

Инновационный потенциал труда работника любой категории и сферы деятельности и его оценка по методу доктора экономических наук, профессора А.П. Лящецкого

Предложенный научный метод расчёта коэффициента трудового потенциала представляет собой абсолютную новизну и не имеет аналога в мире. Метод оценки трудового потенциала и оклада работника основан на применении унифицированной системы факторов, показателей, алгоритмов, нормативных коэффициентов, регионального прожиточного минимума в оплате труда и примера расчёта, обсуждён и рекомендован к внедрению в производственной и бюджетной сфере, частного, среднего и крупного бизнеса.

Оценка трудового потенциала и оклада работника по методу профессора А.П. Лящецкого имеет СВИДЕТЕЛЬСТВО о государственной регистрации № 2013614293 от 26.04.2013 г. Главной идеологической основой этого метода является высокий уровень рационализаторской деятельности и стимулирования труда работников, а также перераспределение сверхвысоких окладов в пользу низкооплачиваемых работников. На внедрение этого метода оплаты труда дополнительных средств из бюджета не потребуется.

Труд каждого работника будет объективно оценен и стимулирован. Зарплата любого работника не будет зависеть от начальников, а исключительно от самого работника. Функции начальников изменятся коренным образом. Их рутинная работа уступит место научной организации и управлению производственными процессами с целью обеспечения условий ускоренного внедрения всех, без исключения, рационализаторских предложений, новых технологий и рекомендаций учёных. Только при таком подходе к управлению можно рассчитывать на успешное развитие экономики России.

Так сложилось, что российская наука во все времена являла всему миру пример новых открытий. И сегодня Россия готовит лучшие в мире кадры, которые успешно привлекаются к их использованию в других, более развитых странах мира. Почему? Неужели мы с вами обгоняем развитые страны по уровню жизни наших учёных, инженеров, врачей, учителей и рядовых граждан. Конечно, нет. Так почему все самые передовые открытия, методики и наши с вами изобретения быстрее всего осваиваются в США, Японии, Западной Европе, а затем покупаются нашей страной? Нельзя ли сделать на оборот? Почему доля заработной платы в ВВП России сегодня составляет, примерно, 40%, тогда как в Евросоюзе и США эта доля составляет 73%, а в Японии - 74%. ООН признала, что зарплата ниже трех долларов в час притупляет мотивацию работника к производительному труду. По часовой производительности труда мы отстаём от США в 3,6 раза, в то же время по часовой оплате труда мы отстаём, примерно, в 9,6 раза. Получается, что мы работаем даже лучше чем американцы. Наше отставание по зарплате от Великобритании в 8 раз, Франции - 8,5 раза, Японии - 7,2 раза и Канады - в 10 раз. Во Франции продолжительность рабочей недели - 35 часов, а продолжительность отпуска

40 календарных дней.

При делении населения России на пять платных групп: первая группа - самые бедные - получают 5% доходов страны, пятая группа - самые богатые - владеет 50% доходов страны. Минимальная потребительская корзина составляет: в США - 300 наименований продуктов питания, товаров и услуг, в странах Западной Европы - от 300 до 450, в России - 19. Часовая оплата труда работника в США составляет 7,25 доллара, в России - 0,97 доллара. Максимальная оплата труда руководителей: в Японии всего лишь в 4-5 раз больше начинающего инженера, минимальная оплата труда которого составляет 2000 долларов.

Ситуация, складывающаяся в России, требует незамедлительного рассмотрения предложенного нами проекта «Оценки трудового потенциала и оклада работника» и проекта «Оценки цены товара и распределения прибыли». Используя на ЭВМ предложенную новую нормативно-справочную базу СП1, можно автоматизированным путём рассчитать трудовой потенциал и оклад любого работника, сформировать сводную учётную карточку работника (СП2) и сводные ведомости о результатах деятельности предприятия (организации) (СП3-СП6).

Новые показатели являются мощными стимуляторами для развития новых методов управления, обработки информации и появления новых методик и технологий. На предприятиях получит сильное развитие система рационализации, инновационное развитие и рост производительности труда, причём благодаря исключительно новой системе стимулирования труда.

Важным условием модернизации экономики является также совершенствование механизма ценообразования. Это также результат нашего научного труда. 26 апреля 2013 года получено Свидетельство о регистрации нового метода ценообразования. Внедрение в практику метода оценки уровня трудового потенциала работников и нового метода ценообразования обеспечат ускоренное развитие промышленности на основе принципа **опережающего** роста экономики.

Уровень монополизации в нашей стране сегодня выше, чем в США. Согласно данным, опубликованным недавно в отечественном журнале «Финанс» и в американском «Forbes», в нашей стране на конец 2010 года числилось 104 долларовых миллиардера, общее состояние которых составляло



более 30% ВВП страны. Если взять только верхнюю десятку этих богачей, то их совокупная доля в ВВП России достигала 12%. Это и неудивительно: в США 1920-х годов самая высокая ставка подоходного налога равнялась 24%, а налоги на наследство и крупнейшую недвижимость, формировавшие богатые династии, составляли всего 20%. А в России сейчас установлена плоская шкала подоходного налога в 13%, налог на дивиденды и того меньше - всего 9% (Айвазов А. Зачем мы кормим доллар? /Газета «Завтра», июнь 2011 г., №23. -С.4).

Возникает справедливый вопрос: за счет чего же после Великой Депрессии доля «среднего класса» в населении США выросла в 2,5 раза, достигнув 70% от общей численности населения страны, а количество миллиардеров за тот же период снизилось почти в 3 раза. Всё это произошло потому, что «Новый курс» Рузвельта и кейнсианская модель экономического развития **благодаря государственному регулированию рынка и резкому увеличению налогов на богатых смогли осуществить перераспределение значительной массы национального дохода в пользу беднейших слоев населения страны, забрав эти средства у богатых.** В период первого президентства Рузвельта верхняя планка подоходного налога была поднята до 63%, в период второго его президентства - до 79%, а к середине 1950-х гг. она подскочила до 91%. Налог на прибыль с корпораций вместо 14% в 1929 году составил 45% в 1955-м, а ставка налога на наследство недвижимости - с 20% до 77%. **Поэтому, пока в России не будет резко увеличена налоговая нагрузка на богатых, ни о каком социальном государстве, ни о мощном среднем классе не может быть и речи.**

Научный потенциал России очень велик и его надо использовать в полной мере. Для сравнения приведём следующие данные. Сегодня Нобелевские премии имеют: Франция - 54, Германия - 100, Великобритания - 114, США - 304, Россия (+ СССР) - 22 (см. в Интернете блог «Гайдпарк», Александр Васильевич Кацура, 17.04.2012).

Не дожидаясь реальных действий от Президента РФ, Председателя Правительства РФ и Госдумы РФ на применение моей методики по оценке трудового потенциала, она уже применяется на цементном заводе в городе Вольске Саратовской области. Завод акционерный, а директор - немец. Он самостоятельно внедряет всё самое лучшее, что способствует более эффективному управлению трудовым коллективом и развитию экономики. Можно только догадываться, что уже давно немец переслал эту методику в Германию. Там её быстро адаптируют и предложат России купить патент на её применение. Россия, как член ВТО, обязательно её купит. Позор!

Объединив науку, образование, производство, интересы простых людей и властной элиты, можно объединить граждан России в преодолении ужасающих последствий глобального кризиса. Предложенная нами **информационно-справочная база для оценки ТПР и окладов работников (СП1- Проект1)** может стать основой стратегии инновационного развития России XXI века.

Есть одобрительные письма от Председателя ФНПР М.В. Шмакова, Министра труда и социального развития Саратовской области Н.Ю. Соколовой, Заместителя Председателя Федерации профсоюзных организаций Саратовской области Э.А. Постельги, а также Минтруда России (Директора Департамента оплаты труда, трудовых отношений и социального партнёрства М.С. Маслова).

Комплект документов для расчёта коэффициента трудового потенциала работника (Проект 1) включает:

1. Справочник нормативно-справочной информации (СП1). МЗП 5205 рублей соответствует ВУЗам, как пример.

Код фактора и показателя	СП1. Наименование факторов и показателей	Алгоритмы и нормативные коэффициенты	Пример расчёта ТПР ТН – 12815 ФИО Ляшецкий А.П.		Новый работник: ТН – ФИО -	
			Расчётный КТП	Расчётный оклад	Расчётный КТП	Расчётный оклад работника КТП x МЗП
1	2	3	4	5	6	7
Ф1	Фактор 1.0 Стимулирование студентов и рабочих за их основную деятельность					
1.1	Стипендия основная	1,0				
1.2	Доплата за отличную учёбу	1,0				
1.3	Стипендия именная	2,0				
1.4	Договорная стипендия от предприятия	3,0				
1.5	Неаттестованный рабочий – стажёр: токарь, слесарь, электрик и т.д.	1,0				
1.6	За первый разряд	1,3				
1.7	За второй разряд	1,6				
1.8	За третий разряд	1,9				
1.9	За четвёртый разряд	2,2				
1.10	За пятый разряд	2,5				
1.11	За шестой разряд	2,8				
1.12	За седьмой разряд	3,1				
Ф2	Фактор 2.0 Стимулирование служащих, ИТР и руководящий состав предприятий и организаций за исполнение основных должностных обязанностей					
2.1	Рядового учётного и вспомогательного персонала	1,0				
2.2	Техников	1,4				
2.3	Старших техников	1,8				
2.4	Рядового инженерного состава	2,2				
2.5	Старших инженеров и МНС	3,0				
2.6	Ведущих инженеров и СНС	3,4				
2.7	Мастеров пр. уч., зав. складом, инстр. кладовой...	3,8				
2.8	Начальников производственных участков	4,2				
2.9	Зам. нач. цехов, отделов и производств	4,6				
2.10	Начальников цехов, отделов и производств	5,0				
2.11	Заместителей руководителей предприятий (организаций) и помощников депутатов районов	5,4				
2.12	Руководителей предприятий (организаций) и рук. администраций районов	5,8				
2.13	Глав администраций и депутатов районов	6,2				
2.14	Заместителей руководителей администраций и помощников депутатов Городских дум	6,6				
2.15	Руководителей администраций городов	7,0				
2.16	Мэров городов и депутатов Городских дум	7,4				
2.17	Зам. рук. администраций, зам. министров областей и помощников депутатов Областных дум	7,8				
2.18	Министров и депутатов Областных дум	8,2				
2.19	Губернаторов областей	8,6				
2.20	Зам. министров РФ и помощников депутатов Госдумы	9,0				
2.21	Министров РФ и депутатов Государственной Думы	9,4				
2.22	Зам. руководителя администрации Правительства РФ	9,8				
2.23	Руководителя администрации Правительства РФ	10,2				
2.24	Заместителя руководителя администрации Президента РФ	10,6				
2.25	Руководителя администрации Президента РФ	11,0				
Ф3	Фактор 3. Стимулирование преподавателей, учителей и учёных за должность		4,6	23943		
3.1	Ассистента	3,0				
3.2	Младшего преподавателя	3,4				
3.3	Старшего преподавателя	3,8				
3.4	Доцента	4,2				
3.5	Профессора	4,6	4,6	23943		
3.6	Заместителя заведующего кафедрой	5,0				
3.7	Заведующего кафедрой	5,4				
3.8	Заместителя декана	5,8				
3.9	Декана ВУЗа и др. уч. заведения	6,2				
3.10	Проректора ВУЗа и др. уч. заведения	6,6				
3.11	Ректора ВУЗа и др. уч. заведения	7,0				
Ф4	Фактор 4.0 Стимулирование за образование и повышение квалификации, условия труда и новые достижения		1,5	7807		

4.1	За ПТУ	н x 0,1			
4.2	За среднее	0,1	0,1	520	
4.3	За среднеспециальное	н x 0,1			
4.4	За высшее	н x 0,1	0,1	520	
4.5	За аспирантуру	н x 0,1	0,1	520	
4.6	За магистратуру:	н x 0,1			
4.7	За стажировку:	н x 0,1	0,2	1040	
4.8	За обучение на ФПК:	н x 0,1	0,1	520	
4.9	За стаж работы : n = (2008 - 1959) = 49 : 10 = 4,9	н x 0,1	0,5	2602	
4.10	За вредность для здоровья : n = [(Гт-Гн)] : 10 =	н x 0,1			
4.11	За секретность в работе : n = [(Гт - Гн)] : 10 =	н x 0,1			
4.12	За подготовку кандидатов наук	н x 0,1	1,2	6246	
4.13	За подготовку докторов наук	н x 0,1	0,1	520	
4.14	За внедрение рацпредложения	н x 0,1			
4.15	За Свидетельство на изобретение	н x 0,1	0,2	1040	
4.16	За Патент на изобретение	н x 0,1			
4.17	За руководство грантом или х/д.:	н x 0,1			
4.18	За руководство дипломными проектами студентов	н x 0,1			
4.19	За число читаемых курсов (дисциплин)	н x 0,1	0,1	520	
Ф5	Фактор 5.0 Стимулирование за научно-исследовательскую деятельность		3,0	15615	
5.1	За подготовку и издание учебников и учебных пособий	н x 0,1	0,7	3643	
5.2	За участие в работе международной научно-практической конференции	н x 0,1	0,2	1040	
5.3	За публикацию статей в зарубежных журналах	н x 0,1			
5.4	За публикацию статей в российских журналах ВАК	н x 0,1	0,5	2602	
5.5	За публикацию статей в межвузовских сборниках	н x 0,1	0,3	1560	
5.6	За публикацию статей в газетах	н x 0,1	0,5	2602	
5.7	За общее количество опубликованных печатных листов	(н : 15) x 0,1	0,8	4164	
Ф6	Фактор 6.0 Стимулирование за учёную степень, учёное и почётное звание.		0,7	3640	
6.1	За учёную степень кандидата наук	н x 0,1	0,1	520	
6.2	За учёную степень доктора наук	н x 0,1	0,1	520	
6.3	За звание старший научный сотрудник СНС	0,1	0,1	520	
6.4	За учёное звание -доцент	0,1	0,1	520	
6.5	За учёное звание - профессор	0,1	0,1	520	
6.6	За учёное звание - членкор	0,1			
6.7	За учёное звание -академик	0,1			
6.8	За Заслуженного деятеля науки РФ	0,1			
6.9	За Почётного работника высшего профессионального образования	0,1	0,1	520	
6.10	За звание «Заслуженный работник по профессии».	0,1			
6.11	За звание «Народный Артист»	0,1			
6.12	За звание «Герой России»	0,1			
6.13	За звание «Мастер Спорта»	0,1			
6.14	За почетное звание «Ветеран труда»	0,1	0,1	520	
Ф7	Фактор 7.0 Стимулирование военнослужащих и пенсионеров за воинское звание				
7.1	Рядовой, матрос, курсант	0,1			
7.2	Ефрейтор, старший матрос	0,2			
7.3	Младший сержант, старшина 2 степени	0,3			
7.4	Сержант, старшина 1 статьи	0,4			
7.5	Старший сержант, главный старшина	0,5			
7.6	Старшина, главный корабельный старшина	0,6			
7.7	Прапорщик, мичман	0,7			
7.8	Старший прапорщик, старший мичман	0,8			
7.9	Младший лейтенант	0,9			
7.10	Лейтенант	1,0			
7.11	Старший лейтенант	1,1			
7.12	Капитан, капитан-лейтенант	1,2			
7.13	Подполковник, капитан 3 ранга	1,3			
7.14	Подполковник, капитан 3 ранга	1,4			
7.15	Полковник, капитан 1 ранга	1,5			
7.16	Генерал-майор, контр-адмирал	1,6			
7.17	Генерал-лейтенант, вице-адмирал	1,7			
7.18	Генерал-полковник, адмирал	1,8			
7.19	Генерал армии, адмирал флота	1,9			
7.20	Маршал РФ	2,0			
	Итого КТПР и оклад нового работника		9,8	51009	

2. СЛП2. «Учётная карточка работника». ТНР - 12815, ФИО -Ляшецкий А.П. Факультет - Кафедра (подразделение) - МЗП-5205

Код Фактора и показателя	Факторы и стимулирующие показатели	Нормативный коэффициент за вид достижения работника	Расчётный КТПР	Расчётный оклад работника, КТПР x МЗП
Ф1	Фактор 1.0 Стимулирование студентов и рабочих за основную их деятельность			
Ф2	Фактор 2.0 Стимулирование служащих, ИТР и руководящий состав предприятий и организаций за исполнение основных должностных обязанностей			
Ф3	Фактор 3.0 Стимулирование служащих, ИТР и руководящий состав предприятий и организаций		4,6	23943
3.1	Задолженность – Профессор	4,6	4,6	23943
Ф4	Фактор 4.0 Стимулирование за образование и повышение квалификации, условия труда и новые достижения		3,9	20299
4.1	Среднее	н x 0,1	0,1	520
4.2	Высшее	н x 0,1	0,1	520
4.3	Аспирантура	н x 0,1	0,1	520
4.4	Стажировка	н x 0,1	0,2	1040
4.5	ФПК	н x 0,1	0,1	520
4.6	Общий стаж работы: н= (Гт2008 – Гн1959) : 15=	н x 0,1	0,5	2602
4.7	За подготовку кандидата наук	н x 0,1	2,4	12492
4.8	За подготовку доктора наук	н x 0,1	0,1	520
4.9	За авторское свидетельство на методику оценки ТПР	н x 1,0	0,2	1040
4.10	За число читаемых курсов (дисциплин)	н x 0,1	0,1	520
Ф5	Фактор 5.0 Стимулирование за научно-исследовательскую Деятельность		3,0	15615
5.1	За подготовку и издание учебников и учебных пособий	н x 0,1	0,7	3643
5.2	За участие в работе международной научно-практической конференции.	н x 0,1	0,2	1040
5.3	За публикацию статей в российских журналах ВАК	н x 0,1	0,5	2602
5.4	За публикацию статей в межвузовских сборниках	н x 0,1	0,3	1560
5.5	За публикацию статей в газетах	н x 0,1	0,5	2602
5.6	За общую публикацию национальных работ, п/л:	(н x15) x 0,1	0,8	4164
Ф6	Фактор 6.0 Стимулирование за учёную степень, учёное и Почётное звание		1,7	8848
6.1	За учёную степень кандидата наук	н x 0,1	0,1	520
6.2	За учёную степень доктора наук	н x 0,1	0,1	2080
6.3	За звание старший научный сотрудник СНС	0,1	0,1	520
6.4	За учёное звание - доцент	0,1	0,1	520
6.5	За профессора	0,1	0,1	520
6.6	За Почётного работника высшего профессионально образования	0,1	0,1	520
6.7	За почетное звание «Ветеран труда»	0,1	0,1	520
Ф7	Фактор 7.0 Стимулирование военнослужащих и пенсионеров за воинское звание		0,1	
Итого:	КТПР и оклад работника в «Учётной карточке работника»		9,8	51009

СП3. Сводная таблица КТПР и окладов работников подразделения: за месяц 201...г.

№ п/п	ФИО работников	Таб. номер	Должность (профессия)	Сумма КТПР по фактору работника подразделения							Эффективность проекта оценки ТПР	
				Ф1	Ф2	Ф3	Ф4	Ф5	Ф6	Ф7	КТПР работника	Оклад работника
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1												
2												
Итого значения показателей по подразделению												
Средние значения показателей по подразделению												
Руководитель подразделения (кафедры, цеха)												

СП4. Сводная таблица средних значений КТПР и окладов по отрасли - за месяц 201...г.

№ п/п	Наименование предприятий (организаций)	Численность работников предприятия (организации), чел.	Сумма КТПР по фактору подразделения и предприятия (организации)							Эффективность проекта оценки ТПР предприятия (организации)	
			Ф1	Ф2	Ф3	Ф4	Ф5	Ф6	Ф7	Сумма КТПР организации	Сумма начисленного ФОТ, руб.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1											
2											
Итого начисленные суммы КТПР и ФОТ по отрасли											
Средние значения показателей по отрасли											
Руководитель отрасли -											

Пора создать такие условия для формирования законодательной базы, чтобы можно было обеспечить внедрение всех самых передовых технологий в социально-экономической сфере, что должно стать основой для обеспечения техникотехнологической модернизации.

Имея объективные данные о работнике: стаж работы, уровень трудового потенциала (уровень квалификации) и расчётный оклад, можно с достаточной достоверностью определить размер месячной пенсии, которую должно гарантировать государство. Процент для установления размера пенсии от расчётного оклада должен быть единым, в пределах 70%, для всех категорий работников и сфер их деятельности.

Сегодня должно стать делом чести для каждого руководителя предприятий и организаций заняться внедрением разработанного нами «Проекта оценки трудового потенциала». **Постановка задачи в самом общем виде дана в настоящей статье.** Специалисты предприятий и организаций, руководители которых заинтересованы в применении этой методики, могут самостоятельно разработать программное обеспечение проекта применительно к условиям данного предприятия.

Для получения более полной информации о «Проекте оценки трудового потенциала» следует обратиться непосредственно к его разработчику - **Ляшецкому Анатолию Павловичу (конт. тел.: 8 (8452)-28-07-15; сот.: 8-927-154-59-45; эл. почта: lyas-hetsky@mail.ru).**