

УДК 331.5.024.54

ЭФФЕКТИВНАЯ СТАВКА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Жукова Е. В., канд. экон. наук, доцент кафедры финансового менеджмента
НИУ ВШЭ (Нижний Новгород)
E-mail: Elenahse@mail.ru

В статье рассматривается использование теоретической экономической модели расчета эффективной ставки заработной платы Шапиро-Стиглица в процессе принятия управленческого решения, связанного с убытками, возникающими в организации в связи с недобросовестным поведением ее работников.

Ключевые слова: ставка заработной платы, доход работника, риски организации, недобросовестное поведение, угроза увольнения, ценность долгосрочных отношений.

THE EFFECTIVE RATE OF A SALARY

In this article considers using of theoretical economic model of calculation of the effective rate of a salary by Shapiro–Stiglits in the course of acceptance of the administrative decision connected with losses, arising in the organization in connection with unfair behavior of its worker.

Key words: wage rate, the income of the worker, risks of the organization, unfair behavior, dismissal threat, value of long-term relations.

Воровство на предприятии. Рано или поздно, но каждый владелец бизнеса или руководитель бюджетной организации сталкивается с этой проблемой. Кто-то закрывает на это глаза, полагая, что это неизбежное зло, кто-то пытается докопаться до причин этого явления. Неоспоримо одно — подчас сотрудники могут нанести бизнесу больший ущерб, нежели конкуренты.

Эта проблема стара, как мир. Известны различные риски, связанные с деятельностью персонала: использование рабочего времени в личных целях, затянувшиеся перекуры, воровство канцтоваров, расходных материалов и других ресурсов, использование офисной техники и Интернета. Вы можете сказать, что это мелочи, а если эти мелочи учесть в рамках крупного бизнеса?

Бывают случаи, когда сотрудники используют оборудование и ресурсы компании для выполнения частных заказов, сотрудники служб снаб-

жения заключают заведомо невыгодные бизнесу договоры, получая так называемые «откаты» и т. д. В современной ситуации информационного бума одним из предметов воровства является конфиденциальная и коммерческая информация, утечка которой может привести компанию к разорению. Собственники организуют службу безопасности, закупают различные технические новинки, позволяющие контролировать поведение сотрудников, используют технологию управления Indulgence Management, вводят в штат психолога и при этом всегда задаются вопросом: «Почему?»

Психологи и социологи определяют воровство как вид человеческой деятельности, направленный на удовлетворение личных потребностей. Исходя из этого определения, мы можем считать, что воровство сотрудников — это не что иное, как один из источников увеличения их материального дохода. Но не редки случаи,

когда сотрудник, совершая воровство, пытается осознанно нанести работодателю вред, не имея в этот момент целей личного обогащения. Он руководствуется чувством мести, злобы, неприязни к руководителю. Осуществляя свой умысел, работник удовлетворяет желание навредить конкретному лицу в компании, но при этом сам бизнес может понести значительные убытки.

Иногда можно услышать от собственника и такое: «Они воруют у нас столько, сколько мы им недоплачиваем». А сколько вы им недоплачиваете?

Как понять, сколько нужно платить, чтобы у наемного персонала не возникало желания обмануть организацию. Работодатель хочет быть уверен в честности и правильности поведения сотрудников. Эта проблема не является уникальной для предприятий современной России. С ней сталкивались и сталкиваются предприниматели в различные исторические периоды и во всех странах. Наиболее действенной мерой дисциплинарного воздействия в отношении работника, допустившего недобросовестное поведение по отношению к организации, является угроза увольнения. Какие же факторы можно считать действенными при угрозе увольнения? На этот вопрос можно найти ответ, рассматривая модель эффективной ставки заработной платы, которая была разработана Карлом Шапиро и Джозефом Стиглицем [1].

Пусть Z — заработная плата сотрудника, которую он получает в данный момент в организации, Z_6 — величина заработной платы, на которую может рассчитывать работник в другой компании в случае увольнения с данной работы. Величина Z_6 дисконтирована с учетом издержек, связанных с поиском работы, с продолжительностью безработного периода, с величиной заработной платы в период испытательного срока и т. д.

Пусть O — сумма, которую работник надеется получить в результате обмана на своей нынешней работе. Эта сумма не зависит от того будет обман обнаружен или нет. Эта величина может иметь различную форму: взятка, использование активов организации, неэффективное проведение рабочего времени и т. д.

P — вероятность обнаружения обмана.

N — множитель, который характеризует ценность долгосрочных отношений между организацией и наемным работником. Это число периодов, в течение которых работник предполагает работать в данной организации, если обман не будет обнаружен. Если эти отношения будут длиться только один период, то $N=1$, если же больше, то N больше единицы.

Исходя из вышеперечисленного, К. Шапиро и Д. Стиглиц предлагают рассмотреть следующее условие:

$$O > P \cdot (Z - Z_6) \cdot N. \quad (1)$$

То есть выгода от обмана наступает тогда, когда она превышает произведение вероятности его обнаружения на потерю дохода вследствие увольнения. Также предполагается, что альтернативы, имеющиеся у работника по истечении временного периода, которому соответствует параметр N , не зависят от того, будет ли он уличен в обмане или нет, поэтому выгода от пребывания в организации реализуется исключительно в течение периода, описываемого множителем N . Проиллюстрируем данную модель примером: предположим, что взятка, которую предлагают работнику, равняется 5 тыс. руб. Вероятность обнаружения обмана организации в существующей ситуации равняется 0,1. Заработная плата работника в данной компании составляет 20 тыс. руб., а средняя заработная плата, на которую он может рассчитывать при увольнении в случае обнаружения обмана, равняется 15 тыс. руб. Работник настроен на долгосрочные отношения с данной организацией и $N=1$. Тогда рассчитаем величину, получаемую в правой части ранее записанного условия, и получим: $0,1 \cdot (20\,000 - 15\,000) \cdot 1 = 500$ (руб.). Исходя из полученной величины, мы можем сделать вывод, что обман выгоден работнику, т.к. полученная взятка в десять раз превышает величину ожидаемых потерь. Бесспорно, мы рассмотрели теоретическую модель, описывающую поведение работников, нацеленных на обман, но чем больше переменная N , тем меньшая выгода появляется у работника в связи с обманом организации. И здесь стоит задуматься над вопросом: «Почему в одних организациях работники лояльны бизнесу и рас-

считывают на долгосрочную работу, а в других нет?» Мы не можем всех работников поделить на честных и нечестных. Все гораздо сложнее. Даже самые честные люди сталкиваются подчас с сильным искушением. Примером могут служить случаи обнаружения обмана среди религиозных деятелей, которые присваивали часть пожертвований прихожан. Мой управленческий опыт говорит в пользу того, что большинство людей не всегда прибегают к обману, когда он сулит им прибыль или же они пытаются себя уговорить, что их действия, по большому счету, не являются нечестными. И все же масштабы обмана в любой организации зависят от наличия стимулов для обмана и рода деятельности организации. И если в организации на обман закрывают глаза, то он порождает новые обманы. «Ему можно, а мне нельзя?!» И тогда в организации распространяется так называемая «инфекция воровства». Лучший способ, позволяющий уйти от воровства, сделать обман невыгодным работнику, т.е. скорректировать множители из условия 1 таким образом, чтобы предполагаемое снижение заработка в результате обмана превышало бы выгоду от обмана. Если обратиться к модели Шапиро-Стиглица, то это выглядит следующим образом: $Z = Z_b + O/(N \cdot P)$, где Z — эффективная ставка заработной платы. Она устанавливается на уровне, превышающем среднерыночную заработную плату. В связи с этим необходимо рассмотреть вопрос, касающийся величины безработицы в том или ином регионе, в той или иной отрасли. Уровень безработицы будет влиять на величину Z_b , которая в определенной экономической ситуации может как расти, так и снижаться. Японский экономист Масахиро Окуно-Фудживара, касаясь проблемы воровства в японских компаниях, делал акцент на том, что, как правило, в крупных компаниях Японии действует система пожизненного найма, и найти на рынке труда высококлассного специалиста средних лет практически невозможно, что говорит о минимальном уровне безработицы среди определенной категории работников [2]. А это означает, что работник не сможет в ближайшей перспективе найти адекватную замену своему рабочему месту в случае увольнения,

что делает обман в этой ситуации, по меньшей мере, нерациональным, если не сказать — катастрофическим. Но с приходом на японский рынок иностранных фирм, которые нуждаются в высококлассных специалистах, ситуация начала меняться, и безработица начала расти, меняя величину параметра Z_b модели Шапиро-Стиглица для реалий японской экономической ситуации.

Работодателям следует также обратить внимание на возможность повлиять на ситуацию на отраслевом рынке труда, когда уволенный из организации за нечестное поведение сотрудник не сможет найти работу по причине плохой репутации, о которой станет известно другим работодателям, которые в свою очередь попытаются уменьшить риски убытков, не принимая данного человека в компанию. Участие всего профессионального сообщества в так называемом наказании приведет к тому, что параметр Z_b в модели Шапиро-Стиглица начнет уменьшаться для таких работников и начнет расти параметр N , отвечающий за длительность отношений между наемным работником и работодателем. Обман становится менее привлекательным.

Не менее значимым в данной модели является и величина вероятности обнаружения обмана — P . Сегодня во многих российских компаниях уделяют достаточно большое внимание техническим системам контроля, предполагая, что данные системы смогут снизить предполагаемый ущерб от нечестного поведения сотрудников. Как показывает практика — это не совсем так. Вышеназванные технические средства стоят достаточно дорого. Происходит увеличение затрат компании, но при этом убытки уменьшаются в меньшей степени, т.к. работники со временем адаптируются к новшествам и вносят свои коррективы в схемы обмана. Я не утверждаю, что данный вид контроля не эффективен. Просто создание таких систем на предприятии должно означать, что работодатель смог тем самым увеличить вероятность обнаружения обмана в долгосрочном периоде.

Давайте вернемся к понятию «репутация». Только сейчас обратимся к репутации организации. Согласно двухфакторной теории мотивации Ф. Герцберга и других ученых, занимающихся

этой проблемой, одним из основных мотиваторов наемных работников является сопричастность или причастность сотрудника к чему-то значимому, к чему-то имеющему положительный резонанс в обществе и т.д. [3]. Положительная репутация компании, ее успешность заставляют большинство сотрудников дорожить своим рабочим местом в ней, а это в свою очередь приводит к тому, что сотрудники нацеливаются на долгосрочные перспективные отношения с работодателем в лице организации. Происходит рост параметра N модели Шапиро-Стиглица. Рост этого показателя говорит о возрастающей лояльности сотрудников компании целям и задачам организации. В таких компаниях у сотрудников резко снижается соблазн вести себя нечестно. У работодателя возрастает порог доверия к персоналу и уменьшается необходимость прямого жесткого контроля, что приводит к сокращению затрат на организацию контроля. Организация должна выбрать тип поведения работников, который будет

способствовать уменьшению недобросовестного исполнения ими своих обязанностей. А эта задача уже напрямую связана с формированием корпоративной культуры организации, грамотная разработка которой позволит уменьшить уровень убытков, связанных с нечестным поведением работников.

Библиографический список

1. Милгром П., Робертс Д. Экономика, организация и менеджмент. В двух томах. Том 1 // Экономическая школа. СПб. Государственный университет экономики и финансов. Высшая школа экономики, СПб., 2004. С. 359–367.
2. Masahiro Okuno-Fujiwara. Monitoring Cost, Agency Relationships and Equilibrium Modes of Labor Contracts // Journ. Japan. a. Intern. Econ. 1987. Vol. 1. June. P. 147–167.
3. Дафт Р. Менеджмент, 6-е изд. // СПб.: Питер, 2006. С. 616–618.

ЧТОБЫ ТЕХНИКА НЕ ПОДВЕЛА!

<http://oborud.panor.ru>

В каждом номере: обзоры, экспертиза и технические параметры новых типов электрооборудования; рекомендации по монтажу, эксплуатации, техническому обслуживанию, мнения экспертов о новом высокоэффективном оборудовании, которое повышает надежность и экономичность систем электроснабжения; новые электроизоляционные материалы; диагностика и испытания оборудования; мониторинг низковольтного и высоковольтного оборудования, практика и рекомендации специалистов по обеспечению безаварийной эксплуатации; вопросы энергосбережения; новые типы вспомогательного электрооборудования; обзоры, технические параметры, экспертиза, диагностика; практические советы ведущих специалистов по эксплуатации, обслуживанию и ремонту промышленного электрооборудования и электрических сетей; актуальные вопросы энергоресурсосбережения и многое другое.

Наши эксперты и авторы: Н.И. Лепешкин, заместитель генерального директора ОАО «Центрэлектроремонт»;

С.А. Цырук, зав. кафедрой, проф. Московского энергетического института; Ю.М. Савинцев, генеральный директор корпорации «Русский трансформатор», канд. техн. наук; С.И. Гамазин, проф. МЭИ; В.Н. Соснин, технический директор компании «НПО Полигон»; А.Н. Ерошкин, специалист НПО «Сатурн»; Ю.Д. Сибикин, генеральный директор НТЦ «Оптим», канд. техн. наук; Е.А. Конюхова, д-р техн. наук, проф.; М.С. Ершов, д-р техн. наук, проф., чл.-кор. Академии электротехнических наук РФ и многие другие ведущие специалисты.

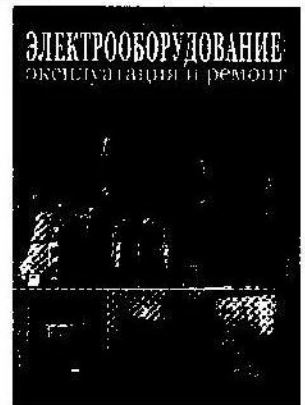
Главный редактор – профессор Э.А. Киреева.

Журнал входит в Перечень изданий ВАК.

Издается при информационной поддержке Московского энергетического института и Российской инженерной академии.

Ежемесячное издание. Объем – 80 с. Распространяется по подписке и на отраслевых мероприятиях.

Для оформления подписки через редакцию необходимо получить счет на оплату, прислав заявку по электронному адресу: podpiska@panor.ru или по факсу: (499) 346-2073, а также позвонив по телефонам: (495) 749-2164, 211-5418, 749-4273.



индексы

12532

84817