УДК 331.221:331.101.3
DOI: 10.17277/voprosy.2026.02.pp.097-106

МЕТОДОЛОГИЯ ПОСТРОЕНИЯ АДАПТИВНОЙ ПОВРЕМЕННО-ПРЕМИАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ОСНОВЕ КОНЦЕПЦИИ ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРОДУКТОВОГО РЕЗОНАНСА

© О. П. Сертаков[1]✉

[1] *ИП, Тамбов, Российская Федерация*
✉ 68sertakov@gmail.com

Ключевые слова: грейдирование; динамический гомеостаз; жизненный цикл организации; кибернетический подход; коэффициент результативности; организационно-продуктовый резонанс; организация оплаты труда; повременно-премиальная система, прецизионный инжиниринг; производительность труда; ценности стейкхолдеров.

Аннотация: Представлена методология формирования адаптивной повременно-премиальной системы оплаты труда, рассматриваемая сквозь призму концепции организационно-продуктового резонанса. Данный подход позиционируется как инструмент гармонизации ключевых ценностей собственников бизнеса и сотрудников. Проведена декомпозиция производительности на организационный и продуктовый кластеры, что позволило выстроить модель управления вознаграждением, чувствительную к стадиям жизненного цикла организации. На основе интеграции стратегии «зарплатных зон» представлен пошаговый математический вывод алгоритма-регулятора структуры вознаграждения. Методология обеспечивает синхронизацию затрат на персонал с рыночной результативностью, трансформируя потенциальный конфликт интересов в прозрачное и эффективное партнерство.

Введение

Проблема поиска динамического равновесия между трудовым вкладом индивида и величиной его материального вознаграждения остается одной из наиболее дискуссионных в экономической науке последнего столетия. Генезис концепций мотивации демонстрирует последовательное усложнение моделей: от механистических представлений классической школы до современных системных конструкций. Первые шаги в этом направлении, предпринятые Ф. Тейлором, базировались на представлении о производительности как о жесткой функции регламентации и нормирования [1]. В этой парадигме оплата труда рассматривалась преимущественно в качестве «гигиенического» фактора, обеспечивающего базовое функционирование живого компонента производства.

Качественный прорыв в понимании природы вознаграждения связывают с деятельностью Генри Форда [2]. В автобиографическом труде «Моя жизнь, мои достижения» обосновывается тезис о том, что высокая заработная плата не является лишь следствием достигнутого успеха, а выступает его первопричиной и необходимым условием. Установив фиксированную ставку, значительно превышавшую среднерыночные показатели того времени, Форд обеспечил беспрецедентный уровень дисциплины персонала в условиях жесточайшей интенсификации труда. По сути, им было постулировано, что социальное благополучие работника является технологическим базисом для индустриального скачка [2].

Вторая половина XX века ознаменовалась расцветом гуманистических школ, перенесших фокус внимания на внутренние потребности личности [3]. Однако в условиях современной постиндустриальной экономики становится очевидным, что изолированное применение денежных или психологических стимулов утрачивает эффективность без учета стадии жизненного цикла организации (**ЖЦО**). В работах [4, 5] авторы подчеркивают, что механизмы мотивации должны эволюционировать вместе с самой организацией, иначе возникает риск стагнации.

Актуальная ситуация в России характеризуется нарастающим «управленческим диссонансом». Согласно данным мониторинга платформ SuperJob и HeadHunter, свыше 80 % работников отмечают непрозрачность и несправедливость действующих систем оплаты труда [6, 7]. Это свидетельствует о том, что традиционные методы планирования фонда оплаты труда (**ФОТ**) во многом утратили свою стимулирующую функцию, превратившись в пассивную издержку. Изложенные обстоятельства диктуют необходимость перехода к адаптивной методологии, способной синхронизировать интересы собственника, ориентированного на рыночную эффективность, и сотрудника, нуждающегося в справедливой оценке своего вклада.

Цель работы – выработка практических рекомендаций для создания механизма рыночного регулирования заработной платы в организации, который должен обеспечивать обоюдовыгодное сочетание интересов работодателей и работников.

Методологический фундамент. Двухкластерная модель производительности: «Разделяй и управляй»

Для построения научно обоснованной системы управления вознаграждением целесообразно использовать принцип декомпозиции сложных экономических показателей. Эффективное управление такой многогранной сущностью, как производительность, предполагает четкое разделение зон ответственности. В рамках предлагаемой методологии представляется уместным обратиться к классификации, представленной авторами работы [8], разделяющими методы измерения производительности на два фундаментальных кластера: продуктовый и организационный.

Такое разделение, реализующее принцип «разделяй и управляй», позволяет выделить следующие сущностные показатели:

– продуктовую производительность P_{res}, отражающую внешнюю, рыночную эффективность компании. Это качественный «выход» системы – объем выручки или выработки на одного сотрудника в сравнении с лидерами отрасли (бенчмарком). Данный кластер служит индикатором макроэкономической конкурентоспособности бизнеса;

– организационную производительность P_{org}, характеризующую внутреннее качество структуры управления («вход» и процессы). Опираясь на методологию научной мотивации труда [9], показатель P_{org} может быть представлен как мультипликативное взаимодействие трех факторов: дисциплины Д, интенсивности И и рациональности организации труда Р.

Статистические данные, полученные в ходе опросов руководителей российских предприятий, свидетельствуют о наличии серьезных резервов в этом секторе. Усредненные показатели дисциплины (70 %), интенсивности (60 %) и рациональности (60 %) дают результирующее значение $P_{org} \approx 25$ % [9]. Это означает, что три четверти потенциала большинства предприятий нивелируется несовершенством внутренних процессов.

Решение данной проблемы носит стратегический характер. Обращаясь к тезисам В. В. Путина, озвученным еще в 2008 году, о необходимости четырехкратного роста производительности в ключевых отраслях, становится ясно, что такой рывок невозможен без коренной перестройки систем стимулирования. Повышение P_{org} через внедрение инструментов «бережливого производства» должно стать приоритетом, где каждый процент роста рациональности Р на рабочем месте конвертируется в устойчивое развитие организации.

Концептуальная модель взаимосвязи жизненного цикла, производительности и мотивации

При анализе динамики развития бизнес-систем с позиций классической кибернетики следует учитывать, что потребности системы нелинейно трансформируются в пространстве состояний. В рамках данного подхода ЖЦО рассматривается как целевая траектория вектора состояния, определяющая внешнюю среду и задающая граничные условия функционирования системы. В этом контуре управления компоненты производительности выступают в роли объекта управления (управляемой переменной), а параметры мотивации представляют собой вектор управляющего воздействия (входной сигнал). Задача субъекта управления (менеджмента) заключается в минимизации информационной энтропии и поддержании динамического гомеостаза системы. Эффективность этого процесса определяется передаточной функцией мотивации, которая должна адаптироваться к изменяющимся параметрам среды ЖЦО.

Синтез теорий, представленный в работах [5, 10], позволяет заключить, что системная настройка механизмов вознаграждения на различных этапах ЖЦО способна обеспечить рост производительности на 17 – 21 %. Однако традиционные модели чаще всего ограничиваются качественным описанием стадий роста. Чтобы перейти к прецизионному инжинирингу, необходимо формализовать синергетический скачок эффективности, возникающий в точке полной координации интересов сторон.

Развивая междисциплинарный подход о синхронизации усилий системы и инвестиций собственника, целесообразно использовать аналогию колебательного контура, имеющую методологическое обоснование в работах В. И. Громова о резонансной природе социально-экономических процессов [11]. У организации существует «внутренняя частота» – ее организационная зрелость P_{org}, и «внешний импульс» – инвестиции в фонд оплаты труда (**ФОТ**) через выбор определенной зарплатной зоны.

В качестве практического фундамента настройки системы предлагается стратегия «зарплатных зон» (*англ*. Salary Zones), где каждая роль привязывается к рыночному значению Midpoint (M) – медиане зарплатного диапазона [12, 13]. Для одновременного учета интересов собственника и сотрудника в рамках данной методологии используется повременно-премиальная система [14], переосмысленная как адаптивный регулятор баланса ценностей.

В отличие от классического тейлоризма, склонного к деструктивному снижению расценок при росте выработки (что порождало защитную реакцию сотрудников в виде «работы с прохладцей» [1]), предлагаемый механизм устраняет этот дефляционный страх. Рост организационной зрелости P_{org} автоматически ведет к стабилизации дохода. Алгоритм подразумевает, что на стадии стартапа (P_{org} низок) акцент смещен на личную результативность R_w [15], а по мере взросления системы, согласно утверждениям автора работы [16], структура выравнивается в пользу гарантированного оклада.

Пошаговый вывод формулы адаптивного регулятора $З_{повр\text{-}пр}$:

1. Формирование тарифной части.

Тарифный заработок за отработанное время определяется количеством часов $T_{отр}$ по данным системы учета рабочего времени (**СУРВ**) [15] и часовой ставкой $C_{чт}$

$$З_{повр} = T_{отр} \times C_{чт}. \quad (1)$$

Для того чтобы ставка была привязана к организационной эффективности, представим ее как функцию от целевого уровня рынка M и организационной производительности P_{org}

$$P_{org} \times M = T_{н.в.м} \times C_{чт},$$

где $T_{н.в.м}$ – норма времени в месяце. Отсюда выводится искомая часовая ставка

$$C_{чт} = P_{org} \times M / T_{н.в.м}. \quad (2)$$

2. Определение переменной части.

Премия $З_{пр}$ зависит от коэффициента результативности сотрудника R_w и уровня «нереализованного организационного потенциала» компании

$$З_{пр} = M \times (1 - P_{org}) \times R_w. \quad (3)$$

3. Синтез итоговой модели.

Суммируя компоненты (1) и (3) с подстановкой значения (2), получаем

$$З_{повр\text{-}пр} = (T_{отр} / T_{н.в.м} \times P_{org} \times M) + (M \times (1 - P_{org}) \times R_w). \quad (4)$$

После преобразования формула-регулятор принимает окончательный вид

$$З_{\text{повр-пр}} = M \times (P_{\text{org}} (T_{\text{отр}} / T_{\text{н.в.м}} - R_w) + R_w). \quad (5)$$

Представленная структура адаптивного регулятора (5) позволяет перейти от дискретного анализа факторов к изучению совокупного синергетического эффекта. Математическая формализация этих зависимостей превращает формулу в прецизионный механизм координации «внутренних частот» организационного порядка с «энергией» внешних инвестиций в человеческий капитал. Точность настройки этой структуры определяет вероятность перехода системы из режима простого функционирования в режим экстремальной продуктивности.

Организационно-продуктовый резонанс – это состояние максимально возможного отклика целевого показателя P_{res} при точной синхронизации параметров вознаграждения (5) с уровнем зрелости бизнеса P_{org}. Теоретически это выражается в нелинейном отклике (рис. 1): в точке синхронизации возникают условия для существенного роста рыночных показателей. Напротив, при «рассинхронизации» энергия ФОТ поглощается средой без экономического эффекта.

Предлагаемый методологический подход позволяет интерпретировать наиболее значимые прорывные достижения в экономической истории человечества как результат реализации эффекта организационно-продуктового резонанса. Классическим подтверждением данной гипотезы служит опыт Г. Форда, которому удалось трансформировать индустриальную среду за счет беспрецедентной синхронизации жесткой производственной дисциплины и мощного материального стимула [9].

В современных условиях аналогичные паттерны наблюдаются в высокотехнологичных секторах экономики. Так, в аэрокосмической отрасли (на примере проектов компании SpaceX) достигнуто кратное снижение удельной стоимости вывода полезной нагрузки на орбиту. С точки зрения рассматриваемой модели данный успех обусловлен экстремальной максимизацией фактора рациональности P , включающего переход к многоразовым системам и оптимизацию инженерных процессов, что в сочетании

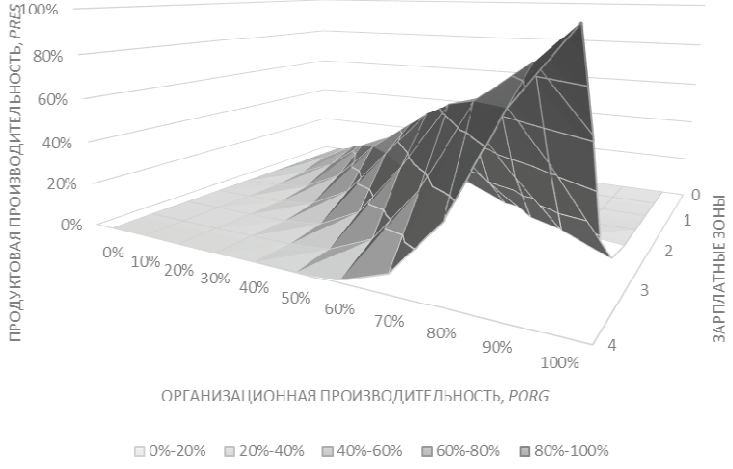

Рис. 1. Концептуальная 3D-модель организационно-продуктового резонанса

с высокой культурой исполнения вывело систему в режим резонансного роста эффективности. Сходные трансформационные процессы характерны и для сферы глобальных цифровых платформ (маркетплейсов), где архитектура распределения товаров меняется фундаментально именно за счет глубокой технологической интеграции и синхронизации всех факторов производительности в единой цифровой экосистеме.

Преимущества методологии: ценности для собственника и сотрудника

Рассмотренный аналитический аппарат позволяет сформировать транспарентную среду, в которой интересы стейкхолдеров перестают быть антагонистическими, трансформируясь в синергетическое взаимодействие. Ключевые преимущества предлагаемого подхода заключаются в следующем:

1. Универсальность и автоматическая адаптация. Формула (5) функционирует как «умный тюнер», обеспечивающий гибкую подстройку системы под отраслевую специфику. На крупных индустриальных предприятиях с высокой степенью автоматизации процессов и стабильным показателем P_{org} алгоритм фиксирует преобладание тарифной части оклада. Для динамичных компаний малого бизнеса и стартапов формула автоматически смещает акцент на переменную часть, стимулируя личную инициативу. Таким образом, переход организации по стадиям жизненного цикла сопровождается бесшовной трансформацией структуры вознаграждения в рамках единого алгоритма.

2. Прозрачность и противодействие управленческому диссонансу. Интеграция объективного рыночного показателя (Midpoint) и индивидуального коэффициента результативности R_w исключает фактор субъективного волюнтаризма. Это купирует проблему «управленческого диссонанса» – критического несоответствия затрат результату, проявляющегося в необоснованной переплате при низком качестве процессов или недоплате талантам в эффективно функционирующих системах.

3. Архитектурная прецизионность и структурная гомеостатичность модели. Применение принципов прецизионного инжиниринга в рамках данной методологии ориентировано, прежде всего, на проектирование высокоточной архитектуры алгоритма-регулятора, а не на абсолютную детерминированность входных данных. В социально-экономических системах ряд факторов (интенсивность, рациональность) неизбежно несет в себе долю экспертного субъективизма. Однако предложенная формула (5) обладает свойством структурной гомеостатичности – способностью сохранять состояние целевого баланса ценностей даже при наличии погрешностей в исходных замерах. Математическая устойчивость модели обусловлена тем, что расчет ведется относительно рыночного показателя (Midpoint). Взаимосвязь параметров выстроена таким образом, что возможные отклонения в экспертной оценке P_{org} в диапазоне $\pm 10 – 15$ % не приводят к критическим искажениям итогового заработка. Происходит лишь внутреннее автоматическое перераспределение удельных весов между гарантированной и переменной составляющими. Прецизионность ин-

жиниринга здесь заключается в «отказоустойчивости» конструкции: система нивелирует информационные шумы, удерживая доход эффективного сотрудника ($R_w \approx 1$) в границах рыночного значения.

4. Стимулирование роста производительности без риска для ФОТ. В отличие от традиционных систем, где рост выработки часто провоцирует деструктивное снижение расценок, предлагаемая модель конвертирует рост производительности в автоматическое увеличение тарифной (стабильной) составляющей. При этом совокупные затраты на персонал остаются в рамках утвержденных зарплатных зон (Salary Zones), обеспечивая строгий контроль над ФОТ в заданных пределах от валовой прибыли.

5. Защита эффективного исполнителя как приоритетная ценность. В методологии реализуется принцип безусловной индивидуальной справедливости. В ситуации, когда сотрудник демонстрирует максимальную результативность ($R_w = 1$) и полностью отрабатывает норму времени ($T_{\text{отр}} = T_{\text{нрвм}}$), математический член уравнения (5), содержащий параметр P_{org}, обнуляется. Это означает, что «сотрудник-отличник» защищен от рисков организационной неэффективности: его вознаграждение всегда соответствует рыночному Midpoint, независимо от масштаба управленческих проблем внутри организации.

6. Мотивационный лифт и формирование HR-бренда. Методология предусматривает возможность планового «смещения» значения Midpoint в более высокие диапазоны (Zone 3–4) по результатам регулярных аттестаций. Это формирует прозрачный карьерно-финансовый лифт, позволяя привлекать и удерживать наиболее компетентных специалистов, закрепляя за предприятием имидж справедливого и конкурентоспособного работодателя.

Заключение

Подводя итог проведенному исследованию, можно констатировать, что разработка и внедрение адаптивной повременно-премиальной системы оплаты труда на базе концепции организационно-продуктового резонанса предлагает научно обоснованный выход из методологического тупика статичных систем вознаграждения. В рамках предложенного подхода использование организационной производительности P_{org} в качестве динамического регулятора позволяет бизнесу трансформировать фонд оплаты труда из пассивной статьи издержек в активный инвестиционный ресурс развития человеческого капитала.

Представленный математический аппарат алгоритма-регулятора выступает эффективным инструментом построения сбалансированной и прозрачной системы материального стимулирования. Адаптивность предложенного алгоритма-регулятора позволяет учитывать как объективные рыночные стандарты (динамику Midpoint), так и индивидуальные результаты сотрудников R_w, обеспечивая при этом жесткий контроль над ФОТ без риска выхода за пределы утвержденных зарплатных зон. Немаловажным фактором является простота практической реализации модели, что делает ее доступной для широкого круга предприятий различных отраслей.

Предложенная методология позволяет перевести процесс управления вознаграждением из плоскости эмпирически-интуитивных решений в область прецизионного социально-экономического инжиниринга. Концепция организационно-продуктового резонанса предлагает рассматривать современную организацию как сложную, чувствительную к внешним импульсам систему – своего рода «живой организм», в котором механизмы материального стимулирования выполняет роль тонкого инструмента настройки на «максимальную частоту» рыночной результативности.

Справедливость такого подхода находит отражение в словах эксперта В. Литягина: «Зарплата – это деньги. Деньги – это числа. Числа – это математика. Зарплата – это математика. В математике есть всегда единственное верное решение задачи. Идеальная формула зарплаты существует» [17]. Математически выверенная структура формулы (5) претендует на роль такого решения, позволяя одновременно максимизировать продуктовый выход системы и обеспечивать социальную защищенность человека труда.

Внедрение данного алгоритма-регулятора не только гармонизирует интересы ключевых стейкхолдеров, но и создает устойчивый каркас для воспроизводства трудового потенциала организации. Представляется, что дальнейшая верификация разработанной модели и накопление репрезентативного эмпирического материала позволят более точно детерминировать границы ее применимости для различных секторов экономики. Кроме того, перспективными направлениями исследований видятся уточнение параметров влияния стохастических факторов на устойчивость резонансного пика и адаптация методологии к специфическим условиям тотальной цифровой трансформации бизнес-процессов.

Список литературы

1. Тейлор, Ф. У. Принципы научного менеджмента / Ф. У. Тейлор. – Москва : Контроллинг, 1991. – 104 с.

2. Форд, Г. Моя жизнь, мои достижения : пер. с англ. / Г. Форд. – Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2013. – 276 с.

3. Герцберг, Ф. Мотивация к работе / Ф. Герцберг. – Москва : Вершина, 2007. – 240 с.

4. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг. Санкт-Петербург : Питер, 2018. – 848 с.

5. Адизес, И. К. Управление жизненным циклом корпораций / И. К. Адизес. – Москва : МИФ, 2014. – 383 с.

6. SuperJob. Аналитический отчет: Справедливость оплаты труда в России. – 2023. – URL : https://www.superjob.ru/research/ (дата обращения: 10.04.2026).

7. HeadHunter. Статистика удовлетворенности доходом (2023–2024). – URL : https://hh.ru/stats (дата обращения: 12.04.2026).

8. Шаш, Н. Н. Показатели и способы измерения производительности труда и возможность их применения на предприятиях / Н. Н. Шаш, А. И. Бородин// Ученые записки Петрозаводского государственного университета. Экономические науки. – 2015. – Т. 1, № 3. – С. 96–101.

9. Бовыкин, В. И. Научная мотивация труда / В. И. Бовыкин. – Москва : Бовыкин В. И., 2021. – 224 с.

10. Грейнер, Л. Е. Эволюция и революция в процессе роста организаций / Л. Е. Грейнер // Вестник СПбГУ. – 2002. – Т. 8, № 4. – С. 76–92.

11. Громов, В. И. Резонансные процессы в экономике: методологический подход / В. И. Громов // Белорусский экономический журнал. – 2009. – № 2. – С. 119–128.

12. WorldatWork. Handbook of Total Rewards: A Comprehensive Guide to Compensation. – John Wiley & Sons, 2015. – 528 p.

13. Кирилов, А. Построение зарплатных вилок в компании [Электронный ресурс]. – URL: https://top-career.ru/blog/salary_zone (дата обращения: 11.04.2026).

14. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 06.04.2024).

15. Дружинин, А. Е. Адаптивное управление достижением ценностей собственников бизнеса / А. Е. Дружинин, О. О. Сертаков, О. П. Сертаков // Вестник Тамбовского государственного технического университета. – 2025. – Т. 31, № 3. – С. 433–446. doi: 10.17277/vestnik.2025.03.pp.433-446

16. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации: учебник / А. Я. Кибанов. – Москва : ИНФРА-М, 2023. – 588 с.

17. Литягин, В. Зарплата – это математика [Электронный ресурс] / В. Литягин. – URL : https://lityagin.ru/zarplata-jeto-matematika/ (дата обращения 15.04.2026).

References

1. Teylor F.U. *Printsipy nauchnogo menedzhmenta* [Principles of Scientific Management], Moscow: Kontrolling, 1991, 104 p. (In Russ.)

2. Ford G. *Moya zhizn', moi dostizheniya* [My Life, My Achievements], Moscow: Mann, Ivanov i Ferber, 2013, 276 p. (In Russ.)

3. Gertsberg F. *Motivatsiya k rabote* [Motivation to Work], Moscow: Vershina, 2007, 240 p. (In Russ.)

4. Armstrong M. *Praktika upravleniya chelovecheskimi resursami* [Human Resource Management Practice], St. Petersburg: Piter, 2018, 848 p. (In Russ.)

5. Adizes I.K. *Upravleniye zhiznennym tsiklom korporatsiy* [Corporate Life Cycle Management], Moscow: MIF, 2014, 383 p. (In Russ.)

6. Available at: https://www.superjob.ru/research/ (accessed 10 April 2026).

7. Available at: https://hh.ru/stats (accessed 12 April 2026).

8. Shash N.N., Borodin A.I. [Indicators and Methods for Measuring Labor Productivity and the Possibility of Their Application in Enterprises], *Uchenyye zapiski Petrozavodskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomicheskiye nauki* [Scientific Notes of Petrozavodsk State University. Economic Sciences], 2015, vol. 1, no. 3, pp. 96-101. (In Russ., abstract in Eng.)

9. Bovykin V.I. *Nauchnaya motivatsiya truda* [Scientific Labor Motivation], Moscow: Bovykin V.I., 2021, 224 p. (In Russ.)

10. Greyner L.Ye. [Evolution and Revolution in the Process of Organizational Growth], *Vestnik SPbGU* [Bulletin of St. Petersburg State University], 2002, vol. 8, no. 4, pp. 76-92. (In Russ., abstract in Eng.)

11. Gromov V.I. [Resonance Processes in the Economy: A Methodological Approach], *Belorusskiy ekonomicheskiy zhurnal* [Belarusian Economic Journal], 2009, no. 2, pp. 119-128. (In Russ., abstract in Eng.)

12. WorldatWork. *Handbook of Total Rewards: A Comprehensive Guide to Compensation*, John Wiley & Sons, 2015, 528 p.

13. Available at: https://top-career.ru/blog/salary_zone (accessed 11 April 2026).

14. *Trudovoy kodeks Rossiyskoy Federatsii ot 30.12.2001 № 197-FZ* [Labor Code of the Russian Federation of 30.12.2001 No. 197-FZ], (red. ot 06.04.2024). (In Russ.)

15. Druzhinin A.Ye., Sertakov O.O., Sertakov O.P. [Adaptive management of achieving the values of business owners], *Transactions of the Tambov State Technical*

University, 2025, vol. 31, no. 3, pp. 433-446. doi: 10.17277/vestnik.2025.03.pp.433-446 (In Russ., abstract in Eng.)

16. Kibanov A.Ya. *Upravleniye personalom organizatsii: uchebnik* [Human Resource Management in an Organization: Textbook], Moscow: INFRA-M, 2023, 588 p. (In Russ.)

17. Available at: https://lityagin.ru/zarplata-jeto-matematika/ (accessed 15 April 2026).

Methodology for Constructing an Adaptive Time-Bonus Payment System Based on the Concept of Organizational Product Resonance

© O. P. Sertakov[1]✉

[1] *Sole Proprietor, Tambov, Russian Federation*
✉ 68sertakov@gmail.com

Keywords: grading; dynamic homeostasis; organizational life cycle; cybernetic approach; performance coefficient; organizational-product resonance; compensation organization; time-bonus system, precision engineering; labor productivity; stakeholder values.

Abstract: This article presents a methodology for developing an adaptive time-bonus pay system, examined through the lens of the concept of organizational product resonance. This approach is positioned as a tool for harmonizing the key values of business owners and employees. Productivity was decomposed into organizational and product clusters, enabling the development of a compensation management model sensitive to the organization's lifecycle stages. Based on the integration of the "salary zones" strategy, a step-by-step mathematical derivation of an algorithm for regulating the compensation structure was presented. The methodology ensures the synchronization of personnel costs with market performance, transforming potential conflicts of interest into a transparent and effective partnership.

Сведения об авторах

Сертаков Олег Петрович – кандидат технических наук, бизнес- и системный аналитик, ИП, Тамбов, Российская Федерация; ORCID 0009-0002-5032-011X; e-mail: 68sertakov@gmail.com

About the author

Oleg P. Sertakov – Cand. Sc. (Eng.), business and systems analyst, Sole Proprietor, Tambov, Russian Federation; ORCID 0009-0002-5032-011X; e-mail: 68sertakov@gmail.com



© Сертаков О. П., 2026. Данная статья находится в открытом доступе и распространяется на условиях лицензии Creative Commons Attribution (CC BY) https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/