



**Федеральное агентство по образованию
БИЙСКИЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
(ФИЛИАЛ)**

**Государственного образовательного учреждения
высшего профессионального образования
«Алтайский государственный технический
университет имени И. И. Ползунова»**

Кафедра экономики предпринимательства

Доклад

Тема: Стимулирующая модель оплаты труда персонала инновационных организаций

Д.э.н., проф.

Декан ЭФ, Директор ЦАИ

Аспирант кафедры ЭП

Миляева Л.Г.

Фомина С.А.

Методика оценки уровня трудовой мотивации персонала

- Тип методики: универсальная.
- Апробация: широкая.
- Тиражирование в специальных научных изданиях: широкое.
- Представление на профильных конференциях: широкое.
- Информационная база: данные опросной статистики персонала организаций.
- Концептуальная основа: использования для анализа трудовых мотивов трехмерной шкалы Лайкерта.

Фрагмент «Анкеты респондента (работника организации)»

Анализируемые мотивы труда	Ожидание					Восприятие					Важность				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1. Достойный размер оплаты труда	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2. Справедливый уровень оплаты труда	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3. Возможность профессионального роста	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4. Возможность повышения квалификации	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5. Премирование по результатам инновационной деятельности	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
6. Инновационный характер труда	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
7. Творческий характер труда	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
8. Возможность участия в научно-технических выставках, конференциях	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
9. Развитие И Т.Д. корпоративной культуры	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
10. Моральное поощрение работников	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
11. Хорошие условия труда	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
12. Нормальный психологический климат	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
13. Предоставление социального пакета	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
14. Оценка профессионализма работников	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
15. Учет мнения работников при разработке стратегии развития	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1

Инструкция по заполнению «Анкеты респондента (работника организации)»

Блок **«Ожидание»** предназначен для выявления Вашего мнения относительно критериев, которым должна соответствовать идеальная организация (желаемый вариант трудоустройства). Заполняя блок «Ожидание», Вы последовательно отвечаете на вопрос: «Идеальная организация должна иметь...». Если **Вы полностью согласны**, что идеальная организация должна иметь анализируемый критерий, то обведите цифру **5**, если же **Вы полностью не согласны** с данным утверждением, то обведите цифру **1**. Остальные значения (4, 3, 2) означают степень вашего приближения к той или иной точке зрения.

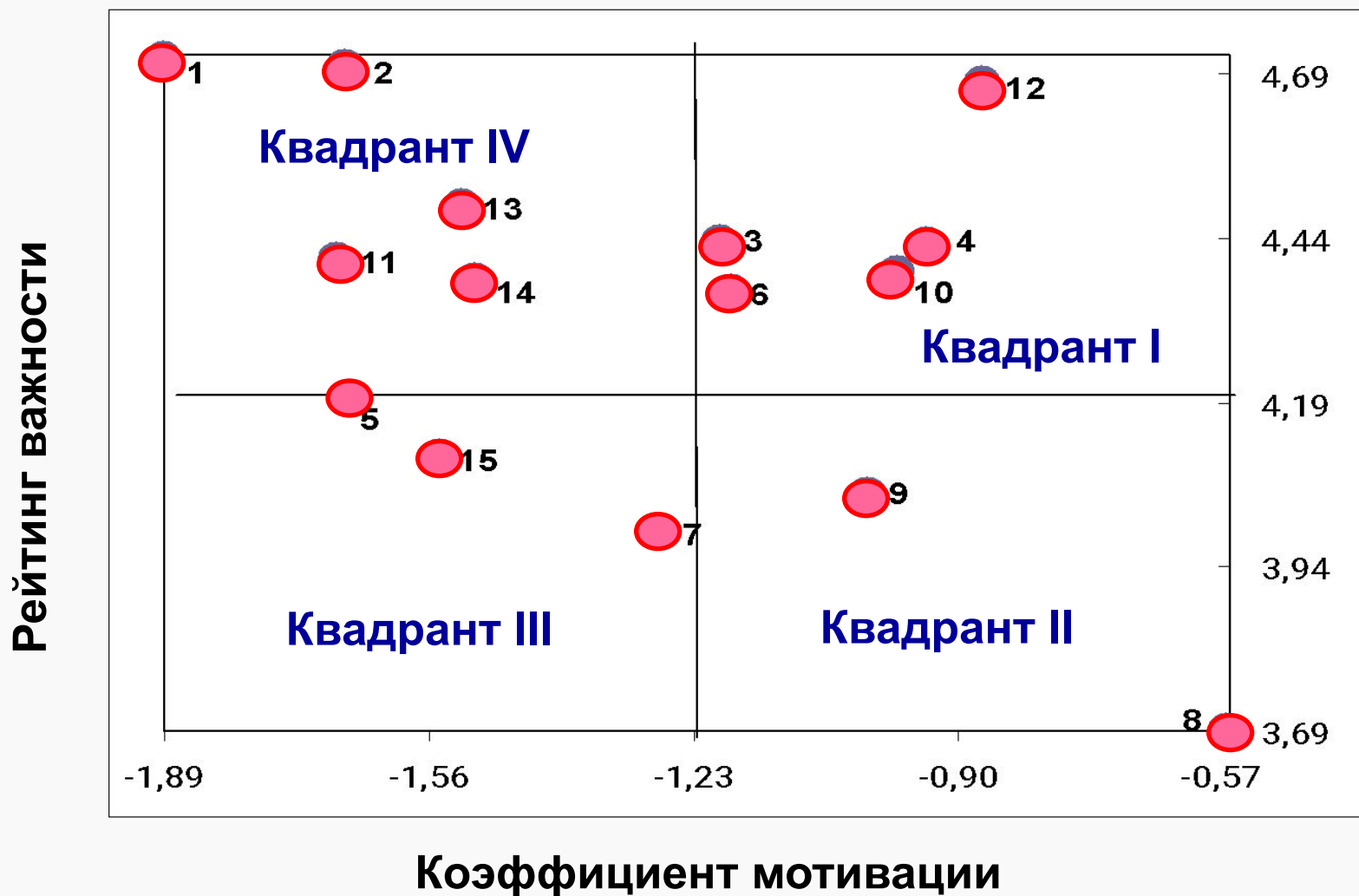
Блок **«Восприятие»** предназначен для выявления Вашего мнения относительно соответствия Вашей организации (в которой Вы трудоустроены в настоящее время) перечисленным критериям. Заполняя блок «Восприятие», Вы последовательно отвечаете на вопрос: «Организация, в которой я работаю и должность, которую я занимаю, имеют ...». Если **Вы полностью согласны** с данным утверждением (анализируемым критерием), то обведите цифру **5**, если же **Вы полностью не согласны** с данным утверждением, то обведите цифру **1**. Остальные значения (4, 3, 2) означают степень вашего приближения к той или иной точке зрения.

Блок **«Важность»** предназначен для выявления Вашего мнения относительно значимости для Вас лично каждого из анализируемых критериев. Если критерий **очень важен для Вас**, то обведите цифру **5**, если же критерий **совсем для вас не важен**, то обведите цифру **1**. Остальные значения (4, 3, 2) означают степень вашего приближения к той или иной точке зрения.

Алгоритм обработки данных опросной статистики («Анкет респондентов»):

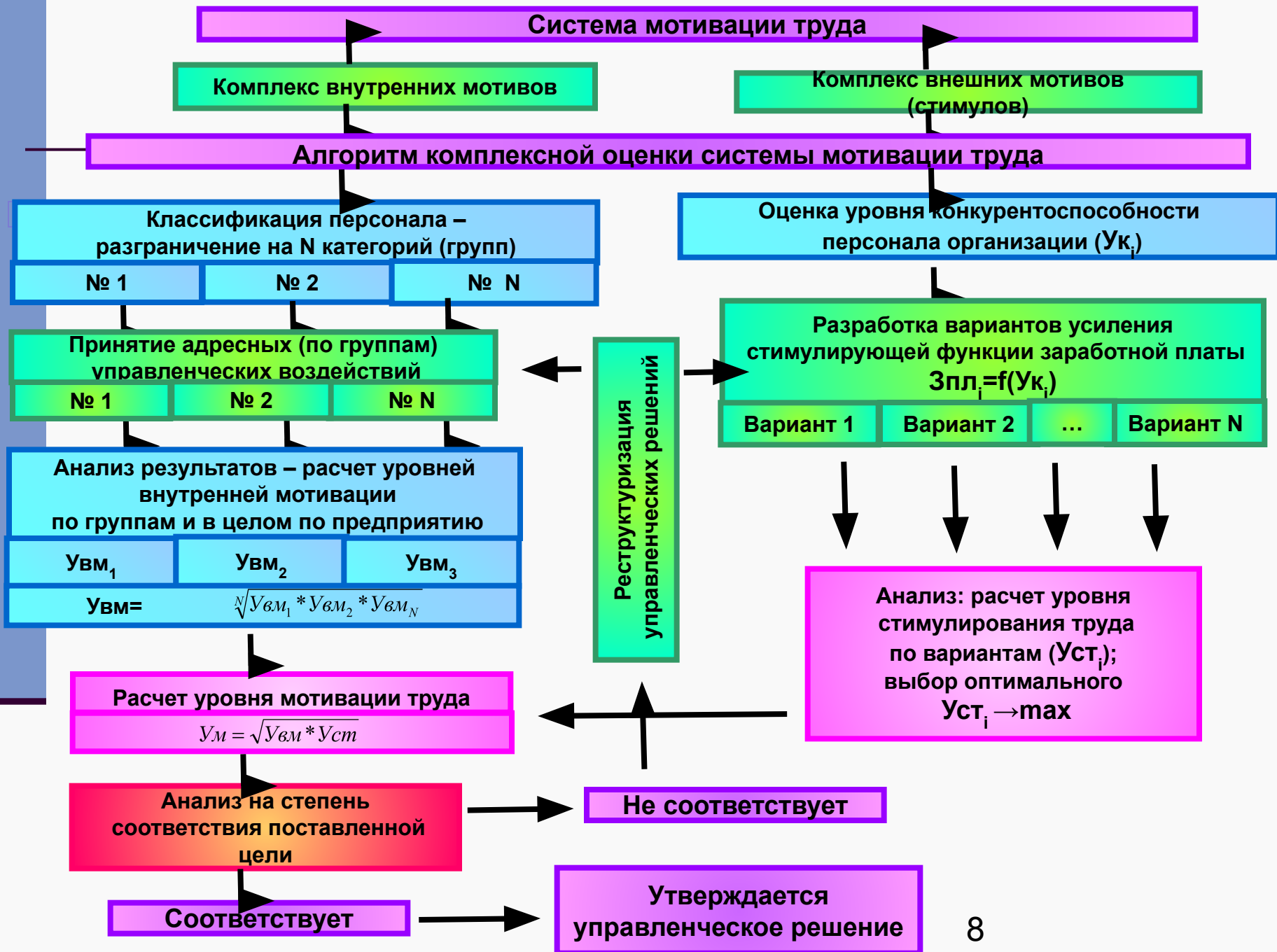
1. Расчет по каждому анализируемому параметру (мотиву труда) среднего балла – так называемого рейтинга ожидания, восприятия и важности.
2. Расчет по каждому параметру коэффициента мотивации, представляющего разницу между рейтингом восприятия и ожидания.
3. Расчет по каждому параметру уровня мотивации как частного от деления рейтинга восприятия на рейтинг ожидания.
4. Расчет интегрального уровня мотивации как средневзвешенной величины по всем анализируемым параметрам.

Графическая презентация результатов оценки уровня трудовой мотивации персонала



Аналитическая презентация результатов оценки уровня трудовой мотивации персонала

Абсолютная оценка		Относительная оценка	
Диапазон изменения уровня мотивации	Качественная градация абсолютной оценки	Уровень мотивации труда в сравнении с «фоном»	Качественная градация относительной оценки
от 1,00 до 0,80	нормальная	больше	относительно благополучная
от 0,80 до 0,60	удовлетворительная	равен	сопоставимая
от 0,60 до 0,20	неудовлетворительная	меньше	относительно неблагоприятная



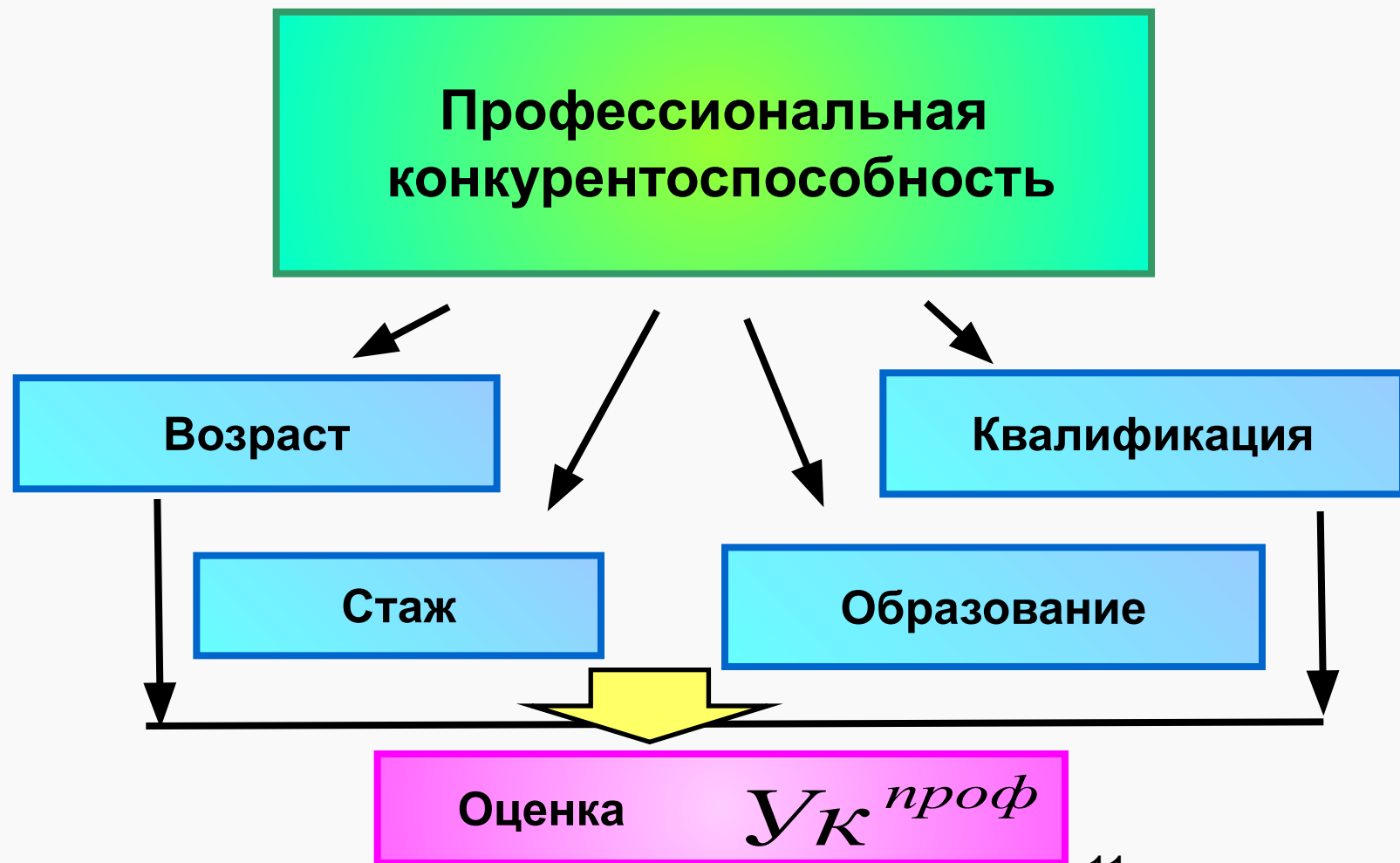
Профессиональная конкурентоспособность работника –

это способность выиграть у конкурентов экономическое состязание за «хорошие» рабочие места, соответствующие профилю его профессиональной подготовки, за счет наилучшего соответствия качественных характеристик рабочей силы производственному потенциалу конкретных рабочих мест и субъективным предпочтениям работодателей.

Методика оценки уровня профессиональной конкурентоспособности работника

- Тип методики: универсальная.
- Апробация: широкая.
- Отличительные особенности: относительная простота в освоении и легкость трансформации под специфику организации или особенности труда конкретной категории персонала.
- Тиражирование в специальных научных изданиях: широкое.
- Представление на профильных конференциях: широкое.
- Информационная база: данные опросной статистики персонала организаций.
- Концептуальные моменты авторской позиции:
 - 1) независимо от специфики труда уровень конкурентоспособности работника – результирующая четырех параметров: трех «сквозных» (образование, стаж работы по профессии и возраст) и одного специфического (уровень квалификации);
 - 2) балльная оценка уровня квалификации рассчитывается как сумма компонент, учитывающих специфику функционального подразделения труда;

Оценка профессиональной конкурентоспособности



Инновационная конкурентоспособность работника

$$УК^{ин} = \sqrt{УК^{проф} \times УМ^{ин}}$$

Инновационная конкурентоспособность персонала

***выступает в качестве результирующей
профессиональной конкурентоспособности
и уровня мотивации к инновационной
деятельности***

1 этап: Деление ОПР на 7 категорий конкурентоспособности:

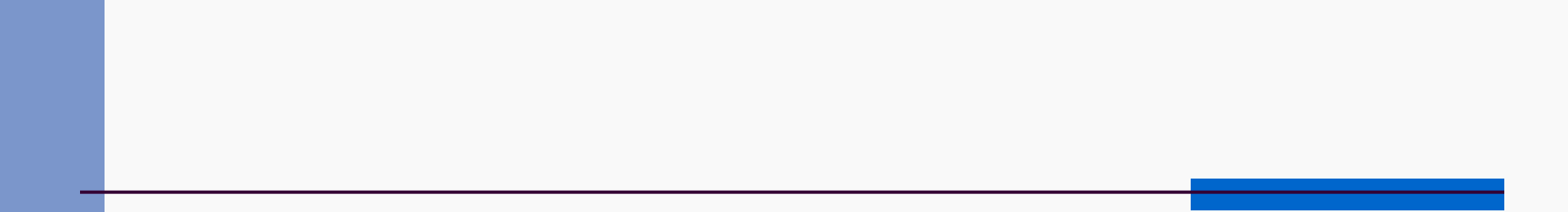
Категории конкурентоспособности	Уровень конкурентоспособности	Качественная характеристика категории
1	0,30 - 0,39	Низкая категория конкурентоспособности
2	0,40 - 0,49	
3	0,50 - 0,59	
4	0,60 - 0,69	Средняя категория конкурентоспособности
5	0,70 - 0,79	
6	0,80 - 0,89	Высокая категория конкурентоспособности
7	0,90 - 1,00	

2 этап. Утверждение «длины категориальной сетки оплаты труда» ОПР, равной 4,8 по результатам экспертных оценок.

3 этап. Выбор по результатам сравнительного анализа категориальной сетки оплаты труда:

Категориальная сетка оплаты труда с постоянным относительным возрастанием, равным 30%, и прогрессивным абсолютным возрастанием:

Категории конкурентоспособности	1	2	3	4	5	6	7
	(0,30-0,39)	(0,40-0,49)	(0,50-0,59)	(0,60-0,69)	(0,70-0,79)	(0,80-0,89)	(0,90-1,00)
Коэффициент зарплаты (Кзп)	1,00	1,30	1,70	2,20	2,90	3,70	4,80
Δ Кзп, д.ед.	-	0,3	0,4	0,5	0,7	0,8	1,1
Δ Кзп, %	-	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0



4 этап. Распределение ОПР по 7-ми категориям конкурентоспособности.

5 этап. Расчет заработной платы ОПР по категориям конкурентоспособности:

А. Рассчитывается заработная плата ОПР первой категории конкурентоспособности:

$$ЗП_1 = \frac{\Phi ЗП_i^B}{\sum_i^n Лсп_i * Кзп_i}$$

где, $\Phi ЗП_i^B$ – базовый фонд оплаты труда работников i профессии;

$Лсп_i$ – списочная численность работников i профессии;

$Кзп_i$ – коэффициент соотношения заработной платы в оплате труда разного качества и содержания (в зависимости от категории конкурентоспособности).

n – число категорий конкурентоспособности.

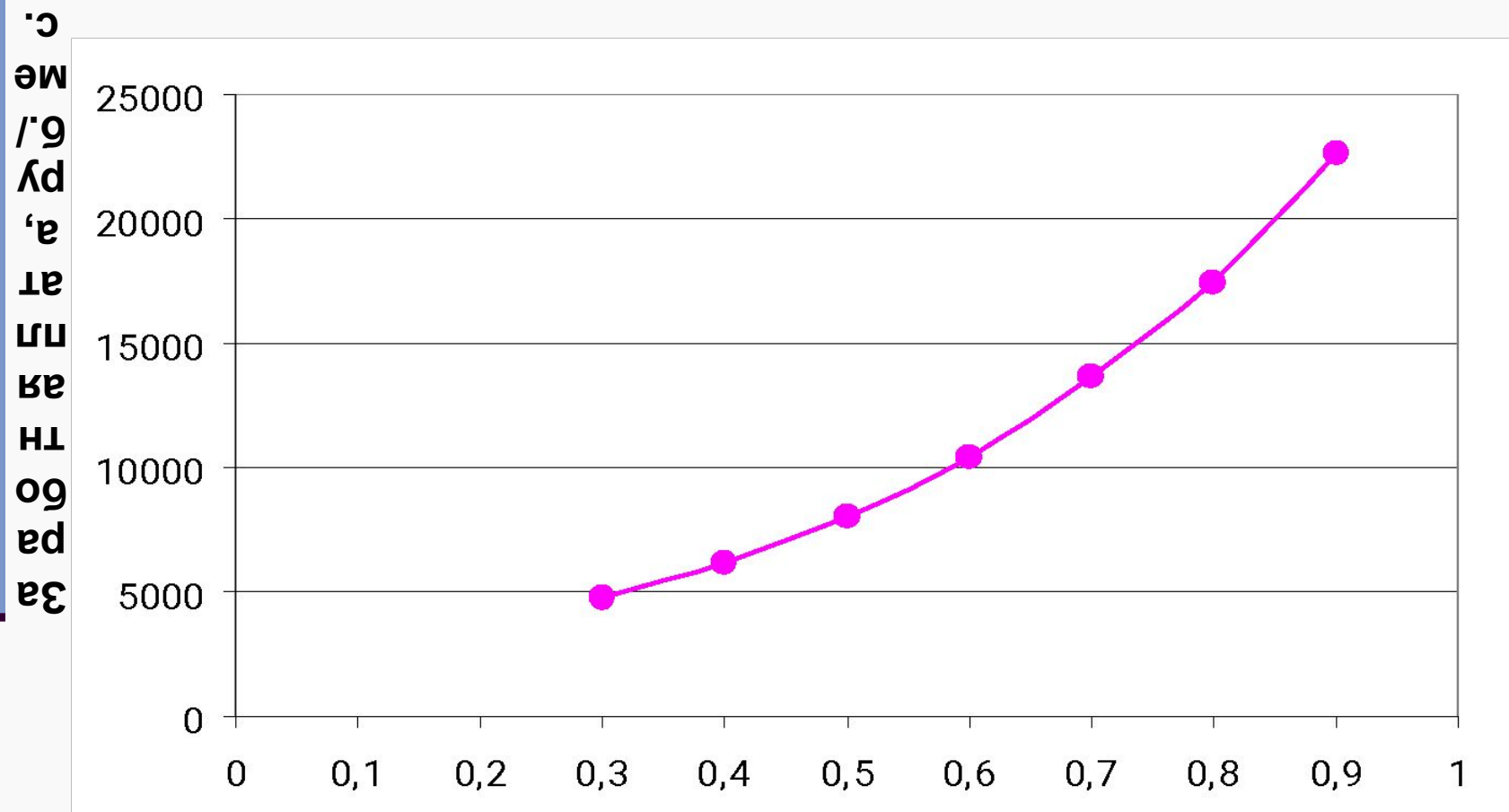
Б. Рассчитывается заработная плата ОПР i категории конкурентоспособности:

$$ЗП_i = ЗП_1 * Кзп_i$$

Расчет заработной платы ОПР по категориям конкурентоспособности (на примере электросварщиков)

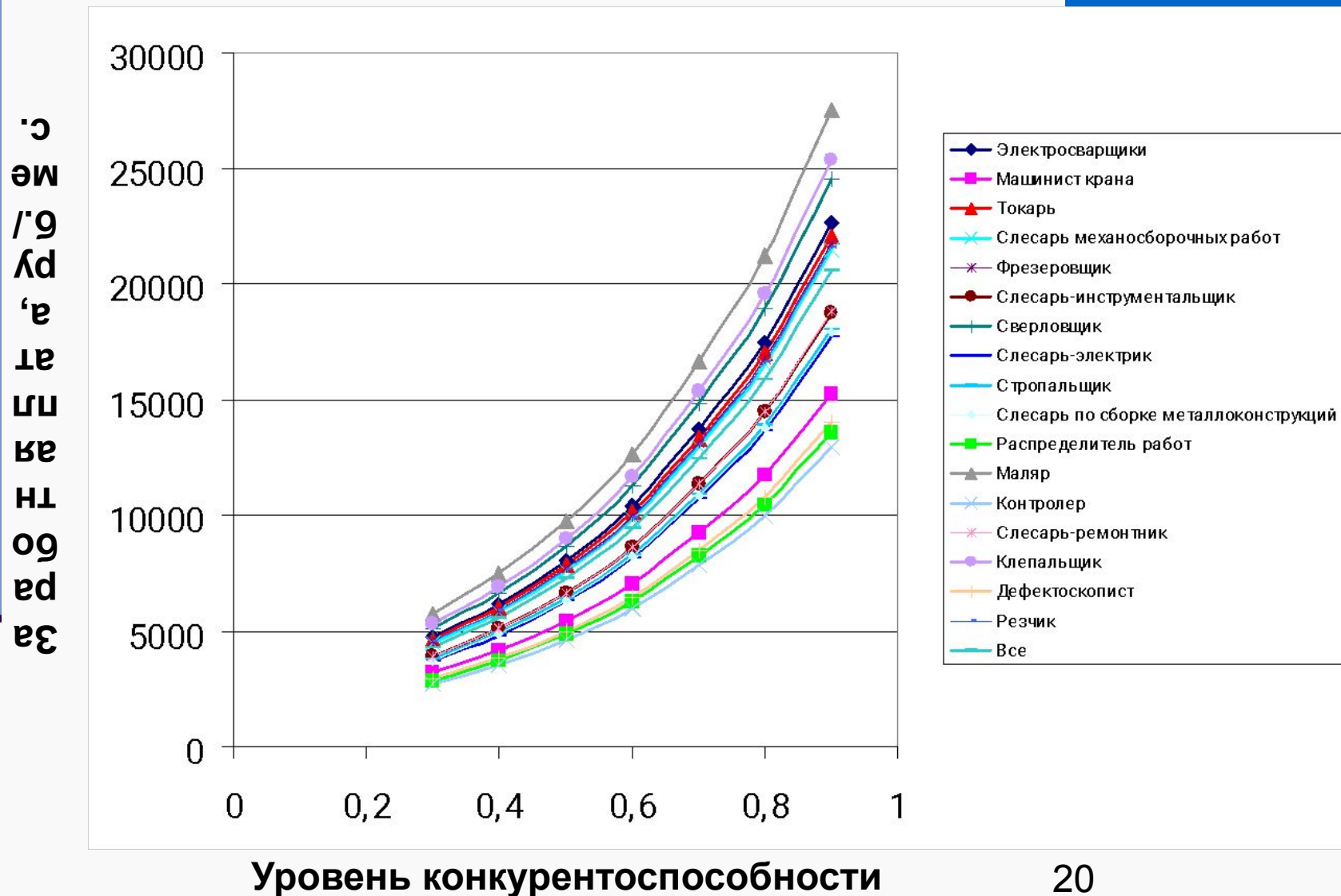
Электросварщики	Категории конкурентоспособности							Итого	ФЗП, руб.
	1	2	3	4	5	6	7		
Кзп	1,0	1,3	1,7	2,2	2,9	3,7	4,8		
Лсп, чел.	5	18	52	40	15	5	0	135	1258800
Лсп*Кзп	5	23	88	88	44	19	0	267	
ЗП, руб./мес.	4715	6129	8015	10372	13672	17444	22630		

Стимулирующая модель оплаты труда электросварщиков



Уровень конкурентоспособности

Стимулирующая модель оплаты труда ОНР «предприятий базового эксперимента»



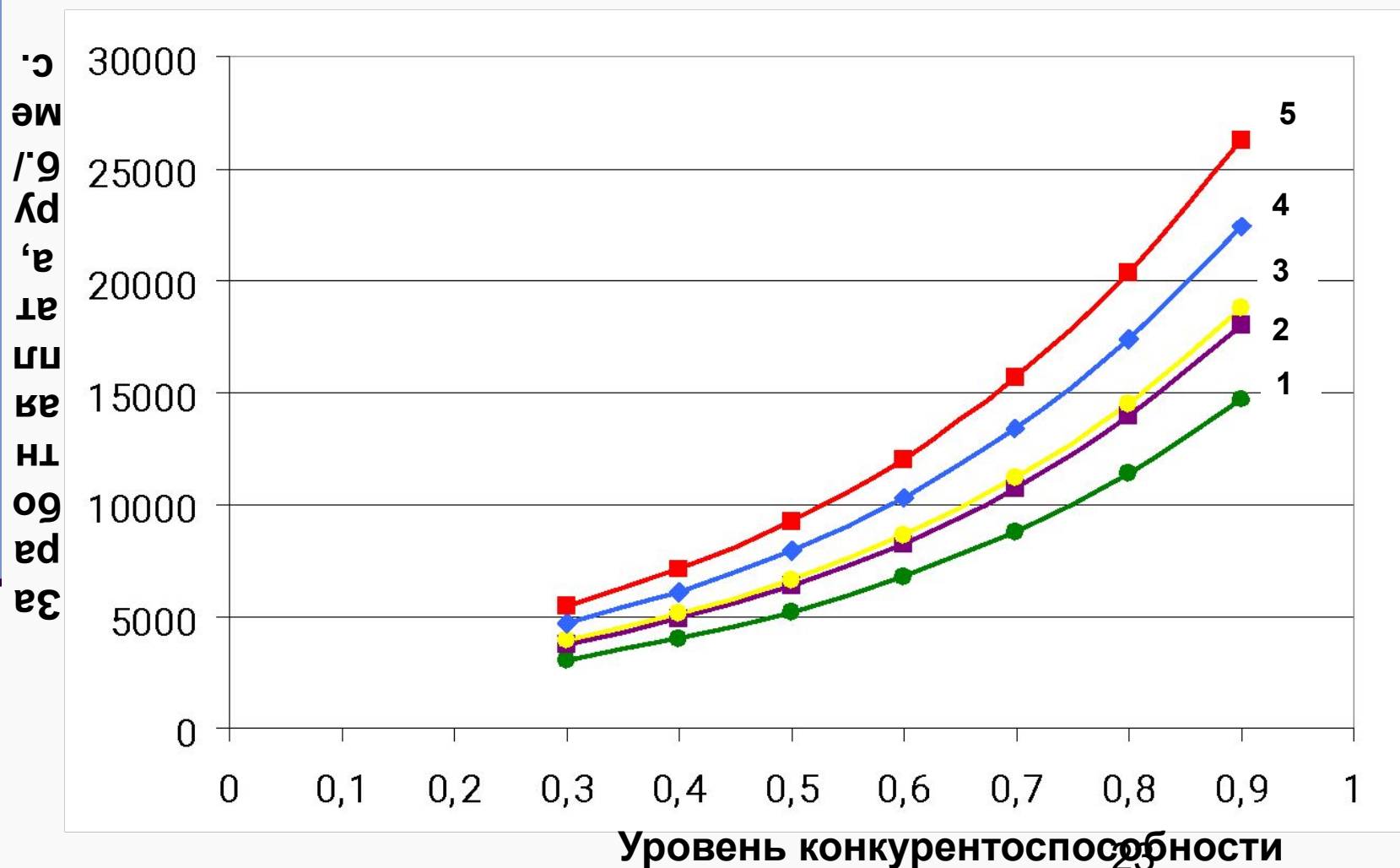
6 этап. Разграничение ОПР на 5 групп внутрифирменной значимости:

Профессии ОПР	ЗП ₁	К ^{сот}	Группы внутрифирменной значимости				
			1	2	3	4	5
			1,0-1,2	1,21-1,4	1,41-1,6	1,61-1,8	1,81-2,0
1. Электросварщик	4715	1,75				х	
2. Машинист крана	3174	1,18	х				
3. Слесарь-инструментальщик	3904	1,45			х		
4. Сверловщик	5114	1,90		х			
5. Слесарь-электрик	3692	1,37		х			
6. Распределитель работ	2829	1,05	х				
7. Маляр	5330	1,98					х
.....							
17. Контролер	2692	1,00	х			21	

7 этап. Составление интегральной сетки оплаты труда ОПР:

Группы внутрифирменной значимости	Категории конкурентоспособности ОПР						
	1	2	3	4	5	6	7
1	3064	3983	5179	6732	8752	11377	14708
2	3748	4872	6334	8234	10704	13915	17990
3	3910	5083	6608	8590	11167	14517	18767
4	4673	6075	7897	10266	13346	17350	22430
5	5470	7111	9245	12018	15624	20311	26258

8 этап. Графическая презентация стимулирующей модели оплаты труда ОПР



9 этап. Расчет интегральных коэффициентов оплаты труда ОПР:

Группы внутрифирменной значимости	Категории конкурентоспособности ОПР						
	1	2	3	4	5	6	7
1	1,00	1,30	1,69	2,20	2,86	3,71	4,80
2	1,22	1,59	2,07	2,69	3,49	4,54	5,87
3	1,28	1,66	2,16	2,80	3,64	4,74	6,13
4	1,53	1,98	2,58	3,35	4,36	5,66	7,32
5	1,79	2,32	3,02	3,92	5,10	6,63	8,57



Координаты для связи:

*Центр аналитических исследований
Бийского технологического института*

Тел./факс (3854) 366 446

E-mail lgm@bti.secna.ru