МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ
И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА: СВЕЖИЙ ВЗГЛЯД И НОВЫЕ РЕШЕНИЯ

Материалы
V юбилейной Всероссийской научно-практической конференции студентов, аспирантов, молодых ученых с международным участием
Томск, 4–5 декабря 2014 г.

Том 2

Томск
Издательский Дом Томского государственного университета
2015

3. Российский статистический ежегодник (статистический сборник), М., 2013. 717 с.
4. Социально-экономическое положение России (статистический сборник), М., 2013. 308 с.
5. Труд и занятость в России (статистический сборник), М., 2013. 661 с.
6. Трушков В.В. Рабочий класс, социология и статистика [Электронный ресурс]: Журнал «Социс». 2002. № 2. URLhttp://www.isras.ru/socs_2003_1.html (дата обращения 18.11.2014 г.).
7. Хруцкий В.Е., Толмачёв Р.А. Оценка персонала. Критика теории и практики применения системы сбалансированных показателей. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Финансы и статистика, 2007, 224 с.

Оплата интеллектуального труда: постановка проблемы

Соколов Дмитрий Николаевич
Национальный исследовательский
Томский государственный университет
sokoldmitr@gmail.com

Тема организации оплаты труда оказывается чрезвычайно актуальной на протяжении всей истории существования рыночных отношений. За время развития научной мысли по данной проблематике было разработано большое число теорий, концепций, подходов и практик управления стимулированием персонала. В подтверждение этого можно привести исследование Д. Нармандах, систематизировавшее теоритические представления об оплате труда и заработной плате [6].

Современный этап развития российской экономики характеризуется очередной трансформацией знаний об организации оплаты труда работников организации. Описывая суть таких изменений, Э. Лоулер указал на то, что в системе современного менеджмента происходит переход системы управления вознаграждениями в систему управления конкурентными характеристиками работника, его компетенциями, что, по сути, выражается в становлении индивидуализированного типа оплаты труда [5, 8]. На законодательном уровне данная трансформация проявлена в реформе бюджетного управления, и, в частности, в инициативе Президента РФ по переводу работников бюджетной сферы на систему «эффективных контрактов» [1]. Стоит отметить, что необходимость преобразований в оплате труда объективно назрела. Об этом свидетельствует несостоятельность нормативной базы, регламентирующей оплату труда работников бюджетной сферы (например, явно устаревшей Единой тарифной сетки), а

также низкая эффективность систем стимулирования, реализованных в большинстве российских бюджетных организаций [2].

Вместе с тем, сегодняшние меры по преобразованию оплаты труда встречают критику со стороны работников, на которых они направлены. Прежде всего, существенному сопротивлению подверглась реализация системы «эффективных контрактов» в государственных научных и образовательных организациях. В числе аргументов против новой системы оплаты труда называется эффект разрушения существующей мотивационной структуры сотрудника и формирование «рефлекса вознаграждения» за определенные и ограниченные показатели результативности труда. Как описал данный эффект профессор А.А. Дульзон, смещается «акцент с вопроса «Что я должен делать, чтобы принести максимальную пользу?» на вопрос «Что я должен делать, чтобы получить максимальное вознаграждение?» [3]. Среди проблем реализации системы «эффективных контрактов», помимо непринятия работниками самого механизма стимулирования, необходимо указать на трудности разработки показателей результативности крайне многообразной и сложной научно-педагогической деятельности [7].

Заметим, что схожие проблемы встречаются во многих других областях интеллектуальной трудовой деятельности. Так, например, настолько же проблемной можно считать практику реализации механизма стимулирования по KPI в компаниях IT-отрасли.

Затронутая проблематика указывает на то, что с трансформацией характера труда и усиливающейся тенденцией по его диверсификации заметно некоторое запаздывание методического обеспечения организации оплаты труда со стороны экономической и управленческой науки. Особенно это справедливо для интеллектуального труда и научно-педагогической деятельности, в частности.

Рассмотренная научная и практическая актуальность определяет необходимость исследования принципов эффективной организации оплаты интеллектуального труда. В этой связи актуализируется потребность в анализе успешных практик организации мотивационной среды для персонала [4], занятого интеллектуальной деятельностью, и исследовании специфических характеристик структуры мотивации таких работников.

В целях развития указанной проблематики выделим несколько важных положений, касающихся исследования организации оплаты труда работников научного и педагогического труда.

Первое. Система стимулирования ученых и преподавателей должна включать ряд элементов, лишь один из которых - организация оплаты труда. Прочим элементам системы стимулирования зачастую уделяется

незаслуженно малое внимание. А между тем, в силу относительно небольшого заработка в сегодняшней российской научно-образовательной системе не остается людей, мотивированных главным образом деньгами. Современные западные исследования вопросов стимулирования также исходят из положения о сложной структуре мотивации научно-педагогических работников [9, 10].

Второе. Несмотря на рассмотренные выше негативные эффекты, оплаты по показателям результативности для работников научно-педагогической деятельности показала свою эффективность в практиках западных университетов и научных организаций. Системы оплаты труда в университетах США (39 университетов в первой сотне рейтинга THE по эффективности научной работы), Нидерландов (10 по этому же показателю), Великобритании (8), Австралии (6), Канады (4), Германии (4) и прочих государств с развитой системой высшего образования основаны на высокой доле переменной (стимулирующей) части в структуре заработной платы работника.

Вместе с тем, можно предположить наличие существенных различий в структуре мотивации научно-педагогических работников ведущих мировых и российских вузов. В подтверждение этого приведем исследование К. О'Меры, в котором анализируются основные составляющие мотивации ученого-преподавателя современного университета. В числе элементов мотивации на центральном месте рассматриваются продвижение по карьере и более надежные условия найма [10]. Можно выдвинуть гипотезу, что мотивирующие факторы их российских коллег в значительной степени отличаются. Это накладывает существенные ограничения на возможность переноса практик управления стимулированием с западных университетов в российские условия.

Третье. Важными, на наш взгляд, являются вопросы разделения труда при организации системы стимулирования в столь сложных научно-образовательных структурах как университет. Состав и деятельность научно-педагогических работников довольно многообразны, и новое управленческие механизмы должны непременно учитывать это многообразие. Труд преподавателя, исследователя и организатора формально объединен в одной научно-педагогической должности, однако фактически можно наблюдать различные конфигурации видов деятельности у конкретных работников.

В заключение хотелось бы особо акцентировать внимание на необходимости и своевременности исследования вопросов стимулирования интеллектуального труда. Без должного научного сопровождения измене-

ний в этой сфере сложно представить эффективную систему высшего образования и развитую инновационную экономику в России.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бюджетное послание Президента России о бюджетной политике в 2012–2014 годах. – URL: http://news.kremlin.ru/acts/11779 (Дата обращения 25.11.2014).
2. Боровская М.А., Масыч М.А., Бечвая М.Р. Анализ систем оплаты труда преподавателей вузов // Высшее образование в России. – 2013. – №2. – С. 3-8.
3. Дульзон А.А. Менеджмент изменений и демотивация персонала вуза // Проблемы управления в социальных системах. – 2010. - №3. – Т. 2. – С. 78-92.
4. Каз М.С., Никитин А.А. Мотивационная среда как фактор достижения стратегических целей компании // Вестник Томского государственного университета. Экономика. – 2009. - №3. – С. 45-47.
5. Михалкина Е.В., Алешин В.А. Эффективный контракт как институт социально-трудовых отношений в сфере высшего образования // Terra Economicus. – 2013. - №3. – Т. 11. – С. 89-100.
6. Нармандах Д. Заработная плата и оплата труда: развитие теоретических подходов к определению понятий // Известия Иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права). – 2013. - №3. – С. 16-23.
7. Соколов Д.Н. Проблемы разработки ключевых показателей результативности научно-педагогических работников вузов // Экономика и предпринимательство. - 2014. - № 9. - С. 500-502.
8. Lawler E.E. (1994). From job-based to competency-based organizations. Journal of Organizational Behavior, no. 15(1).
9. Martinello F. (2009). Faculty Salaries in Ontario: Compression, Inversion, and the Effects of Alternative Forms of Representation. Industrial and Labor Relations Review, Vol. 63, No. 1. (p. 128 – 145).
10. O'Meara, K (2011). Inside the Panopticon: Studying academic reward systems. In J.C. Smart, M.B. Paulsen (eds.), Higher Education: Handbook of Theory and Research, 26. New York: Springer. (p. 161-220).

CRM-система как эффективная система управления качеством

Старовойтов Константин Сергеевич
Омский филиал Финансового университета
при Правительстве Российской Федерации, г. Омск
starovoytov95@gmail.com

Во всем цивилизованном мире, а также и в России произошли значительные изменения, связанные с условиями функционирования коммерческих организаций, бизнеса и предпринимательства, что отражает об-