

## НАУЧНЫЙ ТРУД И ЕГО НОРМИРОВАНИЕ: НОВЫЕ ПОДХОДЫ

### THE SCIENTIFIC WORK AND ITS REGULATION: NEW APPROACHES

*R. Botashev*

#### Annotation

The article deals with theoretical and methodological aspects of the organization and rationing of research works in a market economy; generalized methods of determining the complexity of scientific work, substantiated author's methodological approach to solving the problem, presents the results of the author's research on the development of norms and standards of research work, where the work is probabilistic and difficult to normalize. Recommendations on optimization of normative base of scientific organization labor costs by application of economic and mathematical methods are given.

**Keywords:** Science, scientific organizations, scientific research, new ideas, work, scientific work, standardization of labor, norms and standards of labor, methods and tools of rationing labor, research work, labor input, payment of scientific labor.

*Боташев Руслан Азаматович*  
Доцент, Карачаево–Черкесский  
государственный университет  
им.У.Д. Алиева, г.Карачаевск

#### Аннотация

В статье рассматриваются теоретико–методологические аспекты организации и нормирования научно–исследовательских работ в условиях рыночной экономики; обобщены методы определения трудоёмкости научного труда, обоснован авторский методологический подход к решению проблемы, изложены результаты авторского исследования по разработке норм и нормативов научно–исследовательского труда, где труд носит вероятностный характер и трудно поддается нормированию. Даются рекомендации по оптимизации нормативной базы трудозатрат научной организации посредством применения экономико–математических методов.

#### Ключевые слова:

Наука, научные организации, научные исследования, новые идеи, труд, научный труд, нормирование труда, нормы и нормативы труда, методы и инструменты нормирования труда, научно–исследовательские работы, трудоёмкость работ, оплата научного труда.

Одним из наиболее важных вопросов, стоящих перед научно–исследовательскими организациями, является нормирование и организация научного труда. Сегодня проблема организации, нормирования и оплаты научного труда волнует всё научное сообщество и остается всегда актуальной. При этом особую трудность представляет нормирование научного труда, то есть установление норм и нормативов на научные фундаментальные исследования. Чем раньше будет решена эта задача, тем точнее на основе этих нормативов будет сформирован бюджет государства. К сожалению, к решению задачи нормирования труда в сфере научных исследований пока только лишь обозначены некоторые подходы.

Установление норм труда для такого уникального по своим характеристикам сегмента, как научно–исследовательская деятельность – это очень тяжелая задача. В каждом конкретном случае должны учитываться все специфические особенности определенного вида работ, влияющие на него объективные факторы и риски.

В соответствии с Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы перед научными организациями была поставлена задача разработки внутренних систем нормирования научно–исследовательского труда. В современной рыночной эко-

номике нормы труда необходимы для более эффективно–го управления научной деятельностью по многим причинам. Во–первых, они являются инструментом планирования научно–исследовательских работ и затрат на их выполнение. Во–вторых, нормы труда являются инструментом управленческого учета и анализа затрат труда. В–третьих, нормы труда служат необходимой предпосылкой для определения результативности труда научного работника и "увязки" оплаты его труда с достигнутыми результатами. В–четвертых, установленные нормы труда выступают одним из важнейших стимулов и должны лежать в основе системы стимулирования результативного труда научных работников [1, с.9].

Целью настоящего исследования является анализ методологических подходов к нормированию научно–исследовательского труда и выработка практических предложений по реализации данного процесса. Предложенные в настоящей статье подходы к нормированию труда в сфере научных исследований и разработок учитывают уникальность процесса научно–исследовательского труда, индивидуальные характеристики, как самого научно–исследовательского проекта, так и его исполнителей, позволяют учесть все объективные факторы и риски, влияющие на выполнение научно–исследовательского проекта и получение результатов труда.

Дело в том, что переход к рыночной системе хозяйствования требует коренного пересмотра базовых принципов построения системы организации и оплаты труда, новых подходов к оценке труда работников, к нормированию труда, а также к построению новой нормативно-правовой базы в сфере трудового законодательства. При этом, на наш взгляд, вопрос нового подхода к оценке, нормированию научного труда остается актуальным и одним из сложных и недостаточно проработанных. Без эффективно действующей системы и инструментов нормирования научного труда невозможен переход к построению новых условий оплаты, в основе которой должны находиться принцип рыночной эффективности в сочетании с государственной поддержкой.

При подходе к решению проблемы нормирования научного труда неизбежно возникает вопрос: можно ли формализовать процессы научного поиска и установить нормативы труда на выполнение творческих задач? Не будет ли это соблюдением лишь внешней формы в ущерб существу дела? Однозначного ответа на этот вопрос среди экономистов по труду до сих пор нет, хотя имеется множество публикаций, отражающие различные методологические подходы к решению задачи нормирования творческого научного труда. На наш взгляд, при исследовании этой сложной проблемы, прежде всего, необходимо исходить из того, что нормирование научного труда неотвратимо. Определение трудозатрат на выполнение разных видов научных работ и распределение средств между научными организациями на основе этих данных позволит более эффективно планировать научные исследования и распоряжаться имеющимися ресурсами.

Как было отмечено выше, в Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных учреждениях на 2012–2018 годы перед научными организациями была поставлена задача разработки внутренних систем нормирования научно-исследовательского труда. Наиболее трудной частью этой работы оказалось, как и следовало ожидать, установление нормативов на научные исследования. Важно заметить, что на основе полученных нормативов планировалось сформулировать бюджет на 2017 год. Однако, как известно, этого до сих пор не произошло, что свидетельствует о степени сложности поставленной задачи и о трудности предложения достаточно эффективных инструментов нормирования творческого научного труда.

*В связи с этим возникает вопрос: для чего вообще нужны нормы труда и само нормирование научно-исследовательского труда? Ещё раз уточним, что нормы труда прежде всего необходимы для более эффективного управления деятельностью научной организации:*

1. нормы труда являются инструментом планирования научно-исследовательской деятельности;

2. нормы труда являются инструментом управленческого учёта и анализа затрат на выполнение научно-исследовательских работ;

3. нормы труда служат необходимой предпосылкой для определения результативности труда научного работника и увязки оплаты труда с достигнутыми результатами;

4. нормы труда выступают одним из главных стимулов и должны находиться, безусловно, в основе разрабатываемой системы оплаты труда научных работников.

Ключевой экономической категорией при исследовании данной проблемы является экономическая категория "творческий труд". На наш взгляд, наиболее удачным является следующее его определение.

*Творческий труд* – это сложная интеллектуальная деятельность, которая содержит в себе множество творческих элементов. Он отличается в итоге новизной и полезностью полученных результатов в виде качественно новых знаний, нового материального или духовного продукта, новых технологий, как правило, ранее не известных в науке и искусстве. При этом творческий труд можно квалифицировать по двум признакам: характеру выполняемых задач и по группам сложности [2, с.25].

При квалификации в зависимости от характера выполняемых задач в науке, как правило, выделяют: труд по созданию новых знаний; труд по воплощению знаний в технологии. Творческий труд предполагает постоянный поиск новых решений, новых постановок задач, активное варьирование функций, самостоятельность и неповторимость движения к искомому результату. Это особый вид труда, направленный на развитие человека и совершенствование или создание новых, оригинальных материальных, интеллектуальных и духовных благ, поиск новых решений и путей достижения целей исследования. От других видов творческого труда научный труд существенно отличается: сложный, коллективный, долговременный, носит вероятностный характер, требует значительного финансирования, имеет место случайность, как фактор влияния на результат, интуиция, специфика результата и т.д. Оценка творческого труда требует учёта всех этих специфических черт, а это усложняет процесс нормирования научного труда, соответственно оплату и организацию условий труда. На наш взгляд, специфическими особенностями нормирования творческого труда могут выступать: нормирование труда посредством комплексной оценки результатов деятельности; индивидуализации норм труда по результату персонализации работника; регламентации творческого труда и т.д.

Особенно важной специфической чертой нормирования творческого труда, на которую нужно обратить внимание, на наш взгляд, является необходимость индивидуализации норм труда. Это можно объяснить специфическими чертами, присущими интеллектуальной деятельности, а также её психофизиологическими особенностями. Знание личных данных каждого научного работника, определение его "творческого портрета" в увязке с уровнем научной работы по сложности, на наш взгляд, делает возможным установление индивидуальной нор-

мы для каждого отдельного работника. Следует также выделить следующую отличительную черту нормирования интеллектуального труда – это его регламентация с помощью самоорганизации, т.е. организация собственного трудового процесса работником самостоятельно, создавая при этом оптимальные условия для повышения качества своей работы. Анализ научных трудов ведущих ученых показывает, что при этом наибольший эффект достигается при постановке долгосрочных целей, а затем предоставить работникам самостоятельно решать тактические задачи на пути их реализации. Экспертами установлено, что работники лучше генерируют идеи, если они полностью удовлетворены своей работой. Этот процесс прерывается, если на работника начинают действовать внешние факторы – бюрократическая волокита, давление и т.д. [4, с.17].

*Следует также иметь в виду, что при выделении вида труда могут быть использованы три известные в экономике труда классификации:*

- ◆ традиционная классификация видов труда, выделяющая умственный, физический и смешанный труд. Руководствуясь этой классификацией, следует уточнить, что в научно-исследовательских организациях используется ручной и механизированный ручной, смешанный труд и умственный труд, в том числе управленческий, операторский (работа на исследовательских установках, оборудовании, конструирование с использованием ПК и автоматизированных систем и т.п.), творческий труд исследователя и разработчика (проектировщика), а также труд преподавателя;

- ◆ выделение Б. М. Генкиным регламентированного ( $\alpha$ -труда), творческого ( $\beta$ -труда) и духовного ( $\gamma$ -труда) [4, с.144];

- ◆ дифференциация  $\beta$ -труда на  $\beta_1$ -труд и  $\beta_2$ -труд, предложенная Б. Ю. Сербиновским и А. С. Чуриным [5, 214].

В основе  $\beta_1$ -труда лежат ограниченные творческие способности человека, т.е. способности человека творчески изменять регламентированные процессы и результаты производства товаров и услуг на основе известных знаний, выбирать лучший или приемлемый вариант процессов и результатов хозяйственной деятельности предприятия. По своему содержанию это творческая, но преимущественно инженерная деятельность. В результате  $\beta_2$ -труда творческие способности проявляются в форме создаваемых новых знаний и новых, ранее неизвестных, вариантов реализации процессов и результатов хозяйственной деятельности предприятия, следовательно, этот вид труда создает новое знание и новые формы его использования в хозяйственной практике и на рынке.

Знания и новые разработки является результатом использования разных видов труда и предпринимательские способности работников:  $\alpha$ -труд +  $\beta_1$ -труд +  $\beta_2$ -труд +  $\gamma$ -труд + предпринимательские способности работников.

Таким образом, разрабатываемые гибкие системы нормирования труда в центре внимания имеют  $\beta_2$ -труд, результатом которого являются научные продукты и научно-техническая продукция, и другие результаты, предназначенные для использования в хозяйственной практике. При этом результаты  $\beta_2$ -труда содержательно опережают трудовую деятельность других работников и хозяйственные успехи организации.

Анализ показывает, что существующие в современной экономике труда методы оценки интеллектуального труда несовершенны и в основном базируются на применении традиционных методов нормирования. По отношению к творческому научному труду, особенно с высоким содержанием творческих элементов, они являются малоэффективными т.к., на наш взгляд, не позволяют при нормировании учитывать перечисленные нами выше специфические черты творческого научного труда, а также не учитывают профессионального опыта лиц, чей труд нормируется [3, с.154].

Исследование, выполненное в научно-исследовательских и проектных организациях, показало, что нормирование и планирование труда сталкивается с рядом проблем, которые, на наш взгляд, могут быть разделены на три группы. Первые можно условно назвать традиционными. Они проявляются при решении подобных задач для любой организации и вида деятельности. Вторые (специфические) определяются спецификой научной и проектной организации и связаны с творческим характером труда, разнообразием решаемых задач, сложностями подбора, квалификационного роста и сохранения персонала. Третьи – это проблемы развития персонала и расширенного воспроизводства интеллектуального потенциала и капитала в условиях модернизации экономики России.

Проведенное нами исследование позволило предложить классификацию проблем нормирования творческого труда и выполнить их содержательное описание, а также выделить наиболее острые проблемы, которые в современных условиях необходимо решать при создании системы норм труда научной и проектной организации:

#### 1. Традиционные проблемы:

- ◆ проблема *достоверности и точности*; эта проблема может быть решена путем создания и совершенствования гибкой системы нормирования научного труда и управления ею, а также более широкого применения экономико-математических методов для моделирования, анализа и обоснования норм и нормативов творческого труда;

- ◆ проблема *единственной реализации большинства экономических и трудовых процессов*. Большинство трудовых процессов, экономических событий и явлений в ис-

тории экономической и организационной системы предприятия (организации) реализуются один раз; поэтому проблема единственной реализации рассматривается как причина, препятствующая повышению точности норм и нормативов творческого труда;

- ◆ проблема *практической неповторимости решаемых научных и проектных задач* созвучна с предыдущей проблемой. В практике научных и проектных организаций имеются похожие проекты, но (как правило) нет одинаковых. НИР единичны по своему содержанию, что препятствует повышению точности норм и нормативов творческого труда;

- ◆ проблема *уникальности используемых ресурсов* непосредственно связана со спецификой деятельности научных и проектных организаций;

- ◆ проблема *высокой сложности и новизны научных исследований, конструкторских и технологических разработок*, затрудняет задачу нормирования творческого труда и достижения точности норм и нормативов; поэтому, ряд ученых считает нормирование творческого труда невыполнимой задачей, если использовать методы и средства, хорошо зарекомендовавшие себя в разных сферах деятельности, в том числе в промышленности;

- ◆ проблема *повышения продуктивности* научных и проектных организаций, ее работников и руководителей непосредственно находит отражение в качественной и количественной сторонах норм и нормативов; Повышение производительности творческого труда и продуктивности научной и проектной организации создает основу для роста эффективности и усиления конкурентоспособности организации. *Решение этой проблемы может быть связано с коррекцией и развитием компетенций работников, исследовательских и проектных команд*, поскольку известно позитивное влияние компетенций на производительность (продуктивность) труда.

В научных и проектных организациях сконцентрирован потенциал, определяющий успехи на этапах НИОКР и освоения их результатов в производстве, поэтому *проблема продуктивности творческого труда должна решаться совместно с проблемой расширенного воспроизводства интеллектуального, творческого и предпринимательского потенциала таких организаций.*

- ◆ проблема *конкурентоспособности* научной и проектной организации и персонала обостряется в условиях экономической глобализации и интернационализации, развития информационно-коммуникационных технологий и открытости социально-рыночного государства.

Организациям приходится выживать и развиваться, ориентируясь на мировой, международные и межрегиональные рынки. Они должны более внимательно выбирать стратегические ориентиры и приоритеты, которые определяют их будущие возможности, конкурентные преимущества и ключевые компетенции.

## 2. Специфические проблемы:

- ◆ проблема *изменчивости значимой группы факторов*: спроса на научную продукцию (научные продукты, научно-техническую продукцию, научные и проектные услуги); целей; решаемых задач и их характера решаемых задач.

- ◆ проблема *выбора исполнителей работ*, типа и топологии их взаимодействия в структуре работ проекта. Эта проблема должна решаться особым образом, поскольку для каждой группы исполнителей, проектной или исследовательской команды нормы и нормативы будут разными, индивидуальными.

- ◆ проблема *междисциплинарности* базы знаний, обеспечивающей научное обоснование и управление трудом и его нормирование, состоит в том, что при создании норм и нормативов творческого труда используются знания экономики, экономики труда, менеджмента и управления персоналом, социологии, психологии, педагогики, медицины и другие. Следовательно, при нормировании творческого труда целесообразно проектировать гибкие индивидуальные и командные нормы и нормативы с учетом синергетики творчества, связанного с созданием междисциплинарного знания и его использованием в трудовых процессах, в которых творческий труд играет решающую роль;

- ◆ проблема *информационного обеспечения и автоматизации планирования и выполнения НИР и ОКР* связана с интенсификацией и повышением продуктивности творческого труда, расширением возможностей для получения нового знания, ускорения НТП и процесса производства нового знания и его использования в научной и хозяйственной практике.

*Проведенное исследование, направленное на выделение специфических и характерных для НИОКР затрат рабочего времени, позволяет выстроить алгоритм решения задач нормирования творческого труда в научной организации, который включает следующие шаги (этапы):*

1. Составление (по методике АТСО) индивидуальных классификаций затрат рабочего времени для каждого работника творческого труда, включенного в группу сотрудников преимущественно  $\beta_1$ -труда или группу сотрудников преимущественно  $\beta_2$ -труда.

2. Разделение затрат на группы: издержки приобретения творческого работника; издержки использования творческого работника.

3. Выделение подгрупп прямых и косвенных затрат в каждой группе и для каждого элемента классификации, уточнение методов и методик определения каждого элемента затрат.

4. Статистическое поэлементное исследование затрат и структуры затрат рабочего времени, представленных в трудовом и стоимостном измерениях, наполнение информационной базы СНОТ. Исследование выполняется на рабочих местах сотрудниками НПО и сторонними

сотрудниками, включенными в группы  $\beta_1$ -труда и  $\beta_2$ -труда, при консалтинговой помощи экспертов (специалистов по нормированию труда).

5. Принятие решения о составе и значениях укрупненных норм и нормативов творческого труда для каждого сотрудника с дифференциацией по выбранным типичным ситуациям его использования в научных проектах.

6. Организация мониторинга затрат и потерь рабочего времени, норм и нормативов творческого труда, наполнение статистической базы СНОТ.

7. Составление моделей и алгоритмов расчета норм и норматив творческого труда для построения гибкой СНОТ или разработка интеллектуальных алгоритмов.

8. Периодическая коррекция норм и нормативов творческого труда, в том числе по оценкам цены труда.

Создание инструментария оценки требует уточнения классификации учитываемых и оцениваемых затрат, которая в дальнейшем используется для выбора или разработки методики оценки каждого элемента совокупной оценки, выполняемой в трудовом и стоимостном измерении.

Как показали результаты исследования, для обоснования норм и нормативов творческого труда возможно решение задач путем построения экономико-математических моделей. Поэтому нами обоснована инновационная концепция гибкой системы нормирования и организации творческого труда. Эта проблема решается посредством использования самонаблюдения, самофотографии, самохронометража в научно-проектных группах при широком использовании ЭВМ и информационных технологий, которые позволяют создавать СНОТ в форме автоматизированной или интеллектуальной системы; нами поставлена задача создать именно такую систему нормирования, не оторванную от организации труда. Поэтому нормирование и организация научного труда спускается на исполнительский уровень и фактически поручается работникам творческого труда, чтобы получить возможность широкого внедрения в практику индивидуальных норм и нормативов труда.

Учитывая специфику НИОКР и проблемы нормирования творческого труда при разработке инновационной концепции гибкой системы нормирования труда, нами разработана и использована новая методология и методика нормирования творческого труда. Концепция представлена как модель СНОТ, имеющая совокупность параметров (С), созданных её элементами и связями:  $C = \langle V, S, Z, K \rangle$ , где V – внешние цели, задачи и функции в системе управления НПО, S – внешние связи СНОТ с системой управления НПО; Z – внутренние цели (дерево целей) и задачи СНОТ; K – концепты СНОТ; и т. д.

В работе нами разработаны подходы и методические инструменты исследования: структурирование и нормирование затрат творческого труда. Как известно, существенная специфика трудовой деятельности в НПО прояв-

ляется в затратах труда на создание инноваций. В связи с этим, в работе используется возможности метода Total Cost afownership (TCO) для исследования и структурирования затрат труда. Для этого сначала этот метод нами был адаптирован к условиям анализа и оптимизации затрат труда в НИОКР с целью создания более точных норм и нормативов труда для планирования работ и управления творческим трудом.

При создании норм и нормативов творческого труда нами использован комплекс адаптированных экономико-математических моделей:

1. факторная модель свойств работников творческого труда, построенная по результатам корреляционного анализа, экспертного оценивания и метода Дельфи. В модели показана средняя нормированная оценка факторов и ежемесячный вклад каждого работника в общий результат группы;

2. модель успеха проекта, учитывающая факторы:

- ◆ талант творческого работника (X);
- ◆ научные компетенции работника и способности как исследователя (Y);
- ◆ аналитические компетенции работника (Z);
- ◆ инновационные компетенции как создателя инновационных решений (Y);
- ◆ аналитические компетенции работника (Z);
- ◆ инновационные компетенции как создателя инновационных решений (Y);
- ◆ предпринимательские способности и компетенции (S).

Например, для одной из проектных групп мы получили линейную регрессионную модель  $D = -46,23 + 1596,15 X + 2698,04 Y + \dots$ , где D – денежный вклад сотрудника в общий результат проектной группы.

Следует отметить, что особое внимание в работе уделено методике нормирования творческого труда, обеспечивающей коррекцию норм с использованием ряда коэффициентов. При этом коррекция норм осуществлялась умножением нормы времени на коэффициент сложности исследования и инновации (Ксл).

Нами предлагается 5-ти и 10-ти бальные шкалы новизны и сложности исследования и разработок. Для определения коэффициента новизны (Кнов) и сложности (Ксл), определяемые для каждой НПО, коэффициент сложности представлен как функция оценки уровня оценки ( $X_1$ ) и уровня сложности ( $X_2$ ).

Например, для ООО "Энергодиспроект":

$$Ксл = 0,5282 + 0,1378 X_1 + 0,1152 X_2; Кнов = 5310 + 0,1760 X_1 + 0,1166 X_2.$$

Для коррекции норм творческого труда нами применен корректирующий коэффициент расширенного воспроизводства интеллектуального капитала и развития компетенции НПО, ее руководителей и работников (Кви),

который представлен как функция оценки уровня творчества ( $X_1$ ) и вида деятельности ( $X_3$ ). Для того же ООО "Энергодиспроект" нами использована модель  $K_{ви}=0,6827 + 0,1020 X_1 + 0,1190 X_3$ .

Нами предлагается следующий алгоритм решения задач нормирования творческого труда, который реализуется в синергетическом управлении проектами и включает следующие шаги (этапы):

1. Составление (по методике индивидуальных классификаций) затрат рабочего времени для каждого работника творческого труда, включенного в группу сотрудников преимущественно  $\beta_1$ -труда или группу сотрудников преимущественно  $\beta_2$ -труда.

2. Разделение затрат на группы: издержки приобретения творческого работника; издержки использования творческого работника.

3. Выделение подгрупп прямых и косвенных затрат в каждой группе и для каждого элемента классификации, уточнение методов и методик определения каждого элемента затрат.

4. Статистическое поэлементное исследование затрат и структуры затрат рабочего времени, представленных в трудовом и стоимостном измерениях.

5. Принятие решения о составе и значениях укрупненных норм и нормативов творческого труда для каждого сотрудника с дифференциацией по выбранным типичным ситуациям его использования в научных проектах [7].

Напомним, что нормы труда служат необходимой предпосылкой для определения результативности труда научного работника и "увязки" оплаты его труда с достигнутыми результатами. При этом, установленные нормы труда выступают одним из важнейших стимулов и должны лежать в основе системы стимулирования результативного труда научных работников.

В условиях рыночной экономики оплата труда осуществляется через оценку экономической эффективности с учётом цены рабочей силы (заработная плата), установленной на рынке труда. Действующая сегодня модель оплаты труда работников бюджетной сферы основана на остаточном принципе финансирования. Это

негативно сказывается на развитии рынка творческого научного труда и не отвечает принципам рыночной экономики. В результате этого формируется резкая диспропорциональность между эффективностью труда и уровнем его оплаты. Происходит это не только в государственном, но и негосударственном секторах экономики. Такое несправедливое отношение к творческому научному труду, на наш взгляд, грозит его существованию.

Способность творческого научного труда приносить высокую результативность в последнее время начинает осознаваться на разных уровнях управления "общественного самосознания". Подтверждением этого является намерение Правительства России в 2019–2025 гг. увеличить объёмы государственного финансирования научных исследований в полтора раза, а также появление сейчас разных форм негосударственного финансирования.

Отметим, что сегодня значительная часть творческого научного труда остается в сфере финансирования государственного бюджета, а переход к принципам оплаты труда, принятым в рыночной экономике, должен сопровождаться постепенным увеличением оплаты труда работников до размеров сопоставимых с негосударственным сектором экономики. На наш взгляд, для этого необходимо вернуться к ЕТС, где вместо низких тарифных ставок должны вводиться новые, использующие тарифные коэффициенты, основанные на разработанных выше новых нормах и нормативах труда. При этом нами предлагается, чтобы тарифная ставка 1-го разряда ЕТС равнялась прожиточному минимуму, равному с 1 мая 2018 года величине МРОТ. При этом доля выплат по тарифным ставкам должна составлять не менее 70 % от общего фонда оплаты труда, а около 30% составляет стимулирующая часть. Идея заключается в том, чтобы оплата труда работников творческого научного труда повышалась в соответствии с повышением стоимости потребительской корзины (прожиточного минимума) и на основе новых норм и нормативов труда, учитывающих квалификацию, сложность выполняемых научных работ, условия труда, уровень образования, стаж работы по профессии, влияние труда работника на коллективную результативность.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы. М, 2012
2. Творческий труд. Мир словарей. Социологический словарь [Электронный ресурс]. URL <http://mirslovari.com>.
3. Методы мотивации творческого персонала предприятия. Инновации в экономике. [Электронный ресурс]. URL <http://economicinnovation.com>.
4. Генкин Б.М. Основания экономической теории и методы организации эффективной работы. М, Норма, 2007.
5. Сербиновский Б. Ю., А.С. Чурин. Развитие и использование классификации труда в исследовании инерции предприятия. Новочеркасск, ЮРГТУ, 2012.