

НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
Институт экономики и менеджмента

ЭКОНОМИКА ГЛАЗАМИ МОЛОДЫХ

**Материалы Международной конференции
студентов, аспирантов и молодых ученых**

Томск, 13–14 мая 2022 г.

Под общей редакцией
М.В. Чикова

Томск
Издательство Томского государственного университета
2022

устройства. 2) необходимо совершенствование законодательства по вопросам труда и дискриминации в области трудовых отношений. 3) необходимо просвещение в области трудового законодательства населения в целом. 4) необходимо усиление роли СМИ в борьбе с дискриминацией женщин в области труда.

Показатели безработицы мужчин и женщин в Российской Федерации

Категория трудовых ресурсов	2019 г.	2020 г.	2021 г.
Численность безработных в составе рабочей силы, тыс. человек			
Всего	3 969	4 264	3 465
Мужчины	2 102	2 296	1 846
Женщины	1 867	1 968	1 619
Уровень безработицы общий, %			
Всего	5,25	5,6	4,6
Мужчины	5,45	5,8	4,8
Женщины	5,0	5,3	4,4
Численность официально зарегистрированных безработных, тыс. человек			
Всего	776	1 001	691
Мужчины	365	466	317
Женщины	411	535	375
Удельный вес женщин в общей численности зарегистрированных безработных, %	53,0	53,4	54,3
Уровень зарегистрированной безработицы, %			
Всего	1,0	1,3	0,9
Мужчины	0,9	1,2	0,8
Женщины	1,1	1,4	1,0

Подводя вывод, можно сказать, что сам вопрос и проблема равных прав мужчин и женщин очень многогранна и сложна, и поэтому требует корректности в ее постановке, обсуждении и решении. Я же постарался найти наиболее оптимальные рекомендации по борьбе с гендерной дискриминацией в России на рынке труда. Но, вероятно, нелишним будет сказать о крайностях, которые могут возникнуть в стремлении женщин к абсолютному равноправию. Возможно, главным препятствием к этому могут стать природные особенности мужчин и женщин.

Литература

1. Социально-трудовые права женщин в России / под ред. И.М. Козиной. М. : ИСИТО, 2012. 268 с.
2. Воронина О.А. Гендерная экспертиза законодательства РФ о средствах массовой информации. М. : Эслан, 1998. 152 с.
3. Клецин А.А. Распределение домашних обязанностей между супругами: факты, проблемы, интерпретации // Журнал социологии и социальной антропологии. 2003. Т. 6, № 2. С. 120–136.
4. Российский статистический ежегодник 2020. URL: https://gks.ru/bgd/regl/b20_13/Main.htm (дата обращения: 11.03.2022).

Анализ подходов к организации оплаты труда в России и США

Ю.М. Шулико, бакалавр, 2-й курс, ИЭМ ТГУ

Научный руководитель: канд. экон. наук, доцент Н.Д. Шимширт
E-mail: yuliya.shuliko262@gmail.com

Одной из основных движущих сил научно-технического прогресса является человеческий труд. Чем выше эффективность труда, тем быстрее происходит рост и развитие экономики. Эффективность труда в большей степени зависит от его оплаты, так как достойная заработная плата выступает сильнейшим стимулирующим фактором для трудящихся. Поэтому, организации оплаты труда должно быть уделено особое внимание.

Применяемые меры со стороны государства, работодателя и других сторон, которые влияют на организацию труда и его оплаты образуют модель оплаты труда. Мировой опыт выделяет наиболее успешные модели: японскую, американскую, западноевропейскую, китайскую. Каждая из них имеет свои особенности, применение которых отражается на состоянии как отдельных хозяйствующих субъектов, так и экономики стран в целом. Данные модели взаимодействуют и влияют друг на друга. Перенимая наиболее удачные практики происходит процесс их совершенствования. Данное исследование построено на анализе и сравнении американской и российской моделей оплаты труда.

Государственное регулирование в России и США имеет существенные отличия. Для наглядности обратимся к составленной автором таблице [1, 4, 5, 6].

Государственное регулирование оплаты труда в РФ и США

Аспект сравнения	Российская Федерация	Соединённые Штаты Америки
Установление min размера оплаты труда (МРОТ)	Устанавливается как на федеральном уровне, так и на региональном. Региональный МРОТ зависит от уровня прожиточного минимума в том или ином регионе и не может быть ниже федерального МРОТ подлежит ежегодному пересчёту. МРОТ является месячным расчётным показателем	МРОТ не подлежит ежегодному пересчёту. МРОТ является часовым расчётным показателем
Налоговая политика	Налогообложение устанавливается на федеральном уровне. В зависимости от вида и размера дохода, ставка может составлять от 9% до 35%. Отчисления во внебюджетные фонды производятся за счет работодателя	Налогообложение трёхуровневое - налоговые ставки устанавливаются на федеральном, штатном и местном уровнях. Физическое лицо выплачивает одновременно по всем уровням (в некоторых штатах взимается только федеральный подоходный налог). Налоговые системы между штатами могут отличаться. В зависимости от размера дохода ставка может составлять от 10% до 37%. Отчисления во внебюджетные фонды производятся за счёт работодателя и работника. При том единого соотношения выплачиваемых долей не установлено
	Существует система налоговых вычетов для уменьшения облагаемой налогом на доход физических лиц суммы	
Компенсационные и стимулирующие выплаты	Основания для выплаты и размеры компенсационных выплат (как в составе основной заработной платы так и в переменной) регулируются нормативно-правовыми актами. Регулирование размера и оснований для стимулирующих выплат возложено на работодателя	Регулирование размера и оснований для стимулирующих выплат возложено на работодателя. Лишь некоторые компенсационные выплаты регулируются законом (например, за переработку), прочие компенсационные выплаты не имеют строгих размеров, устанавливаются и выплачиваются страховыми компаниями, а не работодателем
Государственные гарантии	Существует регламент составления трудового договора. Предусмотрены гарантии предоставляющие работникам право на ежегодный оплачиваемый отпуск и на оплату больничного, нормы об испытательном сроке, материальной ответственности работника, причин увольнения сотрудника и порядка расторжения трудового договора. По инициативе работодателя не могут быть уволены беременные женщины, работники, которые находятся в отпуске или на больничном	Заключение письменного трудового договора не является обязательной составляющей трудовых отношений. На федеральном уровне отсутствуют гарантии, предоставляющие работникам право на ежегодный оплачиваемый отпуск и на оплату больничного. На законодательном уровне не предусмотрены следующие нормы: об испытательном сроке, материальной ответственности работника, причин увольнения сотрудника и порядка расторжения трудового договора
Индексация	Относится к системе госгарантий работникам, происходит с учетом повышения потребительских цен. Индексацию должны проводить все работодатели	Индексация применяется лишь по отношению к определенным социальным группам или отдельным профессиям. Она происходит не регулярно и охватывает не все штаты

На основании построенной таблицы можно сделать вывод о низкой степени государственного вмешательства в организацию оплаты труда в США. Это имеет ряд преимуществ, например отсутствие строгого регламента позволяет работодателям и работникам строить более гибкие трудовые отношения. Вся ответственность компенсаций как со стороны работника, так и со стороны работодателя лежит на страховых компаниях, с которыми они взаимодействуют. отчисления во внебюджетные фонды работодатель делит с работником – всё это позволяет сократить издержки трудовых отношений. Сложная налоговая система в США позволяет обеспечить большую часть бюджета за счёт взимания подоходного налога, притом система установления ставок в зависимости от уровня дохода позволяет снизить нагрузку на субъекты, чей доход является невысоким, стимулируя их к более быстрому развитию.

В России государственное вмешательство в организацию оплаты труда имеет большую степень. В данном случае, преимуществом является обеспечение государством основного пакета гарантий для работодателей и для работников. Регламентирование принятия на работу, увольнения, предоставления отпуска и других процессов, а также создание унифицированных форм для документального оформления этих процессов позволяет наиболее быстро разрешать спорные ситуации и справедливо привлекать к ответственности нарушителей [1]. Недостатком высокой степени государственного вмешательства является отсутствие гибкости, что консервирует общепринятые подходы к организации труда и его оплаты, замедляя их совершенствование.

Основным этапом организации оплаты труда является подбор таких форм и систем, которые будут способствовать достижению наибольшей результативности как каждого работника, так и трудовых коллективов в целом. Далее будут рассмотрены формы и системы оплаты труда, преимущественно применяемые в России и США.

Основными системами оплаты труда в России являются тарифная, бестарифная и смешанная. Выбор той или иной системы оплаты зависит от рода деятельности хозяйствующего субъекта, а выбор формы - от вида выполняемых работ, степени автоматизации производственного процесса и других факторов. Тарифную систему в основном применяют бюджетные и другие организации, которые предпочитают детально формализовать процессы исчисления заработка. При такой системе работник имеет больше возможности повлиять на размер своей заработной платы. Единый тарифно-квалификационный справочник (ЕТКС) и единые тарифные сетки (ЕТС) разрабатываются государством. В рамках новой системы оплаты труда работодатели при начислении заработной платы по тарифной системе обязаны опираться на ЕТКС и ЕКС с возможностью повышения установленных ставок и создания собственных норм для переменной части оплаты труда.

Организации, использующие тарифные системы оплаты труда отдают предпочтение сдельным. Это обусловлено тем, что повременная система часто не отражает реальные затраты труда. Например, выработка работника может быть слишком низкой или высокой, а размер заработка может не измениться. Повременные системы используются в тех случаях, когда интенсивность труда не высокая или общий результат не зависит от работника. В настоящее время широкое распространение получили и бестарифные системы. Система на основе трудовых коэффициентов применяется в отношении оплаты труда коллективной работы. Например, проектные группы, некоторые отделы компаний, мелкие организации. То есть принципом применения системы, является возможность оценки вклада каждого работника в общий результат. группы трудящихся небольшие, а результаты можно измерить чёткими качественными и натуральными показателями.

Из смешанных наиболее популярной является система на комиссионной основе. Она получила широкое применение в организациях, занимающихся продажами, рекламой и обслуживанием населения. Такая система стимулирует работника достигать высокие результаты и влиять на размер своего заработка, а для работодателя сокращаются риски переплаты [7].

При любой системе оплаты труда работник любой профессии может получить стимулирующие выплаты в виде премий в рамках условий, установленных работодателем.

В США подходы к выбору форм и систем оплаты отличаются от подходов, привычных в России. Первым самым явным отличием является предпочтение повременной оплате труда. Под этот приоритет и заточена система установления минимального уровня заработной платы – она устанавливается для одного часа рабочего времени. Распространение повременных систем обусловлено высокой автоматизацией производств, при которых рабочий выполняет функцию обслуживания и контроля за производственными процессами, где результат работы зависит от исправности машин, а не от интенсивности труда рабочего [2].

Вторым значительным отличием является отношение к выплате переменной части заработной платы. В США премии принято выплачивать только персоналу высшего звена управления. Таким образом, по оценкам специалистов, в 30% американских корпораций, входящих в первую тысячу крупнейших фирм США имеют значительно более высокие доходы, чем в других странах, по отношению к работникам [2].

Отношение к организации оплаты труда отличается и для других категорий трудящихся. Например, в США принято контролировать то, чтобы размеры оплаты труда работников, имеющих примерно одинаковые задачи и условия труда в рамках одного региона примерно были одинаковы. Но данное правило не распространяется на работников инженерно-технической сферы. Установление оплаты труда происходит на основе индивидуальной договорённости работодателя с каждым работником. Это обусловлено тем, что работников этого направления принято считать движущими силами развития научно-технического прогресса.

Помимо премий, в США существует система бонусов. Система базируется на принципе стимулирования у работника требуемой модели поведения, которая отражает ценности компании. Использование системы бонусов обходится довольно дорого, потому что сумма для бонусных выплат закладывается в бюджет хозяйствующего субъекта заранее, в начале финансового периода. Их использование обязательно вне зависимости от фактически достигнутых результатов на конец периода, из-за этого у работников может складываться чувство «обязательности» получения бонусов и эффективность этой системы снизится.

Разработанная США в XX веке система грейдирования (метод распределения сотрудников по группам) позволяет оптимизировать затраты на оплату труда [3]. С её помощью распределяли средства для оплаты труда работников государственных структур с одинаковой квалификацией, но выполняющих разные задачи. В основе этого метода лежит множество критериев, согласно которым

производилась группировка сотрудников для оптимизации затрат на оплату труда. После её внедрения нет необходимости переименовывать должности для определения индивидуальных окладов, при этом каждый будет получать столько, сколько заслуживает на данный момент. Показав свою эффективность, система грейдирования распространилась и в другие отрасли.

В настоящее время в США используют гибкие системы оплаты труда, основанные на участии работников в прибылях или в капитале фирмы [4]. Заработок, основанный на участии работников в прибылях фирмы подразумевает выплату вознаграждения каждому работнику из сумм дохода. Размер вознаграждения зависит от оценки выполненного производственного задания. Подвид такого вознаграждения может выплачиваться ежегодно в зависимости от годовых финансовых результатов фирмы. Заработок, основанный на участии работников в капитале фирмы заключается в виде премирования работников акциями компании по номинальной стоимости.

В последнее десятилетие на территории России начали интенсивно практиковать заимствованные системы грейдирования и участия работников в прибылях или в капитале фирмы, которые показали свою эффективность за рубежом [8]. Но организация системы грейдирования является достаточно сложной и требует привлечения компетентных специалистов. Экономия средств с её помощью возникнет только в случае капитальной проработки и грамотного внедрения, поэтому лишь некоторые компании решаются на её применение.

Таким образом, отечественным регулирующим структурам и работодателям стоит выходить за пределы привычного и перенимать опыт лучших зарубежных практик в области оплаты труда. Тема разработки и внедрения новых систем оплаты труда высокую степень актуальности, потому что ресурс в лице человека, являющийся главным звеном прогресса, претерпевает серьёзные изменения. Меняются человеческие потребности, жизненные ценности и приоритеты. В зависимости от этого должны изменяться подходы к стимулированию и мотивации его трудовой деятельности в виде вознаграждения за труд.

Литература

1. Трудовой кодекс Российской Федерации : федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 25.02.2022). URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 18.04.2022).
2. Герчикова И.Н. Менеджмент : учебник. М. : Юнити-Дана, 2017. 511 с.
3. Грейдирование персонала: правила оценки работников // Акцион. Кадры и HR : кадровая справочная система. 2021. URL: <https://action-kadry.ru/> (дата обращения: 25.04.2022).
4. Зарплаты в США // tadviser : Государство. Бизнес. Технологии. 2021. 21 июля. URL: https://www.tadviser.ru/index.php/Статья:Зарплаты_в_США (дата обращения: 24.04.2022).
5. Лапшова О.А. Оплата труда персонала : учебник и практикум для вузов. М. : Юрайт, 2021. 349 с.
6. Новикова Е. Трудовое право России и США // Трудовое право. 2018. № 1. С. 101–111.
7. Панкратов М. Смешанная система оплаты труда // Акцион. Кадры и HR : кадровая справочная система. 2021. URL: <https://action-kadry.ru/> (дата обращения: 20.04.2022).
8. Системы оплаты труда // Управление производством. 2010. 2 июня. URL: https://up-pro.ru/library/personnel_management/wage_system/sistemi_oplati/ (дата обращения: 22.04.2022).

Проблемы управления персоналом при внедрении бережливого производства

А.М. Юрина, магистрант, 1-й курс, ИЭМ ТГУ

Научный руководитель: канд. филос. наук, доцент Л.Р. Тухватулина
E-mail: anna.yurina.99@mail.ru

Постоянно меняющийся VUCA-мир влечет за собой постоянные изменения во многих сферах жизни [6]. В таких условиях для повышения конкурентоспособности и достижения лидерских позиций современные организации должны следовать новым требованиям рынка. Для достижения этой задачи российским предприятиям нужно бороться с наиболее распространенными проблемами – невысоким качеством продукции/предоставления услуг и низкой производительностью труда. Наиболее перспективным инструментом для преодоления обозначенных трудностей в современных условиях можно считать концепцию бережливого производства.

Основателем концепции бережливого производства считается Тайити Оно, создавший производственную систему в «Toyota» в 1950-е годы. Концепция «бережливого производства» подразуме-