Миляева Лариса Григорьевна,
Доктор экономических наук, профессор,
Бийский технологический институт,
ФГБОУ ВО «Алтайский государственный технический университет им. И.И. Ползунова»
Milyaeva Larisa Grigoryevna,
Doctor of Economics, Professor,
Biysk Technological Institute,
I.I. Polzunov Altai State Technical University

Гатилова Людмила Андреевна, студентка,
Бийский технологический институт
ФГБОУ ВО «Алтайский государственный технический университет им. И.И. Ползунова»
Gatilova Lyudmila Andreyevna, Student,
Biysk Technological Institute,
I.I. Polzunov Altai State Technical University

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ УРОВНЯ КОМПЛЕКСНОЙ ОЦЕНКИ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ ДЛЯ УСИЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ФУНКЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
USE OF THE LEVEL OF COMPREHENSIVE ASSESSMENT OF EMPLOYEES OF THE ENTERPRISE TO STRENGTHEN THE INCENTIVE FUNCTION OF WAGES

Аннотация. В статье представляется подход к усилению стимулирующей функции заработной платы, базирующийся на использовании уровня комплексной оценки работника в качестве распределительного коэффициента коллективного фонда оплаты труда, учитывающего индивидуальную результативность труда, степень развития профессиональных и корпоративных компетенций.

Abstract. The article presents an approach to strengthening the incentive function of wages, based on the use of the level of comprehensive assessment of the employee as a distribution coefficient of the collective wage fund, taking into account individual labor performance, the degree of development of professional and corporate competencies.

Ключевые слова: Комплексная оценка персонала, стимулирующая функция заработной платы, методический подход.

Keywords: Comprehensive assessment of personnel, stimulating function of wages, methodical approach.

Безусловно, важнейшей характеристикой заработной платы, отражающей справедливость распределения коллективного фонда оплаты труда (ФОТ) между работниками предприятия, является стимулирующая функция. Именно ощущение тесной взаимосвязи между размером индивидуального заработка и комплексным оценочным показателем работника позволяет диагностировать достаточный уровень реализации стимулирующей функции оплаты труда.

Наиболее часто в гибких (бестарифных, стимулирующих) системах оплаты труда в качестве распределительного коэффициента коллективного ФОТ используется индивидуальный уровень конкурентоспособности работника [1], отражающий степень соответствия параметрических характеристик его рабочей силы (уровня квалификации,

уровня образования, возраста, состояния здоровья и т.д.) требованиям производственного потенциала конкретных рабочих мест.

Между тем, изменившиеся условия функционирования хозяйствующих субъектов, обусловили потребность в поиске нового оценочного показателя работника предприятия, в большей степени ориентированного на диагностику степени развития компетентностного, а не квалификационного потенциала персонала. Представляется, что в силу сложившихся в последние годы обстоятельств особую актуальность проблематика объективной комплексной оценки работников приобретает для предприятий оборонно-промышленного комплекса.

В контексте последнего из отмеченных обстоятельств для решения поставленной задачи в качестве методического ориентира правомерно использовать Рекомендации по оценке личной эффективности работников организаций Государственной корпорации по космической деятельности «Роскосмос» (в редакции приказа от 11.11. 2025 г. № 365). Соответственно, в качестве оценочного инструментария – номограмму Харрингтона, позволяющую переводить разнородные (количественные и описательные) анализируемые характеристики персонала в типовые уровневые градации:

а) 1,00 – высокий уровень;
б) 0,80 – уровень выше среднего;
в) 0,63 – средний уровень;
г) 0,37 – уровень ниже среднего;
д) 0,20 – низкий уровень.

На наш взгляд, в качестве оценочного показателя работника, объективно отражающего его вклад в совокупный результат и, соответственно, выступающего в качестве распределительного коэффициента коллективного ФОТ, логично использовать уровень комплексной оценки i-го работника ($У_i^{КОР}$), рассчитываемый по формуле:

$$У_i^{КОР} = У_i^{ОРТ} \times d_i^{ОРТ} + У_i^{ОПК} \times d_i^{ОПК} + У_i^{ОКК} \times d_i^{ОКК}, \quad (1)$$

где $У_i^{ОРТ}$ – уровень оценки результативности труда i-го работника;

$У_i^{ОПК}$ – уровень оценки профессиональной компетентности i-го работника;

$У_i^{ОКК}$ – уровень оценки корпоративной компетентности i-го работника;

$d_i^{ОРТ}, d_i^{ОПК}, d_i^{ОКК}$ – относительные значимости составляющих комплексного оценочного показателя i-го работника, в сумме равные единице.

Согласно обозначенной концепции по каждому частному уровню необходимо выделить пять типовых градаций и обосновать трансформацию их описательных характеристик, постепенно ухудшающихся от «а» к «д».

Так, для оценки уровня результативности труда i-го работника логично использовать такие критерии (характеристики), как, например: качество выполняемых работ; соблюдение сроков выполнения работ; уровень интенсивности труда; применение передовых приемов и методов и т.д.

Тогда описательные характеристики градаций $У_i^{ОРТ}$ могут быть:

а) *высокое* качество выполняемых работ, *полное соблюдение* сроков выполнения работ, *повышенная* интенсивность труда, *регулярное* применение передовых приемов и методов;

в) *удовлетворительное* качество выполняемых работ, *неполное соблюдение* сроков выполнения работ, *средняя* интенсивность труда, *периодическое* применение передовых приемов и методов;

д) *низкое* качество выполняемых работ, *несоблюдение* сроков выполнения работ, *пониженная* интенсивность труда, *неприменение* (игнорирование) передовых приемов и методов.

Для оценки уровня профессиональной компетентности i-го работника правомерно использовать следующие трансформации описательных характеристик:

а) развитие профессиональных знаний, умений и навыков соответствует *экспертному* уровню; работник знает специфику деятельности своего предприятия, основные производственные процессы, бизнес-задачи и направления развития; понимает функционал и особенности взаимодействия всех подразделений;

в) развитие профессиональных знаний, умений и навыков соответствует *стандартному* уровню; работник знает ключевые аспекты деятельности своего структурного подразделения; понимает функционал коллег; стабильно достигает плановых результатов деятельности;

д) развитие профессиональных знаний, умений и навыков соответствует *пороговому* уровню; работник владеет начальными знаниями, умениями и навыками для выполнения функциональных обязанностей только под контролем коллег или руководителя.

Оценка уровня корпоративной компетентности i-го работника ($У_i^{ОКК}$) базируется на сущностном аспекте дефиниции: на понимании под корпоративными компетенциями совокупности деловых и управленческих качеств, позволяющих работнику успешно выполнять должностные обязанности, опираясь на ключевые принципы корпоративной культуры и стратегические приоритеты развития предприятия (организации).

Необходимо подчеркнуть, что к корпоративным компетенциям могут относиться: стратегическое мышление; лидерство; инновационность; ориентация на результат; командообразование; корпоративность; ответственность; стрессоустойчивость и т.д. Между тем, в развитии любой корпоративной компетенции в обобщенном виде принято выделять следующие уровни:

а) уровень лидерства, служащий своеобразным эталоном;

б) экспертный уровень, обеспечивающий профессиональное владение компетенцией в нестандартных ситуациях или в ситуациях повышенной сложности;

в) уровень опыта, обеспечивающий профессиональное владение компетенцией во всех базовых, стандартных рабочих ситуациях;

г) уровень развития, обусловливающий ограниченное проявление компетенции (как правило, в виде отдельных элементов);

д) уровень некомпетентности (уровень непроявления компетентности).

Инструментом сбора первичной информации служит Анкета респондента, аккумулирующая вопросы, связанные с диагностикой индивидуальной результативности труда, уровня развития профессиональных и корпоративных компетенций, и пять вариантов (а, б, в, г, д) ответов на них. Представляется, что уровень комплексной оценки i-го работника (как и любой из формирующих его частных уровней) гипотетически может меняться в диапазоне от 0,20 до 1,00. Если, допустим, заработная плата работника ($У^{ЗРТ} = 0{,}75$) составляет 60 тыс. руб., в случае полной реализации стимулирующей функции заработной платы у работника, имеющего $У^{ЗРТ}$ на 20% выше (0,90), заработная плата должна достигать порядка 72 тыс. рублей.

В настоящее время предложенный подход к усилению стимулирующей функции заработной платы проходит пилотную апробацию на одном из оборонных предприятий г. Бийска Алтайского края. Результаты ее критического анализа и предложенные коррективы оценочных показателей найдут отражение в профильных публикациях.

Список литературы:

1. Миляева Л.Г. Методические аспекты управления стимулирующей функцией заработной платы персонала организаций / Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. 2014. № 3. С. 33-41.