**Заработная плата и "золотое сечение"**

А. Иванус

Известно, что создание работоспособного коллектива - это одна из первейших задач руководителя для обеспечения успешной работы любой компании. Важная роль здесь отводится проблеме согласования квалификации сотрудников, их индивидуальных интересов и психологической совместимости. Привлеченная для достижения этой цели психологическая наука в настоящее время располагает значительным набором универсальных методик индивидуальной и корпоративной мотивации трудового процесса.

Но все-таки нельзя не согласиться с тем, что на первом месте среди факторов успеха в попытках создания работоспособного коллектива стоит материальный стимул - заработная плата. И даже более того: важно еще не только то, какую зарплату получает тот или иной сотрудник, но и то, какую зарплату получают другие, работающие рядом с ним. Потому что сопоставление своей зарплаты с зарплатой других определяет, какое место сотруднику отведено в компании, насколько его значимость находится выше или ниже по отношению к другим.

Отсюда вторым по значимости фактором становится необходимость каждому сотруднику иметь возможность четко понимать, что ему необходимо сделать, какое условие карьерного роста он должен выполнить, чтобы его зарплата выросла на приемлемую для него величину.

В действительности руководство многих компаний при распределении зарплаты в коллективе придерживается следующей распространенной практики.

В коллективе вводится жесткое правило, заимствованное руководителями компаний у своих западных "коллег", а именно: каждый сотрудник обычно не знает ничего о зарплате других сотрудников. Интересоваться о зарплате других или просто "не принято", или даже запрещено в приказном порядке под расписку. Считается, что этот нехитрый подход вынуждает сотрудников начисто избавиться от соблазна заниматься сопоставлением своей значимости в коллективе.

Руководитель сам определяет, кому и сколько следует платить, и кто, за что и насколько достоин повышения в должности и зарплате.

Если компания увеличила свои объемы продаж, то поощряются обычно "избранные" сотрудники и при этом очень дозировано.

Все, что связано с формированием работоспособной команды, как правилo, отдается на откуп психологам. Известно, что тренинги на психологическую совместимость стали весьма популярным инструментом формирования команды в компаниях в настоящее время.

И вот, казалось бы, что если все эти мероприятия выполнены, и в результате люди в компании работают нормально, продуктивно, коллектив психологически совместим, то эта "благодать" может продолжаться бесконечно долго.

Однако, к сожалению, часто случается так, что спустя некоторое время коллектив по самым, казалось бы, ничтожным, поводам начинает лихорадить, возникают зависть, недоразумения, конфликты и т. д., имеющие самые негативные последствия для компании, вплоть до ее распада.

Если посмотреть на данную ситуацию с системных позиций, то ее можно определить как потерю структурной устойчивости системы.

В связи с этим заслуживают внимания новые подходы к решению этой проблемы. Рассмотрим вопрос, как следует обеспечить устойчивость работы коллектива компании с точки зрения "золотого сечения". О применимости такого подхода, где анализируется устойчивое равновесие в конкурентной среде непосредственно в процессе "купли-продажи", достаточно подробно изложено в работе [1].

Схожесть рассматриваемых ситуаций здесь обеспечивается наличием конкурентной среды в лице сотрудников компании, которые явно или неявно конкурируют между собой за распределение фонда заработной платы. Это дает основание надеяться, что и в социальной среде можно также с большой продуктивностью использовать правило "золотого сечения" - этот универсальный механизм самоорганизации природы.

Для этого примем в качестве исходной следующую информацию:

Объемы продаж, в соответствии с данными И. Качалова [2], при которых компания наиболее близка к опасности развала, представлены в таблице:

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Критические значения продаж, тыс. долл./год | 100 | 200 | 400 | 800 | 1500 | 3000 | и далее |

Численность компании, когда наиболее вероятна опасность кризиса, также в соответствии с [2], изменяется следующим образом:

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Критическое значение количества сотрудников | 7 | 15 | 30 | 60 | 120 | 250 | и далее |

Будем следовать справедливому принципу, что заработная плата каждого сотрудника напрямую зависит от результатов работы всей компании. Тогда в соответствии с правилом "золотого сечения" мы сформулируем весьма простой алгоритм расчета заработной платы в кризисных точках: значение заработной платы любого сотрудника п-го уровня штатной иерархии образуются путем умножения значения заработной платы сотрудника (n-l)-ro уровня на число Фибоначчи Ф=1,62... Проиллюстрируем этот алгоритм на следующем условном примере, основанном на данных [2].

Пример.

Пусть компания "N" с численностью 8 чел. в процессе своей деятельности успешно прошла первую точку кризиса с объемом продаж 100 тыс. долл. и подошла к следующей точке, где объем продаж увеличился в два раза и стал равен 200 тыс. долл., а численность также увеличилась вдвое и составила 16 чел.

Как в этом случае должен быть увеличен фонд заработной платы, и как он должен быть распределен между сотрудниками, чтобы в итоге была обеспечена устойчивость работы коллектива в этой новой кризисной точке с координатами 200 тыс. долл./год и 16 человек?

В соответствии с рассмотренным выше правилом "золотого сечения" фонд заработной платы должен распределиться между уровнями штатной иерархии по приведенному выше алгоритму: более высокий уровень заработной платы получается умножением более низкого на величину 1,62. Результаты расчетов приведены в таблице (данные по должностным окладам условны):

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Уровни штатной иерархии | Кол-во чел. в уровне | Оклад одного чел. в уровне, у.е./мес. | Оклады по уровням, у.е./мес. |
| 1 | 1 | 686 | 686 |
| 2 | 4 | 424 | 1696 |
| 3 | 6 | 262 | 1572 |
| 4 | 4 | 162 | 648 |
| 5 | 1 | 100 | 100 |
| ИТОГО: | 16 |  | 4702 |

Величина фонда заработной платы оказалась равной 4702 у.е.

Если фонд заработной платы для предыдущей структуры из 8 чел. при подсчете таким же методом был равен 1796 у.е., то его увеличение составило 4702/1796 = 2,62 раза, что соответствует методологии "золотого сечения" (т. к. 2,62=1 622)

Отличительной особенностью данного распределения заработной платы по уровням штатной иерархии является то, что количество высокооплачиваемых сотрудников в точности равно количеству низкооплачиваемых. Этот фактор (в противоположность имеющей место практике формирования чисто пирамидальных структур) также несет свою долю нагрузки в процессе обеспечения устойчивости кадровой структуры компании. Ведь желающих иметь минимальный уровень оплаты своего труда никогда не бывает много. Но, с другой стороны, кто-то же должен получать меньше всех. Так пусть это будет всего лишь один человек. Аналогично можно сказать и о максимальном уровне зарплаты.

Таким образом, если компания удвоила свои объемы продаж и удвоила при этом свою численность, то она должна соответственно и увеличить оклады каждого сотрудника в 1,62 раза.

Принцип "золотого сечения" утверждает, что данное условие является необходимым для обеспечения устойчивости работы коллектива компании как трудоспособной команды.

В этом случае компании удастся избежать опасностей самораспада, о которых говорилось в статье [2].

**Список литературы**

1. Иванус А. И., Харитонов А.С. Торг уместен, но по правилу "золотого сечения" // Практический маркетинг, № 67 (9.2002). С. 2 - 6.

2. Качалов И. Три ключевых параметра развития и кризисов компаний. Практический маркетинг, № 67 (9.2002). С. 7 - 10.