

Дугар-Жабон Руслана Станиславовна,
к.э.н., доцент, Ангарский государственный технический университет,
e-mail: ruslanadugar@rambler.ru

ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ ИКТ-СФЕРЫ

Dugar-Zhabon R.S.

THE REMUNERATION OF SKILLED WORKERS IN THE IT-SECTOR

Аннотация. Рассмотрены особенности оплаты труда специалистов в области информационно-коммуникационных технологий.

Ключевые слова: оплата труда, ИКТ-сфера.

Abstract. The specificities of skilled workers' remuneration in the field of information technologies are discussed in this paper.

Keywords: remuneration, IT, skilled workers.

Стремительное развитие информационных технологий оказало влияние на структуру экономики и обусловило повышенный спрос на специалистов в сфере информационно-коммуникационных технологий (ИКТ). По данным Министерства цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации темпы роста ИКТ-отрасли в России превышают динамику ВВП страны, данная тенденция сохранится и в будущем [1]. Индекс цифровизации российского бизнеса по статистическим данным в 2018 году составил 31, что на три пункта выше, чем в 2017 году [4].

Новые технологии вносят изменения во все сферы жизни, развитие ИКТ-сектора экономики является наиважнейшим фактором повышения конкурентоспособности практически любой компании.

В России число занятых в профессиях с интенсивным использованием информационно-коммуникационных технологий в 2018 году составило 11,1 % от общей численности занятого населения [4]. Возрастная структура специалистов по ИКТ в 2018 году представлена в таблице.

Таблица

Возрастная структура специалистов по ИКТ в 2018 году [4]

Возрастные группы	15-29	30-39	40-49	50-59	60-72
Удельный вес	32,0	35,8	18,3	11,6	2,3

Специалисты ИКТ в возрасте менее 35 лет в России составляют 53% от общей численности работников в сфере информационно-коммуникационных технологий (для сравнения во Франции специалисты ИКТ этой возрастной группы составляют 37 % от общей численности ИКТ-работников, в Великобритании и Германии – по 36%) [4]. То, что в данной отрасли более половины сотрудников составляют молодые люди, которым свойственна креативность, энергичность, способность быстро приспосабливаться к изменениям, также свидетельствует о перспективности развития этой отрасли. Таким образом, лица, занятые в ИКТ-сфере, составляют немалую часть населения России, которая в дальнейшем будет только увеличиваться, поэтому вопросы оплаты труда в этом сегменте экономики приобретают немаловажное значение.

Специалистами ИКТ-отделов в большинстве организаций являются системные и прикладные программисты, а также системные аналитики. Их основными задачами являются разработка и реализация проектов в области ИКТ-технологий, обеспечение и организация работы информационных систем. В некоторых компаниях задачей ИКТ-специалистов является информирование руководства о новых возможностях информационно-коммуникационных технологий.

В законодательстве заработная плата определена, как вознаграждение за труд работника. На величину заработной платы влияют такие факторы, как:

- уровень квалификации и профессионализма работника;
- сложность, количество, качество выполняемой работы;
- условия, в которых исполнялись трудовые обязанности;
- компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера);
- стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) [3].

В научной и учебной литературе понятия заработная плата и оплата труда не являются идентичными. Под оплатой труда подразумевается совокупность мероприятий по выплате заработной платы, что предполагает организацию мероприятий по оплате труда: расчет заработной платы, ее учет, планирование, анализ, разработку внутренних документов, соответствующих законодательству и регламентирующих оплату труда в организации. Основными законодательными документами в области оплаты труда являются Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ, Налоговый кодекс РФ и Гражданский кодекс РФ. Мероприятия по организации оплаты труда возложены на руководителя.

Заработная плата – это сумма вознаграждения работнику в денежной или натуральной форме за затраченный труд. Другими словами, заработная плата – это количество денег, которое получает работник за выполненную работу. С точки зрения работодателя заработная плата является частью издержек, а с позиции наемного работника заработная плата является своеобразной наградой за затраченный труд.

В учебной литературе понятие «система оплаты труда» и «форма оплаты труда» – не тождественны, хотя иногда заменяют друг друга. Система – это совокупность норм и правил оплаты труда. Форма является характеристикой одного из этих требований. Как известно, существует две основные системы оплаты труда: тарифная и бестарифная. При оплате труда ИКТ-специалистов применяется та и другая системы или их комбинации.

Повременная форма оплаты труда, заключается в выплате денежного вознаграждения специалисту за отработанное время. При оплате труда работников ИКТ-сектора экономики могут использовать две ее разновидности:

окладную форму и повременную форму оплаты труда на основе затраченного времени.

Окладная форма применяется в организации, работники которой получают определенную фиксированную сумму. ИКТ-специалист может решать задачи различной сложности, действуя в команде или индивидуально, но оплата труда будет базироваться на окладе. На размер оклада влияют следующие факторы:

- квалификация и профессионализм специалиста;
- уровень сложности выполняемой работы;
- объем работы.

Например, более высокий оклад будет обусловлен способностью ИТ-специалиста работать в разных направлениях программирования, знанием нескольких языков программирования и т.п.

Величина оклада значительно варьируется от места работы. Определенную роль играет отрасль экономики, в которой работает ИКТ-специалист. Крупные известные компании, как правило, предлагают более высокие оклады. К окладу дополнительно начисляются обязательные доплаты, которые формируются исходя из трудового законодательства и коллективного договора организации – это компенсационные, стимулирующие, поощрительные и социальные выплаты.

Преимуществом окладной формы оплаты труда является стабильность дохода, простота и прозрачность начисления заработной платы, нормированный рабочий день. В организациях, использующих данную форму оплаты труда, невысокая текучесть кадров.

Минусом окладной формы оплаты труда является то, что работая на фиксированном окладе, работник не может повлиять на свой заработок и со временем мотивация труда снижается, как и снижаются креативные решения при достижении поставленных задач. Заработная плата перестает выполнять свои важнейшие функции – стимулирующую и измерительную.

Окладную форму оплаты труда целесообразно использовать в организациях, имеющих небольшой диапазон выполняемых работ и узкую специализацию.

Форма оплаты труда на базе затраченного времени заключается в оплате труда разработчика на основе отработанных плановых часов и уровня его квалификации. Часовая (дневная) тарифная ставка (расценка, внутренняя стоимость часа) работника имеет определенный диапазон, который установлен компанией. Разработчик с низкой квалификацией будет иметь минимальную часовую тарифную ставку (расценку, внутреннюю стоимость часа), с наивысшей квалификацией – максимальную. Кроме того, тарифная ставка (расценка, внутренняя стоимость часа) может корректироваться системой коэффициентов, принятых в компании, в зависимости от сложности проекта, уровня творчества, вклада в разработку проекта и т.п. Таким образом, ИКТ-специалист может повлиять на величину своей заработной платы, увеличивая количество отрабо-

таных часов или повышать свой профессионализм, участвовать в более сложных проектах.

Эта система оплаты труда полностью не решает проблем, связанных с мотивацией персонала, так как размер заработной платы зависит исключительно от затраченного планового времени, поэтому для стимулирования сотрудников целесообразно использовать систему премирования. Специфика деятельности некоторых компаний, работающих в области ИКТ-технологий, заключается в том, что они выполняют различные проекты заказчиков, стоимость которых чаще всего оговорена заранее. Целесообразно предусмотреть формирование премиального фонда, размер которого может составлять определенный процент от договорной стоимости разработки проекта. Данный фонд при закрытии проекта делится между руководителем проекта и его разработчиками. Это форма оплаты труда, сочетающая в себе элементы различных систем, отражает производственно-долевою, стимулирующую, регулирующую, измерительную, распределительную и учетные функции заработной платы.

Современные российские ИКТ-компании используют аналогичную форму оплаты труда, которая включает базовую часть, которая представляет гарантированное вознаграждение сотруднику за отработанное время. Кроме базовой части в заработную плату включаются надбавки и премии по результатам работы за различные периоды времени в течение календарного года, а также премии по решению менеджмента компании, которые выплачиваются разово за достижение определенных показателей [2]. В некоторых компаниях предусмотрены долгосрочные премиальные выплаты за период работы в компании более года. Цель таких выплат – снизить текучесть кадров и удержать квалифицированных работников в компании.

Особенностью сферы информационно-коммуникационных технологий является возможность работы удаленно, сотрудники должны обладать необходимыми особыми специфичными знаниями, умениями и навыками, поэтому среди специалистов в области информационно-коммуникационных технологий много фрилансеров, а также специалистов, работающих на основе лизинга и аутстаффинга.

Фриланс – это особая форма занятости, когда работник продает свои услуги без посредника организации, являющейся его налоговым агентом, и конечного потребителя своих услуг.

Аутстаффинг заключается в направлении сотрудников в другие фирмы посредством заключения договора между компаниями, это переоформление работников в штат другой организации. В этом случае трудовые права сотрудников должны быть обязательно соблюдены, зафиксированы в договоре.

Лизинг ИКТ-персонала является разновидностью аутстаффинга, отличием является то, что при аутстаффинге работник трудится на постоянной основе, а лизинг специалиста предполагает его временную занятость.

ИКТ-специалистам, работающим на основе гражданско-правовых договоров, рассмотренные системы оплаты труда не очень подходят. Ввиду того, что

у заказчика и исполнителя часто нет возможности заранее определить объем выполняемой работы и количество времени, которое будет затрачено на ИКТ-разработку, то используют сдельную форму оплаты труда или оплату труда по договору с заказчиком.

Суть сдельной формы оплаты труда заключается в том, что выполнение каждой задачи или проекта оценивается в некую сумму.

Оплата труда по договору с заказчиком подразумевает установление определенной суммы, которую заказчик готов заплатить за выполнение определенного задания. Эта форма оплаты труда базируется на договорной основе и иллюстрирует ценообразующую функцию заработной платы.

Перспективной при оплате труда ИКТ-специалистов является система грейдинга, суть которой заключается в установлении должностных уровней компании по иерархии в соответствии с ценностью определенной должности для компании. Система грейдинга отличается от тарифной системы оплаты труда тем, что заработная плата высококвалифицированных, эффективно работающих сотрудников может быть выше, чем заработок их руководителей.

Величина и динамика заработной платы определяют уровень жизни населения. Несмотря на то, что организации, работающие в области ИКТ, имеют достаточно большой опыт в области организации оплаты труда персонала, данный вопрос остается актуальным. Оптимальная система оплаты труда специалистов в области информационно-коммуникационных технологий будет способствовать их эффективному труду, снижению текучести кадров и профессиональному росту работников.

ЛИТЕРАТУРА

1. ИТ-отрасль // Информационно-аналитический материал Министерства цифрового развития, связи и массовых коммуникаций РФ [Электронный ресурс]. [сайт]. [2008]. URL: <https://digital.gov.ru> (дата обращения: 14.04.2020).
2. Климова К.В, Орлова Е.А. Особенности расчетов с персоналом на предприятиях, оказывающих информационно-технологические услуги // Вопросы региональной экономики. 2019. № 2 (39). С. 142-148 [Электронный ресурс]. [сайт]. [2000]. URL: <https://elibrary.ru> (дата обращения: 21.04.2020).
3. Трудовой кодекс Российской Федерации: федерал. закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019) [Электронный ресурс]. [сайт]. [1997]. URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 18.04.2020).
4. Цифровая экономика: краткий статистический сборник / Г.И. Абдрахманова, К.О. Вишневецкий, Л.М. Гохберг и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: НИУ ВШЭ, 2020. – 112 с. [Электронный ресурс]. [сайт]. [1993]. URL: <https://issek.hse.ru> (дата обращения: 02.04.2020).