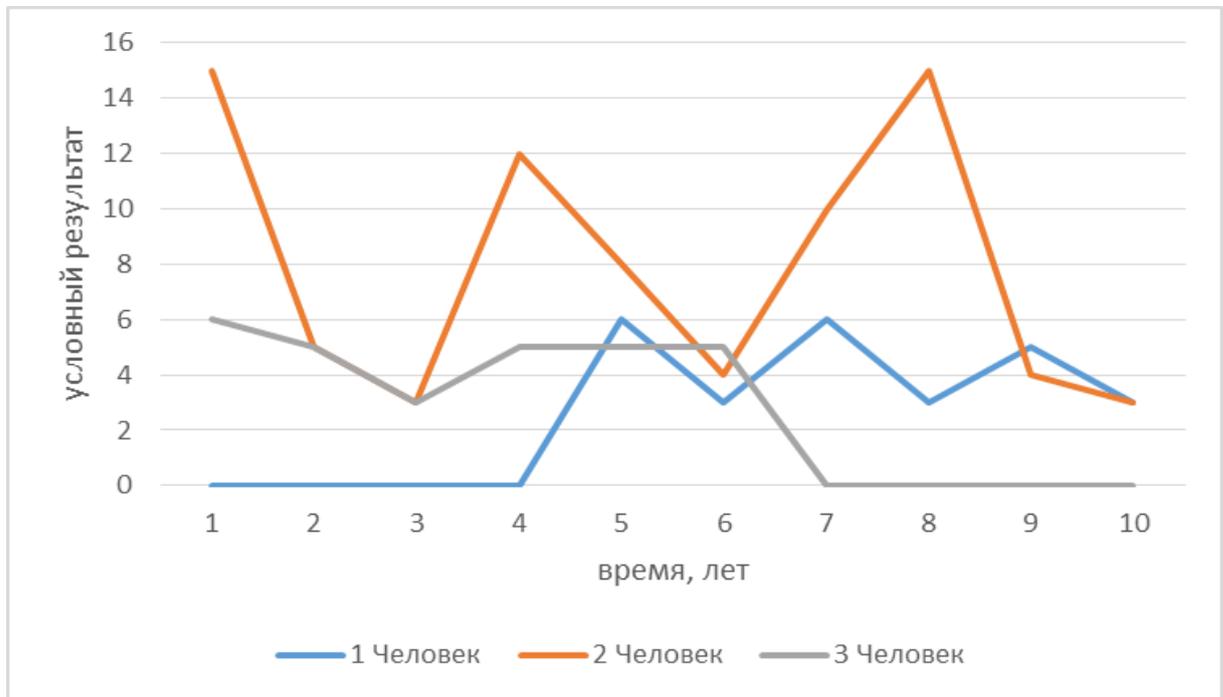


Рисунок 3. Результаты труда

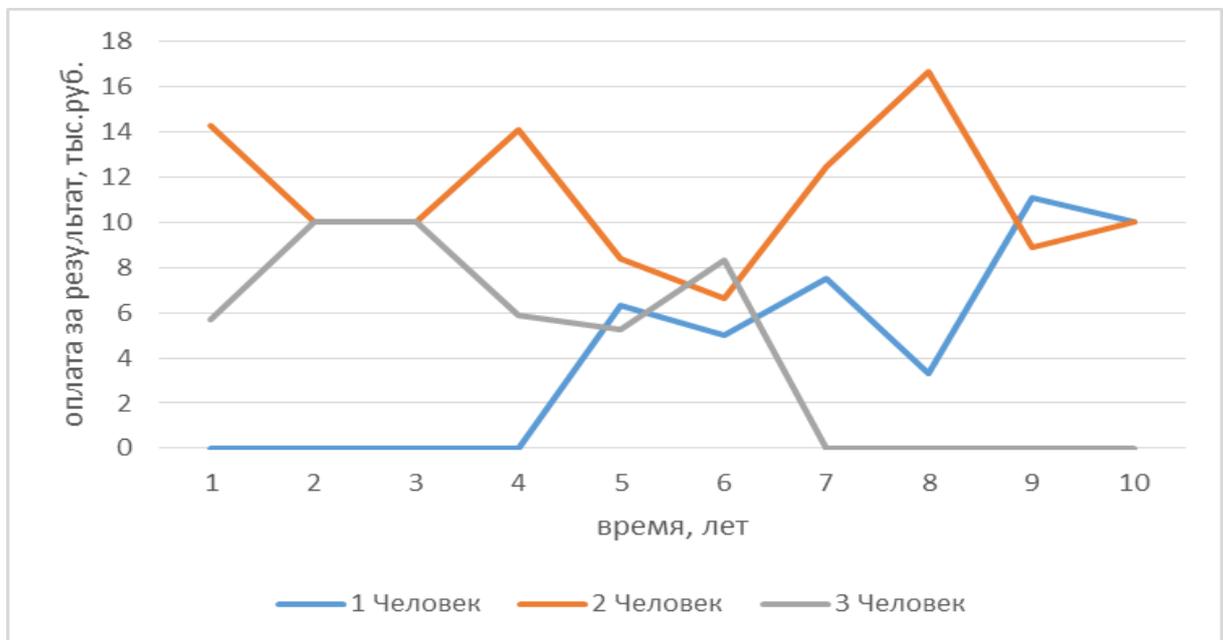


Рисунок 4. Оплата за текущий результат (Часть А)

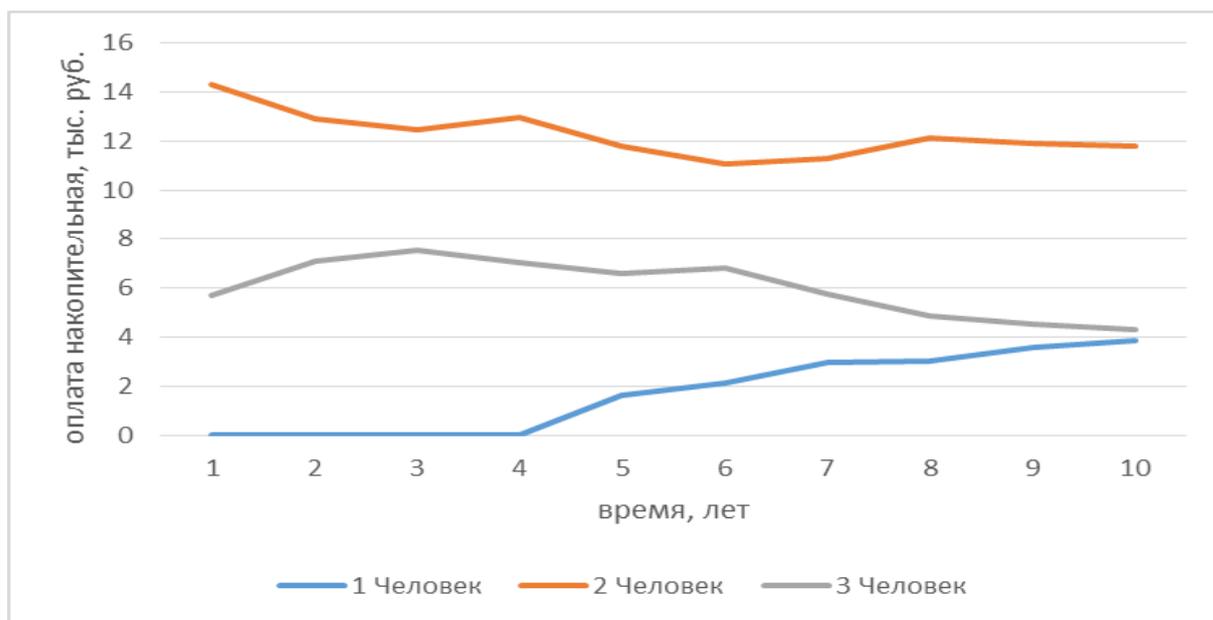


Рисунок 5. Оплата за все время трудовой деятельности (Часть Б)

Предлагаемая схема оплаты труда имеет смысл в первую очередь в бюджетных организациях страны, где существует заранее определённый объем средств, которые можно распределить – бюджет страны, в том числе, известная его доля на фонд оплаты труда.

Для реализации подобного способа распределения финансов необходимо существование и функционирование единой информационной системы, учитывающей всю производительную деятельность работников бюджетной сферы (либо населения в целом).

Данный способ распределения благ может заменить одновременно заработную плату – постоянную и переменную (поощрительно-стимулирующую) части, пенсию и пособия от социальных выплат по безработице и болезни до поддержки за рождение и на развитие детей.

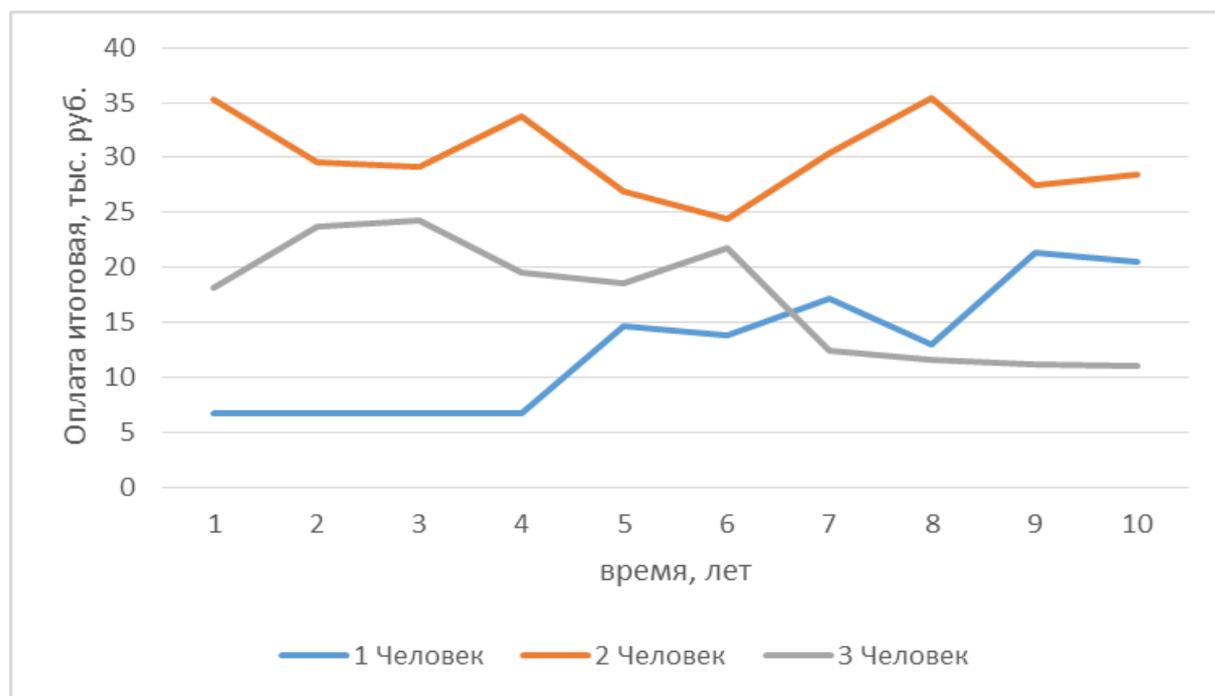


Рисунок 6. Итоговая оплата труда + прожиточный минимум

Так, например, пенсия заменяется частью Б выплат, учитывающей все достижения за время трудовой деятельности человека. После прекращения или в случае приостановки активной трудовой деятельности человек перестает получать часть А своего дохода, однако часть Б остаётся, и она тем больше, чем больше пользы он уже успел принести обществу. Оплату и компенсацию особых случаев, как социальных, так и производственных, можно предусматривать в виде показателей.

Выводы

Подобный подход позволит привести всю ныне существующую запутанную схему оплат труда и поддержки социально незащищённых слоёв общества в единую прозрачную для всех систему, сократив тем самым колоссальные издержки на ее формирование и поддержание органами государственной власти и организациями и изучение населением. Он позволит отойти от необходимости постоянно «изобретать велосипеды» на местах, определяя критерии эффективности работы сотрудников, выбирая какую долю направить на оклад, а какую на стимулирующие выплаты (зачастую, заведомо в неверных пропорциях), разрабатывая собственные информационные решения. Конечно, существует специфика в разных регионах и организациях, однако ее вполне можно будет учитывать введение дополнительных показателей и корректирующих коэффициентов над основной моделью оценки, определяющих векторы развития конкретных организаций и территорий.

Естественно, выбор оптимального набора показателей и коэффициентов оценки деятельности требует проведения масштабных исследований. Однако общая картина видится одним из наиболее целесообразных подходов к орга-

низации системы распределения вознаграждения за труд в обозримом будущем.

Таблица 1. Некоторые сильные и слабые стороны предлагаемой системы

| Плюсы | Минусы |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> – Единая БД для аналитики, статистики, принятия решений и управления приоритетами населения – Сокращение издержек – Нивелирование проблем при недостатке бюджета – Целостный механизм распределения финансов – Прозрачность финансовой системы | <ul style="list-style-type: none"> – Сложность внедрения – Необкатанность решения – Угрозы безопасности при некачественной реализации – Необходимость включения всего населения в систему онлайн-оценки – Необходимость первоначальной стабилизации |

При этом, накопление статистики по результатам учёбы и работы населения позволит, на основе обработки большого объёма данных, распределять выпускников учебных заведений по наиболее подходящим профессиям и отраслям народного хозяйства, обеспечивая повышение эффективности труда и уровня жизни в стране. А в дальнейшем, существование такой системы могло бы даже позволить заменить обращение наличных денег на индекс общественной полезности индивидуума, на основе которого человек сможет получать в своё распоряжение определённый уровень материальных благ.

Список литературы

1. Демина К. М. Формы и системы оплаты труда // Современное развитие экономических и правовых отношений. Образование и образовательная деятельность. 2014. № 1. С. 105–110.
2. Илышева Н. Н., Синянская Е. Р. Сравнительный анализ критериев сложности труда управленческого персонала // Дискуссия. 2015. № 11 (63). С. 26–32.
3. Рочев К. В. Информационная система стимулирования сотрудников вуза // Университетское управление: практика и анализ. 2015. № 2 (96). С. 74–84.
4. Рочев К. В. Оценка эффективности функционирования информационной индексной системы стимулирования профессорско-преподавательского состава вуза // Информационные технологии в управлении и экономике. № 1. 2016. URL: <http://itue.ru/?p=1013> (дата обращения: 21 ноября 2016 г.)
5. Рочев К. В. Обзор основных результатов формирования эффективной системы материального стимулирования коллектива вуза // Ресурсы Европейского Севера. Технологии и экономика освоения. 2015. № 1. URL: <http://resteo.ru/rochev-1/> (дата обращения: 20 ноября 2016 г.).

List of references

1. Demina K. M. “Forms and systems of remuneration”, *Modern development of economic and legal relations. Education and educational activities*, 2014, no. 1, pp. 105–110.
2. Ilysheva N. N., Sinyanskaya E. R. “Comparative analysis of criteria of difficulty of management of personnel”, *Discussion*, 2015, no. 11 (63), pp. 26–32.
3. Rochev K. V. “Information system of incentives for employees of the University”, *University management: practice and analysis*, 2015, no. 2 (96), pp. 74–84.
4. Rochev K. V. “Performance assessment of the information index faculty incentive system”, *Information technology in management and Economics*, no. 1, 2016, mode of access: <http://itue.ru/?p=1013> (accessed: 21 November 2016).
5. Rochev K. V. Rochev K. V. “An effective material incentives system of the university staff formation results review”, *Resources of the European North. Exploration technologies and economics*, no. 1, 2015, mode of access: <http://resteo.ru/rochev-1/?lang=en> (accessed: 20 November 2016).