

УДК 331.214.7

<http://doi.org/10.35854/1998-1627-2024-7-832-839>

Особенности оплаты труда по компетенциям персонала массовых рабочих специальностей

Артур Олегович Бацокин¹✉, Наталья Анатольевна Хорошильцева²

^{1, 2} Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова, Москва, Россия

¹ abatsokin@gmail.com✉, <https://orcid.org/0000-0002-1568-3997>

² 89161537372@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-4128-5327>

Аннотация

Цель. Обосновать целесообразность применения компетентностного подхода в оплате труда персонала массовых рабочих специальностей, а также рассмотреть особенности практической реализации оплаты труда данной категории персонала относительно порядка формирования материального вознаграждения по компетенциям и структуры элементов оценки компетенций.

Задачи. Определить роль и сущность надпрофессиональных компетенций в оплате труда; провести анализ структуры заработной платы в аспекте установления элементов материального вознаграждения, формируемых по компетенциям; сформировать подходы к оценке компетенций с учетом специфики персонала массовых рабочих специальностей.

Методология. В целях установления части заработной платы, формируемой по компетенциям, авторами проведен сравнительный анализ современных систем оплаты труда. Порядок оценки компетенций персонала массовых рабочих специальностей основан на подходе, применяющемся федеральными центрами оценки компетенций.

Результаты. Сформированы методологические предложения по совершенствованию системы оплаты труда персонала массовых рабочих специальностей, заключающиеся в выделении переменной части в качестве материального вознаграждения по результатам оценки компетенций. Оценка компетенций рассмотрена как единый комплексный инструмент, включающий в себя оценку профессиональных и надпрофессиональных компетенций.

Выводы. Рекомендации авторов статьи о совершенствовании системы оплаты труда персонала массовых рабочих специальностей на основе компетентностного подхода позволят обеспечить рост производительности труда, формирование долгосрочных конкурентных преимуществ, повысить уровень адаптивности работников к изменениям производственной среды.

Ключевые слова: оплата труда, оценка компетенций, компетентностный подход, премирование, профессиональные компетенции, мягкие компетенции

Для цитирования: Бацокин А. О., Хорошильцева Н. А. Особенности оплаты труда по компетенциям персонала массовых рабочих специальностей // *Экономика и управление*. 2024. Т. 30. № 7. С. 832–839. <http://doi.org/10.35854/1998-1627-2024-7-832-839>

Specific features of labor payments according to competences of the personnel of mass working specialties

Artur O. Batsokin¹✉, Natalia A. Khoroshiltseva²

^{1, 2} Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia

¹ abatsokin@gmail.com✉, <https://orcid.org/0000-0002-1568-3997>

² 89161537372@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-4128-5327>

Abstract

Aim. To substantiate the expediency of the competence approach in the labor remuneration of the personnel of mass working specialties, as well as to consider specific features of the practical implementation of labor remuneration of this category of personnel regarding the order of formation of material remuneration by competences and the structure of competence assessment elements.

Objectives. To define the role and essence of supraprofessional competences in labor remuneration; to analyze the structure of wages in the aspect of establishing the elements of material remuneration formed by competences; to form approaches to the assessment of competences taking into account the specifics of the personnel of mass working specialties.

Methods. In order to establish the part of wages formed by competences, the authors have carried out a comparative analysis of modern labor remuneration systems. The procedure for assessing the competences of the personnel of mass work specialties is based on the approach used by the federal centers of competence assessment.

Results. Methodological proposals for the improvement of the labor remuneration system for the personnel of mass working specialties are formed, which consist in the allocation of a variable part as a material remuneration based on the results of competence assessment. The assessment of competences is considered as a single complex tool, including the assessment of professional and supraprofessional competences.

Conclusions. Recommendations of the authors of the article on improvement of the system of labor remuneration of the personnel of mass working specialties on the basis of the competence approach will allow to provide growth of labor productivity, formation of long-term competitive advantages, increase the level of adaptability of workers to changes in the production environment.

Keywords: labor remuneration, competence assessment, competence-based approach, bonuses, professional competences, soft competences

For citation: Batsokin A.O., Khoroshiltseva N.A. Specific features of labor payments according to competences of the personnel of mass working specialties. *Ekonomika i upravlenie = Economics and Management*. 2024;30(7):832-839. (In Russ.). <http://doi.org/10.35854/1998-1627-2024-7-832-839>

В настоящее время на рынке труда ощущается устойчивый дефицит персонала массовых рабочих специальностей. По оценкам отраслевых экспертов, для удовлетворения потребности в рабочем персонале национальной экономике требуется пять миллионов работников данной категории [1]. Дефицит рабочего персонала является следствием демографической ямы 90-х гг. XX в., падения престижа рабочих специальностей, тяжелых условий труда и зачастую низкого уровня компенсаций. Решение указанной проблемы находится в плоскости маркетинга персонала, системной работы работодателей с образовательными учреждениями, государственной поддержки производствен-

ных работников критически важных отраслей и предприятий. При этом обеспечение стабильного и бесперебойного выполнения текущих производственных задач обуславливает потребность в поддержании производительности труда на заданном уровне или обеспечении ее роста без привлечения дополнительных трудовых ресурсов, то есть за счет повышения индивидуальной эффективности.

Основным инструментом побуждения к высокопроизводительному труду служит материальное стимулирование, поощряющее демонстрацию ожидаемого трудового поведения, что обусловлено природой труда как средства заработка [2]. Экономическая

сущность материального стимулирования заключается в достижении целей и задач организации посредством качественного выполнения трудовых функций, обеспечения роста производительности труда, формирования стратегических конкурентных преимуществ организации. Ключевым вопросом стимулирования труда является определение предмета вознаграждения, а именно того, на что направлено мотивационное воздействие, или компонента социально-трудовых отношений, который в наибольшей степени оказывает влияние на успешное выполнение трудовой функции [3].

В современной управленческой практике широкое распространение получил компетентностный подход в управлении персоналом и оплате труда. Популярность этого подхода обусловлена развитием интеграции модели компетенций в производственную среду как составной части бизнес-процессов [4]. Предметом оплаты труда по компетенциям служит организация процесса материального вознаграждения труда с учетом уровня развития компетенций. В зависимости от степени соответствия фактического уровня развития компетенций и поведенческих атрибутов требованиям, обусловленным особенностями производственных функций и процессов, определяют размер материального вознаграждения или его части. Под компетенциями понимают знания, навыки, умения и личностные качества, обеспечивающие решение профессиональных задач, аккумулированные в процессе трудовой, социальной деятельности и обучения [5].

В целях определения конкурентоспособности элементов трудового потенциала с позиции ценности для работодателей Т. О. Разумовой и П. С. Лебедевой проведен анализ влияния требуемых компетенций на уровень предлагаемой заработной платы на российском рынке труда. Ими установлено, что самыми высокооплачиваемыми компетенциями служат высшее образование и технические навыки. Средним влиянием характеризуются надпрофессиональные (мягкие) компетенции и среднее профессиональное образование. Наименьшее влияние на заработную плату оказывают профессиональные навыки средней квалификации и опыт [6]. Таким образом, можно заключить, что работодатели выше оплачивают профессиональные компетенции и личностные качества, чем стаж работы и технические

функциональные навыки. Надпрофессиональные компетенции представляют собой общие навыки, связанные с личностными и социальными качествами, установками, управленческими способностями. Надпрофессиональные компетенции, в отличие от профессиональных навыков, не детерминированы спецификой конкретной работы [7].

Согласно результатам исследований Гарвардского университета и Фонда Карнеги, успех в профессиональной деятельности только на 15 % зависит от уровня развития профессиональных компетенций, остальные 85 % обусловлены уровнем развития надпрофессиональных компетенций. Данное соотношение также подтверждают результаты опроса работодателей, проведенного компанией McKinsey. Организациям выгоднее развивать текущих сотрудников, чем искать новых, а приоритетной областью развития респонденты указали мягкие навыки: эмпатию, лидерство и адаптивность [8]. В рамках доклада «Будущее рабочих мест», опубликованного Всемирным экономическим форумом, определены десять наиболее актуальных навыков. Первые пять позиций в данном рейтинге занимают надпрофессиональные компетенции: аналитическое и творческое мышление, устойчивость и гибкость, мотивация, любознательность и обучение на протяжении всей жизни [9]. Можно утверждать, что профессиональные и мягкие компетенции являются ключевыми факторами, определяющими успешность выполнения трудовой функции, и представляют предмет стимулирования труда в целях построения системы мотивации, направленной на их развитие.

Особенностью организации труда персонала, относящегося к категории массовых рабочих специальностей, можно считать ориентацию на прикладной труд, характеризующийся уровнем развития профессиональных компетенций (знания, навыки, умения). Ученые, исследующие данную проблему, утверждают, что мягкие компетенции у данной категории персонала не менее значимы, чем профессиональные. По мнению С. Ю. Алашеева, развитие надпрофессиональных компетенций персонала рабочих специальностей положительно коррелирует с ростом производительности труда. Надпрофессиональные компетенции рабочего дополняют его профессиональную квалификацию [10]. Рассматривая компетентность инженерного персонала предприятий обо-

ронно-промышленного комплекса, А. Г. Подольский и А. С. Красникова обращают внимание на существование запроса работодателей на сотрудников, обладающих высокими конструкторско-техническими знаниями, способных критически и аналитически мыслить, эффективно взаимодействовать с коллегами, качественно организовывать собственную рабочую деятельность и работу в команде, собирать и анализировать информацию [11].

Ввиду вышеизложенного нами предложено комплексно подходить к организации оплаты труда по компетенциям персонала массовых рабочих специальностей, то есть учитывать уровень развития профессиональных и надпрофессиональных компетенций при расчете материального вознаграждения. В современной управленческой практике различают два подхода к реализации оплаты труда по компетенциям при расчете постоянной или переменной частей заработной платы. В первом случае по результатам оценки компетенций определяют размер базовой части заработной платы (должностной оклад, тарифную ставку), во втором — по компетенциям формируется дополнительная часть, выраженная премией или надбавкой, призванной усилить мотивационную составляющую к развитию компетенций.

В отечественной практике основными системами оплаты труда персонала рабочих специальностей являются тарифные (повременная, сдельная, а также их производные) и бестарифные системы [12]. Повременная оплата труда с тарификацией по тарифной сетке применяется для дифференциации основной части заработной платы работника в зависимости от его квалификации, сложности выполняемой работы, интенсивности и характера труда. Уравнительный характер этой системы оплаты труда не способствует повышению заинтересованности работника в общих результатах деятельности коллектива. Отсутствие системы индивидуальных стимулов приводит к недостаточной мотивации повышения уровня компетентности.

В рамках сдельной оплаты труда заработная плата рассчитывается из фактического объема выполненной работы (количество изготовленной продукции и оказанных услуг). В целях стимулирования производительности труда повременную и сдельную системы оплаты труда дополняют премиальной (прогрессивно-премиальной) частью [13].

Бестарифные системы оплаты труда (гибкие, распределительные, коэффициентные) основаны на принципе долевого распределения фонда заработной платы. Сущность бестарифной системы оплаты труда персонала массовых рабочих специальностей заключается в расчете заработной платы пропорционально вкладу работника в общий результат с учетом отработанного времени и квалификации. Совокупный заработок работника определен системой варьирующихся коэффициентов, устанавливающих долю работника в фонде заработной платы. Размер доли работника в фонде заработной платы зависит от четырех факторов: объема рабочего времени, коэффициента квалификационного уровня, коэффициента трудового участия и количества работников, между которыми распределяют фонд заработной платы [14].

Развитием тарифной системы оплаты труда можно считать метод грейдирования должностей. Цель грейдирования — создание системы оплаты труда, в рамках которой производятся группировка и распределение должностей в соответствии с их ценностью для организации. Суть данного метода заключается в сопоставлении внутренней значимости должностей для организации с внешней ценностью на рынке труда [15]. Таким образом, количественная оценка ценности конкретного рабочего места для организации обуславливает требования к профессиональным и мягким компетенциям для успешного выполнения трудовой функции. На основе данной оценки устанавливают размер базовой части материального вознаграждения работника, что обеспечивает его взаимосвязь с уровнем развития компетенций.

Рассматривая вышеприведенные системы оплаты труда, можно указать следующие недостатки, ограничивающие синергетический эффект компетентностного подхода в оплате труда:

- отсутствие возможности пересмотра заработной платы без изменения тарифного разряда (должностного оклада);
- трудоемкость и высокая стоимость внедрения грейдирования, системы коэффициентов трудового участия и квалификационного уровня;
- невозможность работника оказывать влияние на размер заработной платы посредством перманентного развития компетенций;

- законодательные ограничения возможностей вертикальной и горизонтальной мобильности по результатам оценки компетенций.

Учитывая характер недостатков в случае формирования постоянной части вознаграждения ввиду уровня развития компетенций, нами предложено использовать механизм доплат для реализации данного подхода в оплате труда персонала рабочих профессий. Механизм доплат за развитие компетенций обеспечивает возможность регулярной оценки и пересмотра размера заработной платы. Несмотря на то, что такая надбавка имеет условно-постоянный характер, в соответствии с трудовым законодательством она считается премией. Премия представляется более гибким инструментом в аспекте определения размера доли относительно базовой части вознаграждения. В. С. Соловьев пишет, что изменение заработной платы менее чем на 7 % не оказывает мотивационного эффекта и, как следствие, не вызывает роста производительности труда [16]. Максимальный размер доли премии по компетенциям ограничен экономической целесообразностью и пределом производительности труда. Предел роста производительности труда выражен тактико-техническими характеристиками оборудования, научно обоснованными психофизиологическими ограничениями, требованиями законодательства.

В ракурсе оплаты труда персонала массовых рабочих специальностей постоянная часть выражена вознаграждением за профессиональные знания, навыки, техническую экспертизу и опыт, что закреплено в профессиональных стандартах, должностных инструкциях и профилях. Переменная часть вознаграждения, формируемая по результатам оценки компетенций, направлена на стимулирование развития мягких компетенций, поведенческих атрибутов, прикладную демонстрацию высокого уровня профессионального мастерства. Для обеспечения сбалансированного подхода к определению параметров оплаты труда необходимо установить соотношение профессиональных и надпрофессиональных компетенций, определить элементы оценки компетенций, которыми они выражены.

Системообразующим элементом оплаты труда по компетенциям служит механизм оценки уровня развития компетенций. В целях обеспечения комплексного развития компетенций персонала рабочих профессий

процедура оценки должна соответствовать ряду требований:

- отражать релевантные профессиональные и надпрофессиональные компетенции, связанные с выполнением трудовой функции;
- предельный размер доли надпрофессиональных компетенций в общей структуре не должен превышать 30 % [17]. Данное соотношение является оптимальным в ракурсе особенностей организации труда персонала массовых рабочих специальностей;
- соблюдение разумного баланса объективности и субъективности при оценке компетенций. Дополнение синтетических инструментов оценки субъективным мнением способствует повышению степени достоверности результатов оценки в реальных производственных условиях;
- регулярность оценки должна обеспечивать мотивационное воздействие при оптимальной периодичности проведения оценочных мероприятий;
- применяемые инструменты оценки должны обеспечивать массовый охват без использования трудоемких и затратных инструментов;
- по результатам оценки работникам направляется обратная связь с указанием зон развития, сильных и слабых сторон.

На основе вышеизложенного нами предусмотрен порядок оценки компетенций персонала массовых рабочих специальностей, учитывающий опыт федеральных центров оценки компетенций (ЦОК). Оценка профессиональных компетенций в ЦОК включает в себя практическое задание и теоретическую часть [18]. Такой подход соответствует принципу комплексности и позволяет объединить различные оценочные метрики в рамках одного оценочного мероприятия. Помимо оценки профессиональных знаний, порядок оценки компетенций должен включать в себя следующие элементы:

- проверку практических навыков при выполнении трудовой функции;
- оценку уровня развития мягких компетенций;
- ориентацию на выполнение корпоративных целей и задач;
- субъективную оценку поведенческих атрибутов работника непосредственным руководителем.

В соответствии с результатом комплексной оценки компетенций определяют размер

премии, формируемой по компетенциям. Тем самым достигается формирование у работников структуры компетенций в объеме, необходимом для реализации производственных задач, ориентированных на стимулирование развития перспективных компетенций.

Развитие мягких компетенций оказывает существенное влияние на рост производительности труда, но наибольший эффект достигается при комплексном подходе к оценке и стимулированию развития как мягких, так и профессиональных компетенций. В целях обеспечения приращения компетенций авторами предложено дополнить систему оплаты труда частью, формируемой на основе результатов оценки компетенций. Совершенствование системы оплаты труда персонала массовых рабочих специальностей на базе компетентностного подхода обеспечит рост производительности труда, повысит уровень производственной иници-

ативности, даст возможность сформировать долгосрочные конкурентные преимущества.

Научная значимость полученных результатов заключается в развитии теоретико-методологических основ оплаты труда персонала массовых рабочих специальностей посредством применения компетентностного подхода, предполагающего выделение в структуре заработной платы части, формируемой по результатам оценки компетенций. Практическая значимость заключается в обосновании целесообразности выбора премии в качестве части материального вознаграждения, формируемого по результатам оценки компетенций. Предложенный нами порядок оценки компетенций обеспечивает комплексное, всестороннее развитие компетенций и повышение уровня адаптивности работников к изменениям производственной среды, способствует укреплению культуры самосовершенствования.

Список источников

1. *Перельчук Е.* Проблема дефицита кадров на российском рынке труда будет только нарастать // BFM.ru. 2024. 7 января. URL: <https://www.bfm.ru/news/541429> (дата обращения: 10.06.2024).
2. *Гриценко В. С.* Проблема труда в классической политэкономии // Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология. 2010. № 4. С. 13–23.
3. *Маслова В. М.* Ключевые факторы, влияющие на эффективность работы персонала компании // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2015. Т. 4. № 4. С. 62–64. DOI: 10.12737/13243
4. *Белалов Р. М.* Тестирование как метод контроля и оценки сформированности компетенций // Образовательный вестник «Сознание». 2021. Т. 23. № 1. С. 18–23. DOI: 10.26787/pydha-2686-6846-2021-23-1-18-23
5. *Соколова Е. И.* Современное осмысление понятий «компетенция» и «навык» (обзор по материалам российских и зарубежных исследований) // Непрерывное образование: XXI век: электрон. науч. журнал. 2021. № 3. С. 132–146. DOI: 10.15393/j5.art.2021.7053
6. *Разумова Т. О., Лебедева П. С.* Влияние требуемых работодателем компетенций на уровень предлагаемой заработной платы на российском рынке труда // Социально-трудовые исследования. 2023. № 3. С. 29–45. DOI: 10.34022/2658-3712-2023-52-3-29-45
7. *Касьяник Е. Л.* Надпрофессиональные компетенции личности как основа профессиональной успешности специалистов // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2022. № 4. С. 69–77. DOI: 10.54509/22203036_2022_4_69
8. *Цаликова И. К., Пахотина С. В.* Научные исследования по вопросам формирования soft skills (обзор данных в международных базах Scopus, Web of Science) // Образование и наука. 2019. Т. 21. № 8. С. 187–207. DOI: 10.17853/1994-5639-2019-7-187-207
9. Future of jobs report 2023. Geneva: World Economic Forum, 2023. 296 p. URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf (дата обращения: 19.06.2024).
10. *Алашеев С. Ю., Коган Е. Я., Посталюк Н. Ю., Прудникова В. А.* Влияние общих компетенций работников на производительность их труда // Профессиональное образование и рынок труда. 2017. № 1. С. 9–14.
11. *Подольский А. Г., Красникова А. С.* Система показателей оценки уровня компетенций молодых специалистов на соответствие их требованиям оборонно-промышленного комплекса // Экономика труда. 2022. Т. 9. № 10. С. 1617–1630. DOI: 10.18334/et.9.10.116429
12. *Романова Е. С.* Тарифные системы оплаты труда: характеристика и направления развития в условиях рыночной экономики // Экономічний вісник університету. 2014. № 22-1. С. 104–108.
13. *Шендрикова О. О., Луценко М. С.* Повышение эффективности производства посредством изменения системы оплаты труда // Вестник Воронежского государственного технического университета. 2017. Т. 13. № 2. С. 122–127.

14. Уваров Н. Н. Бестарифная система оплаты труда: проблемы и решения // Вестник Красноярского государственного педагогического университета имени В. П. Астафьева. 2009. № 3. С. 94–100.
15. Чуланова О. Л. Грейдинг как технология привлечения и удержания высококвалифицированных управленческих кадров // Интернет-журнал Науковедение. 2014. № 5. С. 158. URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/129EVN514.pdf> (дата обращения: 11.06.2024).
16. Соловьев В. С. Теория социальных систем. Т. 2. Теория управления социальными системами. Новосибирск: СибАГС, 2009. 950 с.
17. Бацочкин А. О. Применение компетентностного подхода в оценке работников железнодорожного транспорта // Управление экономическими системами: электрон. науч. журнал. 2018. № 12. С. 29.
18. О независимой оценке квалификации: федер. закон от 3 июля 2016 г. № 238-ФЗ // Справ.-правовая система «КонсультантПлюс». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_200485/ (дата обращения: 11.06.2024).

References

1. Perel'chuk E. The problem of personnel shortage in the Russian labor market will only grow. BFM.ru. Jan. 07, 2024. URL: <https://www.bfm.ru/news/541429> (accessed on 10.07.2024). (In Russ.).
2. Gritsenko V.S. The problem of labor in classical political economy. *Vestnik Permskogo universiteta. Filosofiya. Psikhologiya. Sotsiologiya = Perm University Herald. Series: Philosophy. Psychology. Sociology*. 2010;(4):13-23. (In Russ.).
3. Maslova V.M. Key factors influencing the performance of the company's personnel. *Upravlenie personalom i intellektual'nymi resursami v Rossii = Human Resources and Intellectual Resources Management in Russia*. 2015;4(4):62-64. (In Russ.). DOI: 10.12737/13243
4. Belalova R.M. Testing as a method of control and assessment of the formation of competencies. *Obrazovatel'nyi vestnik "Soznanie" = Educational Bulletin "Consciousness"*. 2021;23(1):18-23. (In Russ.). DOI: 10.26787/nydha-2686-6846-2021-23-1-18-23
5. Sokolova E.I. Modern essence of the concept "competency" and "skill" (Review on Russian and foreign research publications). *Nepreryvnoe obrazovanie: XXI vek = Lifelong Education: The 21st Century*. 2021;(3):132-146. (In Russ.). DOI: 10.15393/j5.art.2021.7053
6. Razumova T.O., Lebedeva P.S. The impact of the competencies required by the employer on the proposed salary in the Russian labor market. *Sotsial'no-trudovye issledovaniya = Social & Labour Research*. 2023;(3):29-45. (In Russ.). DOI: 10.34022/2658-3712-2023-52-3-29-45
7. Kasyanik E.L. Soft skills of a person as a basis for professional success of specialists. *Professional'noe obrazovanie v Rossii i za rubezhom = Professional Education in Russia and Abroad*. 2022;(4):69-77. (In Russ.). DOI: 10.54509/22203036_2022_4_69
8. Tsalikova I.K., Pakhotina S.V. Scientific research on the issue of soft skills development (Review of the data in international databases of Scopus, Web of Science). *Obrazovanie i nauka = Education and Science Journal*. 2019;21(8):187-207. (In Russ.). DOI: 10.17853/1994-5639-2019-7-187-207
9. Future of jobs report 2023. Geneva: World Economic Forum; 2023. 296 p. URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf (accessed on 19.07.2024).
10. Alasheev S.Yu., Kogan E.Ya., Postalyuk N.Yu., Prudnikova V.A. The impact of transferable competences of workers on the labor productivity. *Professional'noe obrazovanie i rynok truda = Vocational Education and Labour Market*. 2017;(1):9-14. (In Russ.).
11. Podolskiy A.G., Krasnikova A.S. The system of indicators for assessing competencies of young specialists to meet the requirements of the military industrial complex. *Ekonomika truda = Russian Journal of Labor Economics*. 2022;9(10):1617-1630. (In Russ.). DOI: 10.18334/et.9.10.116429
12. Romanova E.S. Tariff systems of remuneration: Characteristics and directions of development in the conditions of a market economy. *Ekonomichnii visnik universitetu = University Economic Bulletin*. 2014;(22-1):104-108. (In Russ.).
13. Shendrikova O.O., Lutsenko M.S. Increase of production efficiency by means of changing the system of remuneration of labor. *Vestnik Voronezhskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta = Bulletin of Voronezh State Technical University*. 2017;13(2):122-127. (In Russ.).
14. Uvarov N.N. Non-tariff system of payment for labour: Problems and solutions. *Vestnik Krasnoyarskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta im. V.P. Astaf'eva = The Bulletin of KSPU named after V.P. Astafyev*. 2009;(3):94-100. (In Russ.).
15. Chulanova O.L. Grading as the technology to attract and retain highly qualified managerial personnel. *Internet-zhurnal Naukovedenie*. 2014;(5):158. URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/129EVN514.pdf> (accessed on 11.07.2024). (In Russ.).

16. Solov'ev V.S. Theory of social systems. Vol. 2. Theory of control of social systems. Novosibirsk: Siberian Academy of Public Administration; 2009. 950 p. (In Russ.).

17. Batsokin A.O. Application of a competency-based approach in the assessment of railway transport workers. *Upravlenie ekonomicheskimi sistemami: elektronnyi nauchnyi zhurnal = Management of Economic Systems: Scientific Electronic Journal*. 2018;(12):29. (In Russ.).

18. On independent assessment of qualifications. Federal Law of July 3, 2016 No. 238-FZ. Konsul'tantPlyus. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_200485/ (accessed on 11.07.2024). (In Russ.).

Сведения об авторах

Артур Олегович Бацокин

соискатель ученой степени кандидата наук
Московский государственный университет
имени М. В. Ломоносова
119991, Москва, Ленинские горы, д. 1
SPIN-код: 5056-4773

Наталья Анатольевна Хорошильцева

кандидат экономических наук, доцент,
доцент кафедры экономики труда и персонала
Московский государственный университет
имени М. В. Ломоносова
119991, Москва, Ленинские горы, д. 1

Поступила в редакцию 09.07.2024
Прошла рецензирование 02.08.2024
Подписана в печать 26.08.2024

Information about the authors

Artur O. Batsokin

PhD applicant
Lomonosov Moscow State University
1 Leninskie Gory, Moscow 119991, Russia
SPIN-code: 5056-4773

Natalia A. Khoroshiltseva

PhD in Economics, Associate Professor,
Associate Professor at the Department
of Labor and Personnel Economics
Lomonosov Moscow State University
1 Leninskie Gory, Moscow 119991, Russia

Received 09.07.2024
Revised 02.08.2024
Accepted 26.08.2024

Конфликт интересов: авторы декларируют отсутствие конфликта интересов, связанных с публикацией данной статьи.
Conflict of interest: the authors declare no conflict of interest related to the publication of this article.