

ОПЛАТА ПО РЕЗУЛЬТАТАМ И КОНЦЕПЦИЯ БЛАГОПОЛУЧИЯ ЧЕЛОВЕКА

М.С. Каз

Томский государственный университет, г. Томск
Томский политехнический университет, г. Томск
E-mail: misk3@mail.ru

В статье анализируются истоки и современное положение дел в исследованиях благополучия человека, «субъективное благополучие» как ключевое понятие данной концепции и факторы его определяющие. На основе анализа результатов совершенствования оплаты труда в научных подразделениях РАН, обсуждается вклад системы оплаты по результатам в повышение содержательности трудовой жизни.

Конфликты, нарушения трудовой дисциплины, текучесть кадров - традиционные темы исследований деятельности сотрудников в организации. Ф. Лутанс, С. Юсеф и Б. Аволио [1], проанализировав материалы исследований в указанной области, пришли к выводу, что соотношение работ посвященных дисфункциональному поведению сотрудников и положительным аспектам работы соотносится как 375:1.

Ситуация начала меняться с призыва президента Американской психологической ассоциации М. Селигмана вернуться к забытой цели поведенческих наук – содействие формированию здоровых и счастливых людей, ориентированных на активную трудовую деятельность [2] и публикацией работы К.С. Кэмерона, Дж. Е. Даттона и Р.Е.Куини [3].

Переориентация психологических исследований на изучение сильных сторон человека, в противоположность традиционным исследованиям, в большей мере уделяющим внимания слабым сторонам личности, содействовала формированию направления, обозначенного термином «позитивная психология».

Ряд авторов определяет позитивную психологию как научную сферу, занимающуюся изучением путей и средств помощи людям в их стремлении чаще испытать положительные эмоции и счастье [4, 5].

Данная концепция нашла признание и в экономических исследованиях [6, 7]. Работы, посвященные анализу позитивных аспектов трудовой деятельности, делающих жизнь более осмысленной и содержательной, получают все большее признание.

Наиболее широкой категорией, характеризующей позитивные аспекты трудовой деятельности, несомненно, стало понятие «субъективное благополучие». Оно охватывает такие аспекты трудовой деятельности как профессиональный рост, цели и намерения сотрудников, отношения с сослуживцами. [8, 9].

Начало указанным исследованиям положил знаменитый Хотторнский эксперимент, который, в последствии, привел к формированию концепции «удовлетворенности трудом».

Сегодня установлено, что:

– субъективное ощущение благополучия является важным фактором удовлетворенности работой [10];

– уровень ощущаемого «субъективного благополучия» сотрудниками предприятия более надежный прогностический индикатор текучести кадров, чем показатель «удовлетворенность трудом» [11];

– высокая вовлеченность работников повышает уровень ощущаемого субъективного благополучия [12].

Указанные аргументы позволили Т. Райт заключить: «Организация, которая содействует росту субъективного благополучия своих сотрудников, создает для себя явное конкурентное преимущество в надвигающейся борьбе компаний за привлечение персонала в условиях его растущего дефицита» [11, с. 120].

Этим требованиям отвечает концепция оплаты труда по результатам, положенная в основу реформы системы оплаты труда научных работников, осуществлявшейся на протяжении нескольких последних лет в научных центрах Российской академии наук.

Следующие принципы, были заложены в новую систему оплаты труда:

– должностные оклады, установлены по профессиональным группам научных работников в зависимости от уровня образования, квалификации и занимаемой должности;

– сохранены надбавки за присуждаемые ученые степени и почетные звания и выплаты компенсационного характера, устанавливаемые законодательством;

– введены стимулирующие надбавки по результатам труда, выплачиваемые из бюджетных средств, а также внебюджетных источников был ориентирован на преодоление, вызываемой феноменом асимметричности ощущаемого благополучия «работы с прохладцей».

С целью внедрения нового механизма оплаты в Томском научном центре Сибирского отделения Российской Академии наук (ТНЦ СО РАН) было разработано положение «О видах, порядке и условиях применения стимулирующих выплат, обеспечивающих повышение результативности деятельности научных работников и руководителей научных подразделений ТНЦ СО РАН». Его действие распространялось только на научных сотрудников научного центра.

Особенность новой организации оплаты труда научных работников состояла в том, что критерием установления надбавки стала являться исключительно результативность научной деятельности. Ни квалификация научного работника или руководителя, ни сложность выполняемых им трудовых обязанностей при установлении выплат стимулирующего характера не учитываются. Они влияют лишь на размер должностного оклада.

Размер стимулирующих выплат научным сотрудникам устанавливается на основании индивидуальных показателей результативности научной деятельности (ПРНД).

Размер стимулирующей надбавки научного сотрудника определяется как произведение IP в баллах и цены 1 балла. В свою очередь, цена 1 балла определяется как отношение фонда стимулирующих выплат (в рублях) к сумме баллов всех IP.

Каковы результаты внедрения нового механизма оплаты труда в подразделениях Томского научного центра?

Анализ показывает, что стимулирующие выплаты научным работникам перестали зависеть от оклада, должности, а учитывают исключительно вклад каждого сотрудника в научную деятельность. Действительно, рассчитанный нами коэффициент корреляции Спирмена между должностью и размером стимулирующей надбавки

при новой организации стимулирования научной деятельности крайне низок и составляет лишь 0,057 (здесь и далее указаны коэффициенты корреляции, достоверные на уровне вероятности 0,95).

Сопоставить произошедшие изменения во взаимосвязи результативности деятельности научных сотрудников с оплатой их труда позволяет проведенный нами перерасчет стимулирующей части их заработной платы исходя из требований применявшегося в ТНЦ СО РАН до реализации обсуждаемого проекта положения по оплате труда научных работников.

Указанные расчеты показывают: при ранее использовавшейся системе стимулирования связь между научным вкладом исследователя и размером его поощрения составляла по коэффициенту Спирмена 0,51, (по новой системе 1); с фактором «должность» корреляция ранее составляла 0,164, в то время как при новой системе, почти в 3 раза ниже (как указано выше, лишь 0,057).

Анализ массивов данных о премировании научных коллективов в периоды применения старого и нового положения о стимулировании научной деятельности показывает, что новая система привела к некоторому снижению в дифференциации оплаты труда. Об этом свидетельствует разброс в оплате за результаты научно-исследовательской работы. Однозначно негативно оценивать это явление было бы не верно, так как ранее одной из причин высокой дифференциации в оплате труда являлась существенная разница в поощрении научных работников, внесших сопоставимый вклад.

Поддерживает вывод о большей объективности новой системы оплаты труда и расчет асимметрии распределения надбавок за результаты научной деятельности при старом и новом подходе к организации стимулирования. Оба распределения подчиняются нормальному закону по критерию Колмогорова-Смирнова (достоверны на уровне вероятности 0,95). Вместе с тем, асимметрия распределения надбавок по результатам научной деятельности, внедренных ТНЦ СО РАН, является слабой левосторонней (коэффициент асимметрии +0,47), в то же время асимметрия распределения надбавок за результаты научной деятельности при старой системе стимулирования характеризуется как сильная левосторонняя (+1,17). Это означает, что при ранее использовавшейся системе стимулирования ярко проявлялась тенденция выплачивать стимулирующие надбавки большей части сотрудников в меньшем размере, чем их реальный научный вклад. Перераспределение средств, предназначенных для стимулирования научной деятельности при новой системе в пользу некоторых сотрудников (фактор административного ресурса) по данным статистики выражено слабее, о чем свидетельствует его слабая асимметричность.

Таковы некоторые результаты использования системы стимулирующих выплат, ориентированной на повышение результативности деятельности научных работников и руководителей научных подразделений ТНЦ СО РАН», ориентирующей на большую вовлеченность сотрудников, повышающей содержательность их трудовой жизни.

Список литературы.

1. Luthans F., Youssef C., Avolio B. Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge. – Oxford: Oxford University Press., 2007.
2. Seligman M.E.P. What you can change and what you can't, From the president's address // American Psychologist. – 1999. – № 54 (7). – P. 559–562.

3. Cameron K.S., Dutton J.E. and Quinn R.E. Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline. – San Francisco: Berrett-Koehler., 2003.
4. Gavin J., Mason R. The virtuous organization: The value of Happiness in the workplace // Organizational Dynamics. – 2004. – № 6 (7). – P. 384–395.
5. Wright T. To be or not to be [happy]: The role of employee well-being // The Academy of Management Perspective. – 2006. – № 20 (3). – P. 118–125.
6. Каз М.С. Почему в экономических исследованиях необходим когнитивный подход? // Вопросы философии. – 2009. – №4. – С. 29–40.
7. Каз М.С. Знак и значение в моделях трудовой деятельности: от истории вещей к истории идей // Вопросы философии. – 2011. – №4. – С. 41–52.
8. Diener E., Suh E.M., Lucas R.E., Smith H.E. Subjective well-being: Three decades of progress // Psychological Bulletin. – 1999. – № 125 (22). – P. 276–302.
9. Keys C., Magyar-Moe J. Flourishing: Positive Psychology and the life well-lived. – Washington D.C.: American Psychological Association, 2003.
10. Judge T.A., Watanabe S. Another look at the job-satisfaction relationship // Journal of Applied Psychology. – 1993. – № 78. – P. 939–948.
11. Wright T., Cropanzano R. The happy/productive worker thesis revisited. // Research in Personnel and Human Resource Management. – 2007. – № 26. – P. 269–307.
12. Harter J., Schmidt F., Hayes T. Wellbeing in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the Gallup studies. In Flourishing: Positive psychology and the life well lived, eds C. Keys and J. Haidt, 181–196. Oxford, UK: Oxford.

ВСЕМИРНАЯ ЗИМНЯЯ УНИВЕРСИАДА–2019 В КРАСНОЯРСКЕ КАК СПОСОБ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОГО КАПИТАЛА

Г.Ф. Каячев

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего профессионального образования «Сибирский федеральный университет»,
г. Красноярск
E-mail: kayachev@mail.ru

В статье рассматривается возможное влияние результатов Универсиады-2019 на развитие социального капитала, раскрывается необходимость учета нематериальных результатов в оценке эффективности проводимых крупных международных спортивных мероприятий, определяются направления развития социального капитала. Указывается на необходимость разработки измерения динамики социального капитала как одного из критериев Универсиады-2019.

В связи с тем, что г. Красноярск получил право проведения Всемирной Зимней Универсиады в 2019 году, возникает необходимость оценки эффектов от ее подготовки и проведения. Безусловно, речь идет не только об определении эффектов в категориях рыночной экономики, в системе стоимостных показателей. Возникает более фундаментальная задача определить социальные эффекты, в том числе посредством учета нематериальных результатов, используя категорию социального капитала. Это важно с позиции выбора эффективных направлений подготовки Универсиады, имея в виду масштабность затрагиваемых изменений для населения города. Признание города – организатором спортивных мероприятий мирового масштаба