К.Х.Абдурахманов
Т.А.Шарифуллина

Экономика и социология труда

Учебное пособие

Москва

РОССИЙСКАЯ ЭКОНОМИЧЕСКАЯ АКАДЕМИЯ
ИМ.Г.В.ПЛЕХАНОВА

ФИЛИАЛ РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ АКАДЕМИИ
ИМ.Г.В.ПЛЕХАНОВА В Г.ТАШКЕНТЕ

ТАШКЕНТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

ЭКОНОМИКА И СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

Учебное пособие

Москва - 2002

ББК 65.5
Э 40

К.Х.Абдурахманов, Т.А.Шарифуллина. *Экономика и социология труда. Учебное пособие. – М.: изд. РЭА им.Г.В.Плеханова, 2002. – 264 с.*

Рецензенты: доктор экономический наук, профессор Ю.Г.ОДЕГОВ, академик Р.А.УБАЙДУЛЛАЕВА

Учебное пособие подготовлено в соответствии с программой дисциплины "Экономика и социология труда".

Авторы исходят из понятий, которые являются основополагающими как для экономики, так и для социологии труда. В пособии описываются отношения, возникающие между людьми в процессе труда и управления трудовой деятельностью, организационные аспекты работы с людьми.

Пособие предназначено для студентов, аспирантов и преподавателей экономических вузов, а также работников предприятий и организаций.

ISBN 5-222-00402-1

© - К.Х.Абдурахманов, Т.А.Шарифуллина.
© - Российская экономическая академия, 2002.

Введение

Рыночные преобразования в экономике стран СНГ, в т.ч. Узбекистана связаны с изменением всей системы хозяйствования. Объектом системы современных отношений становится не только организация производства и предприятия, но и человек, его потребности и цели, а само предприятие рассматривается как сложный социально-экономический организм, в котором экономические и социальные процессы непрерывно связаны и взаимообусловлены. Поэтому современное производство нуждается в гибкой и динамичной системе организации труда работников, способной адекватно реагировать на конъюнктуру рынка и меняющиеся внешнюю и внутреннюю среду.

В настоящее время, как отмечает Президент Республики Узбекистан И.А.Каримов, "расширяется подготовка специалистов по отраслям знаний, связанным с развитием рыночных отношений" и вместе с тем "существенно укрепляются связи учебных заведений с зарубежными учебными центрами"[1]. Свидетельством тому является выпуск настоящего учебного пособия.

Учебное пособие написано в соответствии с программой дисциплины "Экономика и социология труда" и раскрывает проблемы экономики трудовых отношений, формирования и использования трудового потенциала в тесной увязке с социальными процессами, которые являются неотъемлемой частью труда человека. На основе анализа процесса образования новых структур управления и социально-трудовых отношений и поведения людей в учебном пособие рассматриваются теории и понятия, которые являются основополагающими как для экономики, так и для социологии труда.

Отличительной особенностью пособия является анализ ключевых проблем курса на основе изучения категорий, форм и методов, определяющих общечеловеческие ценности, среди которых проблемы рыночного механизма и рынка стоят на первом месте.

Учебное пособие представляет возможность студентам экономических специальностей вузов и работникам предприятий изучить организацию, планирование и управление трудом, методы исследования социального поведения труда, мотивацию и стимулирование трудовой деятельности, структуру служб управления трудом и социального обеспечения (защиты) граждан и т.д.

Учебное пособие предназначено в первую очередь для подготовки специалистов по экономике и социологии труда. Поэтому в нем значительное место отведено изложению проблем организации и нормирования труда, оплаты труда, регулирования социально-трудовых отношений в современных условиях.

---

[1] Каримов И.А. По пути безопасности и стабильного развития. – Т.6. – Т.: Узбекистон. 1998. с. 197

РАЗДЕЛ 1. ЭКОНОМИКА ТРУДА

1. Понятие о труде

На первый взгляд, ответ на вопрос о том, что считать **трудом**, очевиден, ибо каждый из нас сталкивается с этим понятием ежедневно. Однако в литературе нет четкого и однозначного определения понятия труда.

В обыденном языке слово **"труд"** имеет несколько значений, что отражено в "Словаре русского языка" ***С.И. Ожегова:*** *" 1) целесообразная деятельность человека, направленная на создание с помощью орудий производства материальных и духовных ценностей, необходимых для жизни людей; 2) работа, занятие; 3) усилие, направленное к достижению чего-нибудь; 4) результат деятельности, работы, произведение"*[1].

В Советском энциклопедическом словаре дается несколько иное толкование понятия **"труд"**: это *"целесообразная деятельность человека, направленная на видоизменение и приспособление предметов природы для удовлетворения своих потребностей"*[2].

В экономической литературе доперестроечного периода широко распространенным являлось определение труда, которое дал К.Маркс. **Труд** — *"это процесс, совершающийся между человеком и природой, т.е. целесообразная деятельность человека, в процессе которой он своей собственной деятельностью опосредствует, регулирует и контролирует обмен веществ между собой и природой, создает необходимые потребительные стоимости"*[3]. Это определение не утратило своего значения и сегодня, его и теперь использует большинство экономистов.

Существуют также другие трактовки труда. Например, *"...Во-первых, труд - это целесообразная деятельность людей по созданию благ и услуг, которая должна быть эффективна, рациональна, экономично организована; во-вторых, он является одним из основных условий жизнедеятельности не только отдельного индивида, но и общества в целом, фактором функционирования любой организации (предприятия); в-третьих, он не может рассматриваться как товар, поскольку товаром является не он сам, а услуга труда, и, наконец, в процессе труда формируется система социально-трудовых отношений, которые составляют стержень общественных отношений на уровне*

---

[1] Ожегов С.И. Словарь русского языка. – М., 1985, с. 707.
[2] Советский энциклопедический словарь. – М., 1981, с. 136.
[3] Маркс К., Энгельс Ф. Соч. – 2-е изд., т. 23, с. 188.

народного хозяйства, региона, фирмы и отдельных индивидов"[4]. Это довольно сложное и громоздкое определение, в котором показаны особенности труда как объекта исследования и изучения.

Б.М.Генкин предлагает следующее определение труда: "*Труд - это процесс преобразования ресурсов природы в материальные, интеллектуальные и духовные блага, осуществляемый и (или) управляемый человеком либо по принуждению (административному, экономическому), либо по внутреннему побуждению, либо по тому и другому*"[5]. Он особо выделяет методы привлечения людей к труду, в том числе и внеэкономические, в противовес многим зарубежным экономистам (например, Маршаллу, Джевонсу), которые считали, что труд осуществляется для достижения какого-либо результата, и подчеркивали при этом тягостную, принудительную сторону труда.

Труд как всеобщее условие обмена веществ между человеком и природой составляет неотъемлемое условие человеческой жизни. Он является основой жизнедеятельности и развития человека. История человечества свидетельствует, что **благодаря труду человек выделился из мира животных.** Воздействуя на окружающую среду и изменяя ее, люди, побуждаемые все возрастающими потребностями, развивают способности к труду, обогащают свои знания, расширяют сферу своей трудовой деятельности.

Объективные условия существования побуждают человека трудиться. Труд в этом смысле не зависит от какой бы то ни было определенной формы организации общественной жизни, т.е. он как отношение человека к природе одинаков для всех общественных форм, для всех способов производства, для любого общественного строя. Основатель узбекской государственности Амир Темур также высоко оценивал роль труда в превращении природных ресурсов в готовый продукт, необходимый для жизни человека.

"Труд" и "работа" не являются понятиями равнозначными или тождественными. Труд по своей природе есть труд общественный благодаря его созидательной роли в жизни общества, причастности человека к общественным результатам. Ведь конкретная трудовая деятельность одновременно является деятельностью, в ходе которой люди вступают в определенные связи и отношения друг с другом. Поэтому труд присущ только человеку. **Работа** - понятие, имеющее физический смысл. Она может выполняться и человеком, и машиной, и животным. **Труд** имеет временную характеристику и

---

[4] Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г.Меликьяна и Р.П.Колосовой. – М., 1996, с. 10.

[5] Генкин Б.М. Экономика и социология труда. – М., 1998. с. 7.

измеряется рабочим временем. Работа измеряется в натуральных единицах - килограммах, метрах, штуках и т.д.

В экономической литературе по вопросам труда иногда можно встретить и такое понятие как "*субстанция труда*". В общем термин "*субстанция*" означает, во-первых, сущность, то, что лежит в основе; во-вторых, то, что существует само по себе и не зависит ни от чего другого.[6] Еще в 20-е годы XX в., говоря о субстанции труда, А.А.Богданов указывал, что это есть затраты человеческого мозга, нервов. мускулов, органов чувств, крови и энергии в процессе труда.[7] Некоторые современные авторы считают, что субстанция труда - это энергия, расходуемая организмом человека в процессе труда в определенной целесообразной форме, что трактовка субстанции труда как расходования человеческих органов научно несостоятельна и с подобными представлениями экономистам давно уже пора расстаться. Энергия, конечно, расходуется через человеческие органы во времени, но это не дает основания представлять то или другое в качестве субстанции труда.[8]

Обязательными элементами труда являются рабочая сила и средства производства.

Рабочая сила - это совокупность физических и духовных способностей человека, которые используются им в процессе труда. Это главная производительная сила общества.[9] Есть и другие толкования понятия "*рабочая сила*". Часто этот термин используется для обозначения экономически активного населения или работников, занятых на предприятии, в фирме.

Средства производства состоят из предметов труда и средств труда. Предметы труда - это продукты природы, которые подвергаются тем или иным изменениям и превращаются в потребительные стоимости. К предметам труда относятся земля и ее недра, флора и фауна, сырье и материалы, энергетические и информационные потоки и т.д. Средства труда - это орудия производства (машины, приборы, оборудование, инструменты и т.д.), при помощи которых человек воздействует на предметы труда.

Процесс труда - есть процесс объединения и потребления рабочей силы и средств производства в целях создания новых потребительных стоимостей. Процесс труда осуществляется в определенной окружающей среде, которая характеризуется различными условиями труда. Причем процесс труда - это не просто механическое соединение его основных элементов, а органическое их единство, и решающим

---

[6] См.: Советский энциклопедический словарь. с. 1294.
[7] См.: Экономика и социология труда. – Ижевск, 1997, с. 42.
[8] Экономика и социология труда, с. 45.
[9] Маркс К., Энгельс Ф. Соч. – 2-изд., т. 23, с. 178.

фактором здесь является человек. В процессе труда человек при помощи средств труда осуществляет заранее намеченные изменения в предмете труда. Результатом процесса труда является продукт труда.

Труд - это деятельность человека, обладающая следующими свойствами:

1) осознанностью действий. Это означает, что прежде чем начать трудиться человек создаст в своем сознании проект, т.е. мысленно представит себе результат труда. Например, как товаропроизводитель он определяет, какие продукты, в каком количестве и когда надо производить. Неосознанные, инстинктивные действия не являются трудом. Чтобы проиллюстрировать это, К.Маркс сравнил действия архитектора и действия пчелы. Самый плохой архитектор, отмечал К.Маркс, от наилучшей пчелы с самого начала отличается тем, что прежде чем строить ячейку из воска он уже построил ее в своей голове. Пчела же совершает свои действия интуитивно;

2) целесообразностью действий. После того, как создан проект, человек продумывает модель действий, а затем уже приступает к осуществлению заранее выработанных намерений. В нашем примере это означает, как эти продукты надо производить, используя какие ресурсы, при помощи какой технологии;

3) результативностью действий. Любая деятельность завершается определенным результатом, но труду свойственен не просто результат, а общественно-полезный результат, а потому труд должен обладать также свойством, указанным далее;

4) общественной полезностью действий. Люди производят блага не в одиночку, не изолированно друг от друга, а сообща, объединившись в трудовые коллективы или на основе более или менее прочных контактов между собой. Они производят эти блага для себя и для общества;

5) энергозатратностью действий. Это проявляется в том, что на осуществление трудовой деятельности затрачивается определенная физическая и умственная энергия.

Любая деятельность человека основана на его дееспособности, работоспособности и трудоспособности. Дееспособность (способность к деятельности) характеризует деятельность человека с качественной стороны. В процессе труда человек способен безгранично создавать материальные и духовные ценности, ставя перед собой различные цели и достигая их различными способами. Бесконечное разнообразие всего этого является следствием сложнейшего устройства человеческого организма. Таким образом, **дееспособность** - *это способность человека к качественно различным видам целесообразной деятельности, способность реализовывать их бесконечное разнообразие.*

Однако, человек не может решать поставленные задачи, не используя при этом свою **работоспособность**, т.е. способность совершать действие или работу. Если бы организм не обладал такой способностью, то все его исполнительские и творческие функции остались бы неосуществленными. Это можно сравнить с иллюминацией, когда изображение мгновенно теряется, как только к лампочкам перестает поступать электрический ток, хотя схема соединения этих лампочек остается прежней.

Работоспособность характеризует количественную сторону той или иной конкретной деятельности человека. Благодаря ей становятся возможными совершение самого действия и получение его результата в количественном выражении.

В свою очередь, сама работоспособность характеризуется различными показателями. К экономическим показателям относятся количество произведенной продукции за каждый час работы (почасовая производительность труда), среднее время (за час или полчаса работы) на единицу продукции, количество бракованных изделии по часам работы и др. Кроме экономических показателей, работоспособность характеризуется также изменением физиологических функций, как то изменением частоты сердечных сокращений, скоростью зрительной реакции через каждый час работы и т.д.

Работоспособность не является постоянной величиной, а меняется в разные периоды рабочего времени (день, сутки, неделя) под воздействием целого ряда факторов: характера работы, стажа работника, его привычки систематически трудиться, степени овладения навыками работы и др. Графическому изображению отдельных видов работ соответствуют свои кривые изменения работоспособности в течение рабочего дня. Существует несколько типов таких кривых. Однако, для большинства работ в течение рабочего дня характерна типичная кривая работоспособности, имеющая три фазы: фазу врабатываемости (I), фазу устойчивой работоспособности (II) и фазу утомления (III) (рис. 1).

Для первой фазы характерны низкие показатели уровня работоспособности. В течение этого периода деятельность всех физиологических органов и систем человека перестраивается в соответствии с выполняемыми им действиями. Постепенно улучшается координация движений, возрастают их точность и быстрота, улучшается восприятие, выбирается оптимальная рабочая поза, устанавливается на необходимом уровне функционирование систем дыхания и кровообращения. По мнению академика А.А.Ухтомского, в этот период в центральной нервной системе происходит формирование "***рабочей доминанты***", т.е. настройка различных нервных центров, регулирующих деятельность физиологических

систем, на ту форму активности и на ту скорость нервных реакций, какие необходимы для наиболее продуктивной трудовой деятельности. Продолжительность данной фазы может составлять от нескольких минут до полутора часов.

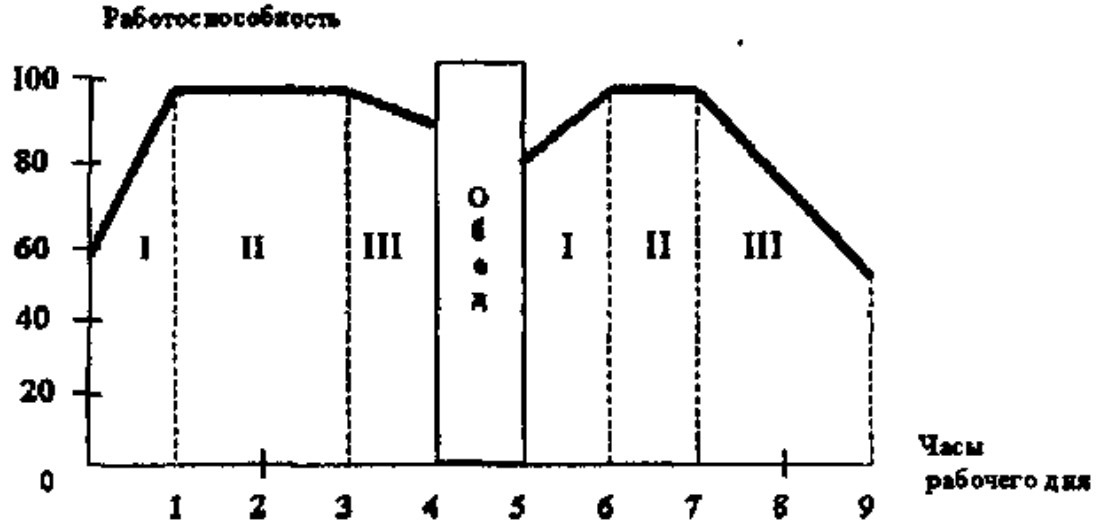


Рис. 1. Типичная кривая работоспособности

После завершения фазы вырабатываемости организм человека переходит в так называемое устойчивое рабочее состояние. В этот период человек достигает максимального результата при минимальных затратах времени. Такое состояние для большинства видов профессиональной деятельности, кроме работ, связанных с чрезмерным напряжением или протекающих в исключительных условиях, может поддерживаться в течение нескольких часов, как правило, два-три часа.

После этого наблюдается снижение уровня работоспособности: внимание у человека рассеивается, движения замедляются, увеличивается число ошибок. Все это свидетельствует о нарастании утомления. ***Утомление*** - это совокупность физиологических процессов, возникающих в результате продолжительной и интенсивной работы и ведущих к временному понижению работоспособности. Состояние утомления обычно сопровождается характерным ощущением, которое обозначают словом "***усталость***". Утомление проходит во время отдыха, если продолжительность его достаточна. Обычно ко времени, когда наступает утомление и необходим отдых, приурочивается обеденный перерыв.

После обеденного перерыва организм человека вновь проходит через указанные три фазы. Но теперь фаза врабатывания завершается быстрее, чем в начале рабочего дня, фаза устойчивой работоспособности обычно короче по длительности и ниже по

уровню, чем дообеденная, а период утомления длиннее, и оно нарастает с большей глубиной, нежели до обеда.

Вследствие установившейся суточной периодичности жизнедеятельности в различные отрезки времени, организм человека неодинаково реагирует на физическую и нервно-психическую нагрузку, а его работоспособность в течение суток определенным образом колеблется. В соответствии с суточным циклом, наивысший уровень работоспособности отмечается в утренние и дневные часы - с 9 до 20 часов. В вечерние часы работоспособность человека находится еще на высоком уровне. В это время суток человек обладает большими потенциальными возможностями для обеспечения производительности при минимальном утомлении. Вместе с тем, работа в вечерние часы начинается при определенном наслоении утомления, вызванном предшествующим бодрствованием и бытовой нагрузкой. Ночная работа, нарушая биологический ритм, противоречит физиологическим закономерностям и противоестественна для человека. В колебаниях работоспособности в течение суток выделяют два минимума (около 2-3 часов утра и 15 часов дня) и два максимума (около 8-9 часов утра и 18 часов вечера).

Работоспособность человека в течение недели тоже не является стабильной. В первые дни недели она увеличивается, достигая наивысшего уровня на третий день (среда), потом постепенно снижается, резко падая к шестому дню - субботе.

Не следует смешивать понятия "работоспособность" и "трудоспособность". Трудоспособность отражает возможность участия в труде вообще. Если человек в состоянии работать, он трудоспособен. В свою очередь, потеря трудоспособности означает, что человек совсем не в силах выполнять работу или что работа противопоказана ему по состоянию здоровья.

Человек начинает свою жизнь, будучи совершенно беспомощным. С течением времени он мужает, развивается физически и духовно, набирает силу, знания, умения. Из иждивенца он превращается в работника, становится трудоспособным. К старости трудоспособность теряется. Временно лишиться трудоспособности можно (полностью или частично) и в результате болезни или травмы. Преждевременная потеря трудоспособности, так же как и снижение работоспособности, уменьшает трудовые ресурсы общества, отрицательно сказывается на производительности труда.

Существуют различные виды труда, и все их многообразие можно классифицировать по следующим критериям: *по содержанию труда, по характеру труда, по результатам труда, по используемым вещественным элементам труда и разной степени участия человека, по методам привлечения людей к труду.*

Процесс труда, с точки зрения содержания труда, есть взаимодействие человека с орудиями и предметами труда, своеобразное повторение трудовых циклов, каждый из которых завершается изготовлением определенного продукта. В этом процессе выделяют следующие функции: 1) *логическую*, связанную с определением цели и подготовкой процесса труда: 2) *исполнительскую*, т.е. приведение в действие и непосредственное воздействие на предмет труда; 3) *функцию регистрации и контроля*, т.е. наблюдение за технологическим процессом, ходом выполнения намеченной программы; 4) *функцию регулирования*, т.е. корректирование, уточнение заданной программы.

Содержание труда зависит от наличия тех или иных функций в процессе труда и характеризует труд в структурном плане. Оно отличается громадным разнообразием и показывает уровень развития производительных сил, техники. В зависимости от содержания труда различают:

1) *простой и сложный труд.* По определению К. Маркса, простой труд "*есть расходование простой рабочей силы, которой в среднем обладает телесный организм каждого обыкновенного человека, не отличающегося особым развитием*"[10]. Это труд, не требующий от работника специальной профессиональной подготовки, неквалифицированный труд. Сложным трудом является "только *возведенный в степень* или, скорее, *помноженный* простой труд". В одном часе сложного труда, как правило, заключено несколько часов простого труда, поэтому квалифицированные работники создают в единицу времени большую стоимость, чем неквалифицированные;

2) *репродуктивный и творческий труд.* **Репродуктивный труд** - это труд воспроизведенный, заранее известный, не содержащий творческих начал, а **творческий** - это труд созидательный, деятельность, в процессе которой создается нечто качественно новое, неповторимое, оригинальное, уникальное. Результаты творческого труда зависят от способностей к данному виду творчества, увлеченности работой, ее важности, условий и т.д.;

3) *функциональный и профессиональный труд.* На каждом предприятии (фирме) образуются группы работников, в зависимости от их роли в производстве и в соответствии с теми функциями, которые они выполняют. Каждая функция сопряжена с той или другой стороной деятельности, необходимой для нормальной работы предприятия. Задачи, решаемые каждой функциональной группой, довольно специфичны. Такой труд принято называть функциональным.

---

[10] Маркс К., Энгельс Ф. Соч. – 2-е изд., т. 23, с. 53.

Функциональный труд - это труд, различающийся составом и характером выполняемых функций (например, производственный, инженерный, управленческий, научный и др.). Внутри каждой из групп труд различается по отдельным профессиям и специальностям (например, инженер-технолог, инженер-конструктор, инженер-организатор, инженер-нормировщик);

4) *умственный и физический труд.* **Физический труд** - это затрата физической энергии. **Умственный труд** выражается в том, что в человеческом мозгу возникает идея создания той или иной потребительной стоимости, человек продумывает план реализации этой идеи, следит за тем, чтобы его план в процессе физического труда нашел свое воплощение. Деление труда на умственный и физический довольно условно. Эту условность отметил еще С.Г.Струмилин: *"Мы противопоставляем обычно два вида труда: физический и умственный. А физиология своим определением нам говорит, что для такого противопоставления нет достаточных оснований. Труд - это единый нервно-мышечный процесс, никакая мышечная работа немыслима без соответствующей деятельности нервно-мозговых путей и центров, и, наоборот, всякий, даже наиболее отвлеченный, умственный труд неизбежно сопровождается мышечной деятельностью, хотя бы и в виде весьма слабых, задержанных рефлексов".*[11] Поэтому речь может идти лишь о преобладании умственных или физических функций в труде.

Характер труда показывает, как проявляется труд, каковы его черты, признаки, отличительные свойства и особенности. Он зависит от соединения работника со средствами производства и определяет социальную природу труда. В настоящее время происходят изменения в характере труда, обусловленные совершенствованием производственных отношений в результате разгосударствления социалистической собственности и приватизации, расширения сферы действия экономических методов управления, создания новых форм хозяйствования, ориентирующих на эффективность и качество, действительной материальной и моральной заинтересованности работников, превращения их в подлинных хозяев. В то же время именно глубокие социально-экономические различия в содержании и функциях труда, наличие рутинного, монотонного, неквалифици-рованного, тяжелого ручного труда, его вредные условия еще долго будут препятствовать раскрытию творческих способностей значительной части трудящихся, мешать гармоничному развитию личности, воспитанию сознательного и творческого отношения к труду.

---

[11] Струмилин С.Г. Избранные произведения. т. 3: Проблемы экономики труда. – М., 1964, с. 9-10.

В зависимости от ***характера труда*** различают:

1) *конкретный и абстрактный труд.* Как особая целесообразная деятельность человека, направленная на видоизменение и приспособление предметов природы для удовлетворения его потребностей, труд выступает в определенной полезной форме, и его итогом являются различные потребительные стоимости. Труд, направленный на их создание, называется **конкретным трудом.** Приведение различных конкретных видов труда к одинаковому и соизмеримому виду предполагает необходимость абстрагироваться от качественных особенностей, свести отдельные виды труда к простым затратам рабочей силы, к затратам труда в физиологическом смысле - к затратам физической, нервной и другой энергии. Этот обезличенный, однородный и соизмеримый труд называется **абстрактным трудом**. Конкретный труд создает потребительную стоимость, а абстрактный - стоимость товара;

2) *наемный труд и самонаем.* **Наемный труд** - это отношение, возникающее между собственниками средств производства, и работниками, лично свободными, но не имеющими средств производства и продающими свой предстоящий труд (свою рабочую силу) в обмен на определенную стоимость в форме заработной платы. Наемный труд является трудом, отчужденным от самого себя, так как созданное им богатство противостоит как чужое богатство. Вместе с тем наемный работник является собственником своей рабочей силы, по мере развития которой увеличивается и личная собственность рабочего, его семьи. В то же время предприниматель, открывший свое дело, создает возможность для приложения своего труда, что можно назвать **самонаймом,** и характер данного труда будет качественно отличаться от характера наемного труда. Именно такой труд предоставляет возможность для развития инициативы человека, способствует бережному, хозяйскому отношению к собственности, формированию таких качеств, как самостоятельность, предприимчивость, проявлению творческих способностей;

3) *индивидуальный и коллективный труд.* Это своего рода различные формы организации труда. Разделение труда приводит к обособлению отдельных видов деятельности, отдельных производителей. **Индивидуальный труд** - это труд отдельных работников (токарей, слесарей, наладчиков, ремонтников и др.) или самостоятельных производителей (индивидуальных предпринимателей). Разделение труда, приводя к обособлению частичных работ по изготовлению какого-либо продукта, вызывает необходимость объединения трудовой деятельности работников для того, чтобы их совместные усилия привели к созданию готового продукта. **Коллективный труд** - это такой труд, когда люди работают

не изолированно, а сообща, объединяясь в трудовые коллективы (отдел, лабораторию, цех, участок, бригаду), причем размер коллектива не имеет значения;

4) *частный и общественный труд*. В товарном производстве, когда отдельные производители изготовляют определенные товары, индивидуальный труд выступает как **частный труд** в связи с хозяйственной, производственной и юридической обособленностью собственников средств производства. Каждый производитель производит далеко не все продукты, необходимые для удовлетворения его потребностей, а специализируется на изготовлении лишь части из них. Поэтому в любом обществе частный труд всегда реализуется как частица **общественного труда** и носит общественный характер, который проявляется на рынке через приравнивание товаров друг к другу и их обмен, через стоимость.

По ***результатам труда*** различают:

1) *производительный и непроизводительный труд*. **Производительный труд** - это труд, непосредственно участвующий в создании натурально-вещественной формы общественного богатства, совокупного общественного продукта, рационального дохода. В процессе этого труда производятся материальные блага, услуги, прибыль. Как создатель потребительных стоимостей, производительный труд является условием существования людей, вечной и естественной необходимостью. **Непроизводительный труд** - это труд, создающий социальные и духовные блага. Такой труд общественно полезен, но не является производительным, так как не материализуется, не воплощается в отдельном продукте и не приносит прибыли. Процесс труда, создающий услуги, и процесс их потребления слиты воедино. Услуги существуют в форме деятельности, их нельзя накопить;

2) *живой и прошлый труд*. **Живой труд** - это труд, который расходуется в данный момент и результаты которого еще неопределены. Рабочий, выполняя какой-то объем работ, тратит на это некоторое рабочее время - живой труд. Но производя продукцию, рабочий расходует еще и прошлый труд. **Прошлый труд** воплощает в себе ранее созданный результат - это сырье и материалы, энергия, станки, аппараты, компьютеры и т.д. В ходе научно-технического прогресса меняется соотношение между затратами живого и прошлого труда. Например, при переходе от ручного труда к механизированному затраты живого труда резко снижаются, а затраты прошлого возрастают.

По ***используемым вещественным элементам труда и степени участия человека труд*** подразделяется на следующие виды:

1) *ручной труд*, который осуществляется или полностью вручную, или с помощью ручных орудий труда;

2) *механизированный труд,* который выполняется с помощью механизированных орудий труда (например, сверление отверстий электродрелью, клепка пневматическим инструментом);

3) *машинный труд,* когда основная работа проделывается машиной, управляемой работником без непосредственного приложения им физических усилий для изменения формы, размеров, внешнего вида предмета труда. Работник вручную выполняет лишь элементы вспомогательной работы по управлению машиной и ее питанию;

4) *автоматизированный труд,* когда элементы основной работы полностью автоматизированы, а элементы вспомогательной работы автоматизированы либо полностью, либо частично. Работник контролирует правильность и стабильность настройки оборудования и его загрузку.

По методам привлечения людей к труду различают:

1) *труд по внеэкономическому принуждению,* когда имеет место прямое принуждение. Такой труд характеризуется ограничением личной свободы, и примером может служить прямое и долговое рабство. Помимо непосредственного принуждения подобный труд может быть обусловлен наличием уголовных, административных или иных закрепленных в законодательном порядке норм. Таково, например, установление всеобщей обязанности трудиться, как было в СССР;

2) *труд по экономическому принуждению,* т.е. труд по необходимости - чтобы заработать средства к существованию. Такой труд характерен для подавляющей массы людей;

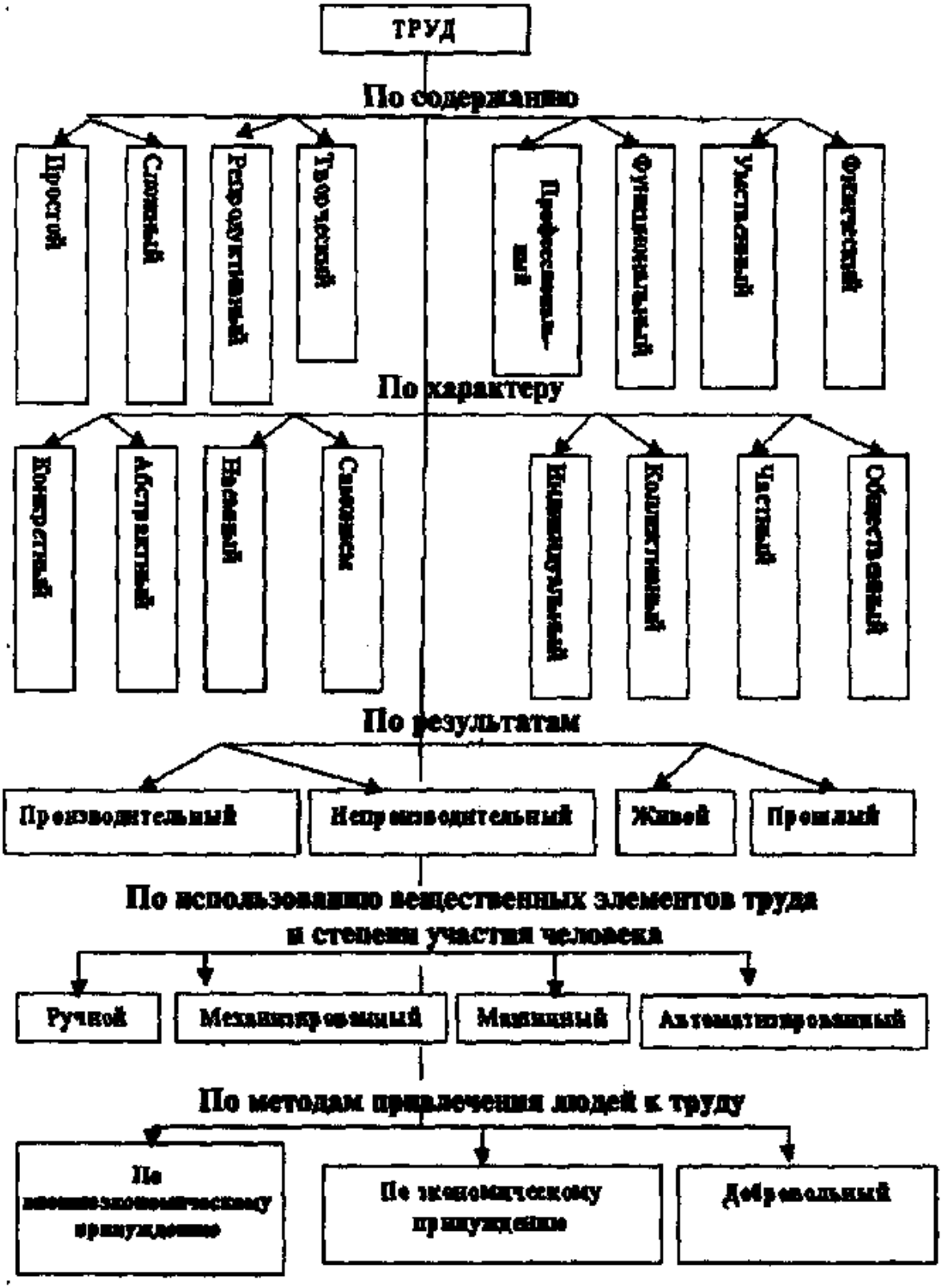
3) *добровольный труд,* т.е. труд по желанию. Такой труд имеет место, когда человек экономически обеспечен, может не работать, но работает, чтобы реализовать свои потенциал. Работа для него - это средство самовыражения и самоутверждения. Иногда для осуществления подобной работы люди используют собственные средства, например, создают благотворительные, общественные фонды и т.д.

Сводная классификация видов труда по различным критериям представлена на схеме 1. Данная классификация, как и любая другая, носит условный характер и предназначена для того, чтобы выделить существенные признаки труда. В реальной жизни в каждом конкретном труде могут присутствовать все перечисленные выше признаки в различном сочетании.

Процессы труда, как и любые другие процессы, протекают во времени и, соответственно, **длительность процесса труда** обычно **измеряется временем**. Время, в течение которого работник создает продукт труда, называется *рабочим временем*. Рабочее время, в свою

Схема 1

Классификация видов труда



очередь, имеет масштаб, выраженный в определенных долях времени - это час, день, неделя, год. По выражению К.Маркса, "*рабочее время суть живое бытие труда, безразличное по отношению к его форме, содержанию, индивидуальности*".[12] Это свойство рабочего времени позволяет использовать его в качестве всеобщего измерителя любых процессов труда.

Следует различать два понятия: "*время как мера длительности трудового процесса*" и "*время как мера его количества*". Эти понятия имеют различную сущность. Первое отражает фактическую (календарную) длительность процессов труда, и в этом своем качестве время является адекватной (имеющей одну и ту же единую природу с измеряемой величиной), абсолютной (единственной, непосредственной, без применения промежуточных величин), независимой от человека мерой. Второе понятие означает условную длительность, и в данном случае время является лишь относительной мерой. При использовании времени как меры количества труда не учитываются его сложность и интенсивность.

Рабочее время - это лишь экстенсивная величина труда.

Помимо протяженности, важной характеристикой рабочего времени является степень его уплотнения. В каждую единицу времени рабочий может производить разное количество продукции. Это объясняется тем, что в рабочем времени обычно имеются свободные от работы промежутки времени. Часть из них необходима для осуществления трудового процесса, сохранения работоспособности человека на длительный период, а другая часть возникает в связи с недостатками в организации производства и называется потерями рабочего времени. Устранение потерь рабочего времени при прочих равных условиях приводит к повышению результативности труда.

Наряду с показателем рабочего времени возникает необходимость в показателе, характеризующем затраты труда в их качественной структуре. Для этого используется понятие "***трудоемкость***". Под *трудоемкостью* понимаются *затраты живого труда на производство единицы продукции*. Она определяется по формуле:

$$t = T / V,$$

где: t - трудоемкость единицы продукции; T - время, затраченное на производство всей продукции; V - объем произведенной продукции в натуральном выражении.

Показатель трудоемкости устанавливает прямую зависимость между объемом производства и трудовыми затратами, исключая влияние всех прочих факторов (изменений в номенклатуре,

[12] Маркс К., Энгельс Ф. Соч. — 2-е изд., т. 13, с. 16.

организационной структуре производства и др.). При этом создается возможность взаимной увязки показателей на всех стадиях и участках производства. Показатель трудоемкости позволяет органически связать измерение производительности труда с учетом резервов ее роста. Однако, в связи с существующими недостатками в нормировании труда этот показатель мало распространен. Пока он находит применение в машиностроении, химической, угольной, лесной, обувной и швейной промышленности. В перспективе же измерение затрат труда рабочим временем будет возрастать, так как изучение посредством определения трудоемкости величины и структуры трудовых затрат дает возможность выявить эффективность технологии, форм и методов организации труда и производства, выбрать наиболее рациональные направления технического прогресса и т.д.

В зависимости от состава трудовых затрат различают: *технологическую трудоемкость* (затраты труда основных рабочих), *трудоемкость обслуживания* (затраты труда вспомогательных рабочих), *производственную трудоемкость* (затраты труда всех рабочих), *трудоемкость управления* (затраты труда служащих) и *полную трудоемкость* (затраты труда всех категории персонала). Необходимо стремиться наиболее полно учитывать затраты живого труда всех работников, принимающих участие в изготовлении определенного продукта (а не только основных, как это зачастую делается).

В связи с тем, что в процессе труда используется труд, различный по сложности, а прямого измерения сложности труда нет, возникает *проблема соизмерения труда. Для ее решения используют редукцию* труда. ***Редукция труда*** - это сведение сложного труда к простому. Она необходима для решения важнейших экономических проблем, таких как ценообразование, оплата труда, для ряда межгосударственных сопоставлений.

В различных отраслях представление о простом труде может быть неодинаковым. Неодинаково оно также в разные периоды времени и в разных странах. Редукция труда, устанавливая эталон простого труда, позволяет привести затраты сложного труда к единому измерителю и выявить различия в сложности труда для разных профессионально-должностных групп работников. Кроме того, осуществление редукции труда дает возможность подойти к более точному познанию стоимости. ***Товар - это продукт конкретного труда, но источником (субстанцией) стоимости является абстрактный труд.*** Редукция служит логическим звеном в расчетах полных трудовых затрат. Объективная оценка сложности труда различных профессионально-квалификационных групп работников явится

шагом вперед в решении вопросов совершенствования заработной платы.

Значимость редукции труда признают все экономисты. Однако, до настоящего времени по ряду аспектов этой проблемы нет единства мнений. В частности, не выработана единая точка зрения о показателях редукции труда. Это довольно сложный вопрос и, вероятно, поэтому он пока наименее разработан.

В теоретических разработках в целом прослеживаются два подхода: одни авторы предлагают для сведения сложного труда к простому основываться на результатах труда, другие же отдают предпочтение показателю затрат времени на подготовку рабочей силы. Измерить результаты труда, чтобы оценить его сложность, прямым путем пока невозможно. Поэтому сторонники первого подхода рекомендуют устанавливать степень сложности труда по заработной плате.

Правомерен вопрос: какому же подходу отдать предпочтение и как на практике оценивать сложность труда? При формировании цен сложность труда учитывается на основе заработной платы. Соотношение степеней сложности труда для его оплаты устанавливается аналитическим методом, суть которого заключается в том, что сложность труда определяется сложностью поставленной задачи по изменению предмета труда. Посредством анализа функций, выражающих основное содержание процесса труда, определяются тарифные коэффициенты. Таким образом, пока в Узбекистане соизмерение простого и сложного труда осуществляется на основе тарифной сетки, состоящей из тарифных разрядов и тарифных коэффициентов, показывающих, во сколько раз работа второго и последующих разрядов сложнее работы первого разряда. Тем самым сложность работ и уровень подготовки работников получают количественное соизмерение.

Вопросы для самоконтроля

1. Что вы понимаете под трудом, рабочей силой, процессом труда?

2. Каковы основные свойства труда?

3. Что означают характер труда и содержание труда и каково их влияние на виды труда?

4. На какие виды подразделяется труд в зависимости от предмета и продуктов труда?

5. Каковы различия видов труда в зависимости от средств, способов и условий труда?

6. Что является мерой труда? Как определяется понятие трудоемкости?

7. В чем суть редукции труда?

2. Предмет и методы экономики и социологии труда

Проблема труда в Республике Узбекистан является предметом законотворчества Олий Мажлиса республики заботой региональных администраций. В Узбекистане приняты первые законы о труде в условиях рынка. Участие работников в управлении производством, организации труда, его рационализации, повышении качества товаров (услуг) позволяет заложить определенные ступени в развитии рыночного хозяйства страны в ходе экономических реформ. Достичь самоуважения и осознания своего значения для производства нельзя за несколько лет реформы. Для этого должны прийти новые люди с другим подходом, с другим отношением к работнику. Чтобы работник стал другим, требуется не только время, нужны соответствующие механизмы воздействия на сознание, новые принципы оплаты труда и материального стимулирования; новая культура управления и организации производства.

Экономика труда - наука, изучающая закономерности функционирования труда и его эффективность, выраженную в стоимостной форме. Она отображает затраты труда и результативность человеческой деятельности, организацию труда и заработной платы, нормирование труда и его производительность, условия труда, его мотивации и ценностные ориентации, социальную обустроенность работников и членов их семей.

Социология труда изучает социально-демографическую, квалификационную структуру персонала, содержание ценностных ориентаций и мотивов поведения.

Социология труда **изучает:**

- **отношения, возникающие между участниками по поводу использования труда в масштабе общества (государства) и отдельного предприятия (учреждения, организации);**
- **поведение участников в процессе труда и распределения его результатов;**
- **мотивы и поступки людей в процессе труда и трудового взаимодействия.**

В социально-психологическом плане характеристиками труда выступают:

- удовлетворенность - эмоционально-окрашенное состояние сбалансированности между запросами и степенью их реализации (оценка результатов труда, построение планов действий по повышению его результативности для достижения личных целей);

- стимулы труда - внешние факторы, побуждающие к трудовой активности;

- мотивы труда - внутренние факторы (в мотивационном плане рассматривается цель - образ ожидаемого, побудительные мотивы к признанию, самореализации).

В этическом плане - ценностные ориентиры и ценностные императивы.

В данной работе нет методик проведения социологических исследований и дается только описание фактического состояния трудовых коллективов и социальной действительности, т.е. приводятся результаты ранее проведенных исследований.

Методы экономики и социологии труда включают математический и статистический анализ, изучение бухгалтерской отчетности, документов администрации (приказов и распоряжений), наблюдение, анкетный опрос, интервью, опрос экспертов, анализ отчетов предприятия об основных производственных результатах деятельности, данных отдела кадров.

Место экономики и социологии труда в классификации наук. Привлечение двух различных наук для изучения феномена труда - экономики труда и социологии труда - вызвано двойственным характером труда.

Труд как способ взаимодействия между человеком и природой, выраженный в экономических категориях, составляет содержание экономики труда. Такие отрасли знаний, как общая экономическая теория, народное хозяйство, планирование хозяйства, управление производством, экономическая статистика, экономика отраслей народного хозяйства, экономическая география, экономическая психология, экономическая социология (отвечающая на вопрос как изменяются ценностные ориентации в связи с изменениями рыночной ситуации), используют в обобщенном виде данные экономики труда. Последняя, заимствуя общетеоретические положения этих отраслей знаний, трансформирует их теоретические постулаты в практику организации производства.

Для более глубокого изучения экономики труда можно рекомендовать следующие самостоятельные курсы: "Основы научной организации труда", "Нормирование труда", "Организация оплаты труда", "Охрана труда и техника безопасности".

Имеется тесная взаимосвязь экономики труда с такими рыночными дисциплинами, как: "Основы предпринимательства", "Менеджмент", "Маркетинг", предметом которых являются результат труда и его эффективность.

Научный аппарат экономики труда использует данные экономической статистики, бухгалтерского учета и опирается на экономико-математические, статистические методы.

Взаимодействие человека и природы изучается большим числом наук. Среди них назовем: физиологию и психологию труда; санитарию и гигиену труда - санитарная оценка рабочих мест; промышленную токсикологию; инженерную эргономику - изучает взаимодействие человека и машины и воздействие труда на организм человека.

Взаимодействие человека с природой в процессе труда изучают: экспериментальная биомеханика; биотехнология; инженерия окружающей среды; инженерная наука о жизни - основы безопасности жизнедеятельности; психотехнология; физиология труда. Эти науки используют законы физики, биологии, технических наук, а их выводы подтверждаются вековой практикой и строгими экспериментами.

С середины XX века сформировались:

- эргология - наука о том, как с наименьшими затратами энергии можно достичь наибольших результатов;
- праксиология - разрабатывает технологии правильных действий для достижения наивысших результатов (технология рекордов);
- эргономика - изучает взаимодействие человека со средствами труда;
- антропометрия - изучает измерение тела и функциональных органов работающего человека, например, установившая, что рост управленца в целом выше, чем неквалифицированного рабочего;
- биомеханика - изучает эффективное приложение мышечных усилий человека во время труда. Все перечисленные выше науки, изучающие человека в процессе труда, относятся к наукам несоциологического порядка, т.е. к медицине и патологии труда.

Взаимодействие человека с человеком в процессе труда и человека с обществом по поводу труда и его результатов составляет содержание социологии труда и изучается множеством социальных и гуманитарных наук.

Социальные науки (поведенческие науки) - социология, социальная психология, экономическая социология.

Гуманитарные науки - философия, филология, юриспруденция, педагогика и этика.

Социология труда и экономика труда рассматривают одно и то же явление с двух сторон. Например, оплату труда экономика труда рассматривает как вознаграждение за проделанную работу, с точки зрения соответствия трудового вклада работника, себестоимости продукции, общей рентабельности производства, затрат, расходов, прибыли, тарифные условия оплаты труда. Социология труда изучает оплату труда как побудительный мотив к трудовой деятельности и как источник физиологического и духовного развития человека.

Социология труда как наука имеет сложную структуру и состоит из самостоятельных разделов, которые в определенной ситуации могут выступать как самостоятельные науки:

- *социология организации* изучает структуру организации как социальную общность и организацию управления; принципы формирования и расширения организации;
- *социология профессий* изучает престижность видов деятельности в системе разделения труда;
- *социология производственного коллектива* изучает закономерности совместной трудовой деятельности;
- *социальная психология* изучает психологический .климат, групповые взаимодействия;
- *социология образа жизни* изучает основы жизнедеятельности в труде;
- *промышленная социология* изучает социальные последствия научно-технических изменений, механизации, автоматизации, компьютеризации;
- *социальное управление* рассматривает воздействие социальных компенсаторов на потребности и мотивации с целью их изменения и планирования;
- *социология образования* изучает подготовку и переподготовку кадров;
- *социология города, региона* изучает урбанизацию, влияние на образ и уровень жизни;
- *социология профессий* изучает мотивы выбора профессий;
- *аграрная социология* изучает мотивации трудовой деятельности на селе;
- *социология коллектива:*
- *мотивации трудовой деятельности коллектива;*
- *социология рабочего класса;*
- *социология личности.*

Как видим, это различные стороны рассмотрения человека, в том числе и в процессе труда. Рассмотрение всего аспекта наук и прикладных знаний, связанных с экономикой и социологией труда, позволяет представить, в какой области знания лежат изучаемые и рассматриваемые проблемы. Вписаться в систему знаний важно и для определения приложения своих сил и выбора направления научной деятельности.

Структура и задачи курса экономики и социологии труда. В данной работе рассматриваются вопросы экономики труда применительно к промышленному производству. Это - проблемы рынка труда как составной части рыночной экономики, а именно: трудовые ресурсы, их структура и динамика, занятость и безработица,

подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров, производительность труда (эффективность, доходность, прибыльность и рентабельность труда).

Раздел организации заработной платы раскрывает:

- особенности оплаты труда в условиях рыночной экономики на предприятиях различных форм собственности;
- принципы планирования и использования труда на предприятиях;
- анализ трудовых показателей и производительности труда, численности персонала, фондов оплаты труда.

Экономика и социология труда находится в тесном взаимодействии с трудовым правом как юридической основой трудовых отношений. Освоение программы по этим дисциплинам обеспечивает подготовку специалистов высшей квалификации в соответствии с профессионально-квалификационными требованиями к экономистам.

Вопросы для самоконтроля

1.Что изучает предмет экономика труда?
2.Дайте определение предмета социологии труда.
3.Определите место экономики и социологии труда в классификации наук.
4.Каково содержание организации заработной платы?

3. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества

Численность и состав населения во многом определяют состояние и развитие общества. Экономика труда особое внимание уделяет той части населения, которая является носителем трудовых отношений. Рассмотрим основные понятия, относящиеся к ресурсам, необходимым для трудовой деятельности.

Производство материальных благ невозможно без следующих составляющих: природных, человеческих, производственных, финансовых, информационных и других ресурсов.

Человеческие ресурсы - это часть населения страны, обладающая определенными качественными характеристиками. Однако, в отечественной экономической литературе и статистическом учете термин "человеческие ресурсы" не получил распространения, - вместо него широко используется термин "трудовые ресурсы", появившийся

в 20-х годах, и термин "трудовой потенциал". В своей совокупности трудовые ресурсы и трудовой потенциал выступают как конкретное выражение человеческих ресурсов.

Под **трудовыми ресурсами** понимают часть населения страны, обладающую физическим развитием, умственными способностями и знаниями, необходимыми для осуществления полезной деятельности. Таким образом, в трудовые ресурсы включаются люди, занятые в экономике и не занятые, но способные к труду, т.е. реальные и потенциальные работники. Другими словами, трудовые ресурсы состоят из трудоспособных граждан в трудоспособном возрасте и работающих граждан моложе (работающие подростки) и старше (работающие пенсионеры) трудоспособного возраста.

Возрастные границы и социально-демографический состав трудовых ресурсов определяются законодательными актами. Так, в 1929-1933 гг. нижней границей трудоспособного возраста был возраст 14 лет, к 1937 г. она была повышена до 15 лет, в годы войны эта граница вновь опустилась до 14 лет, а в послевоенные годы, вплоть до конца 1995 г., составляла 16 лет. В настоящее время нижняя граница трудоспособного возраста изменена с 15 до 14 лет. Верхняя граница определена возрастом, по достижении которого устанавливается пенсия: для мужчин - 60 лет, для женщин - 54 лет.

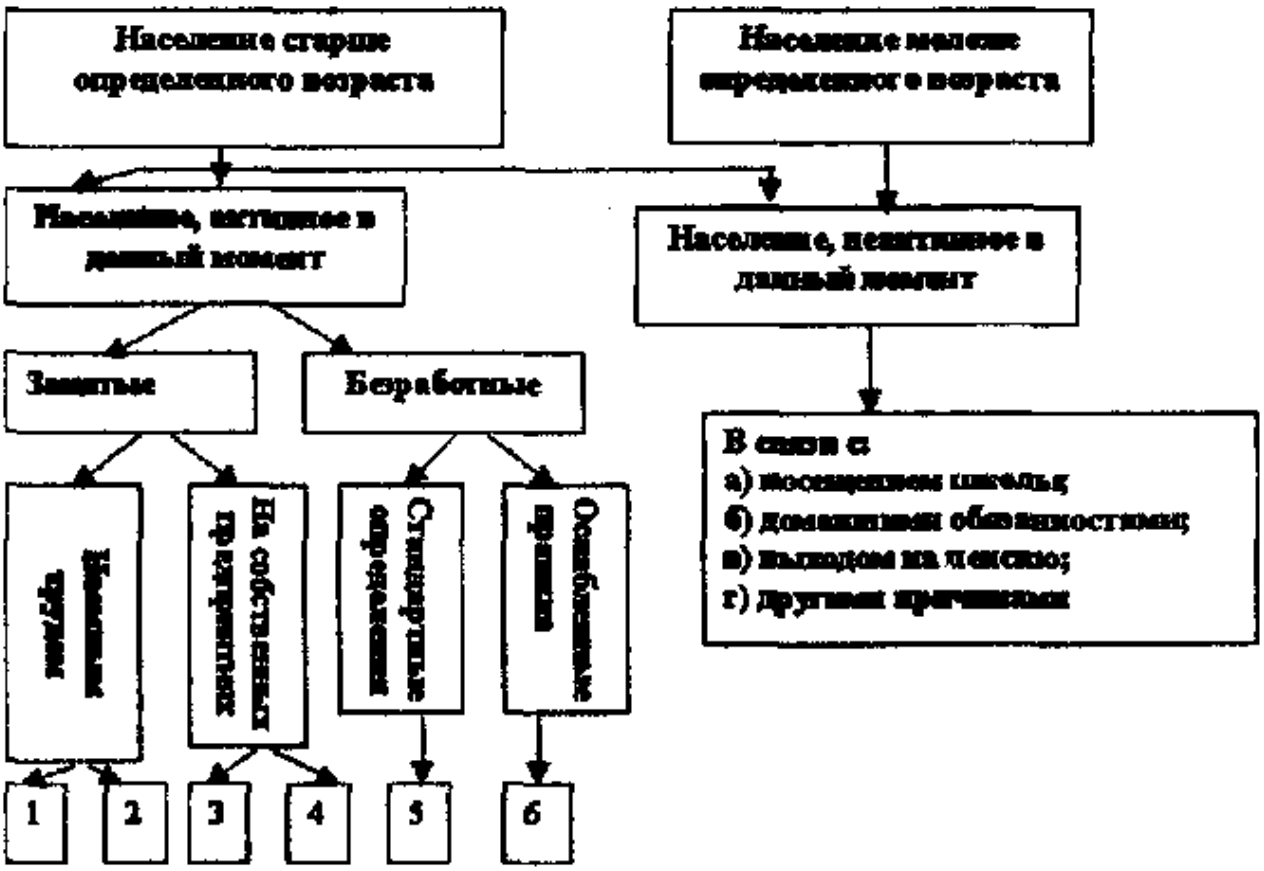
Другим понятием, которое отражает представление о человеческих ресурсах, является понятие ***"экономически активное население"***, обозначающее занятое население и безработных, ищущих работу. Это понятие давно утвердилось в странах с развитой рыночной экономикой. Согласно международным стандартам, понятие "экономически активное население" охватывает лиц обоего пола, в течение определенного времени предлагающих свой труд для производства товаров и услуг, включенных в системы национальных счетов и балансов ООН. Согласно этим системам, производство товаров и услуг - любое производство или переработка первичных продуктов, будь то для продажи, бартера или собственного потребления, производство всех других товаров и услуг для рынка и, в случае домашних хозяйств, производство таких товаров и услуг как для рынка, так и одновременно для собственного потребления.

В международных стандартах термин "экономически активное население" используется в качестве основополагающего понятия. Предусмотрены два уточняющих измерителя экономически активного населения (хотя не исключаются и другие варианты): ***"обычно активное население"*** - применительно к продолжительному периоду времени, например к году; ***"население, активное в данный момент"*** - применительно к краткому отрезку времени, например, неделе

или дню (схема 2). Принцип активности означает, что отнесение индивида к той или иной категории зависит от его фактической деятельности в течение определенного периода, т.е.. в состав вышеуказанных групп можно включать только тех лиц, которые занимались экономической деятельностью, либо искали работу и (или) были готовы приступить к ней.

Схема 2

Классификация видов экономически активного и неактивного населения



1 - работающие за заработную плату или жалованье деньгами или натурой;

2- имеющие работу, но не работающие (формально числятся на работе); 3- работающие для прибыли или семейного дохода деньгами или натурой; 4- имеющие предприятие, но не работающие; 5- "находящиеся без работы", "желающие работать", "ищущие работу" (наемные работники и владельцы предприятий); 6 - "находящиеся без работы", "желающие сейчас работать" (наемные работники и владельцы предприятий), но "не имеющие работы".

К экономически неактивному населению относятся учащиеся, студенты, курсанты, обучающиеся в дневных учебных заведениях; лица, получающие пенсию; лица, занятые домашним хозяйством; лица, прекратившие поиск работы; лица, которым нет необходимости работать.

Термины "трудовые ресурсы" и "экономически активное население" отличаются друг от друга. Понятие "экономически активное население" уже по своему содержанию включает понятие "трудовые ресурсы". Трудовые ресурсы, кроме безработных, включают всех остальных граждан страны определенного возраста, не занятых по каким-либо причинам в хозяйстве страны.

Некоторые авторы, например А.И.Рофе, говорят о бессмысленности использования термина "трудовые ресурсы" в указанном значении, так как предприятия не могут считать своими ресурсами трудоспособных лиц, которые не работают и которых по закону нельзя заставить работать[13]. Понятие "трудовые ресурсы" в настоящее время может иметь лишь исторический смысл, так как нельзя называть ресурсами то, что не может быть использовано.

С учетом процессов международной интеграции и необходимости унификации использования различных понятий для проведения межстрановых сравнений, более правильным было бы перейти к применению понятия "экономически активное население", как это принято статистиками большинства стран мира.

В современных зарубежных экономических теориях термин "рабочая сила" часто используется как синоним понятия "экономически активное население". Например, **Р.Дж.Эренбергер и Р.С.Смит** дают такое определение: "Под понятием "рабочая сила" имеются в виду работники, кому свыше 16 лет и кто или уже имеет работу, или активно занят ее поиском, или кто ждет, что после увольнения с работы к его услугам вновь обратятся"[14].

Сходной точки зрения придерживается Международное бюро труда (схема 3).

В экономической литературе наряду с понятием "трудовые ресурсы" можно встретить и такое понятие, как "трудовой потенциал". Результат в использовании трудовых ресурсов зависит от их состава: по полу, возрасту, образованию, состоянию здоровья, от желания трудиться и приносить пользу обществу. Трудовые ресурсы, рассматриваемые в качественном измерении, т.е. с учетом названных параметров, представляют собой трудовой потенциал.

Выделяют следующие компоненты трудового потенциала: 1) здоровье; 2) нравственность и умение работать в коллективе; 3) творческий потенциал; 4) активность; 5) организованность; 6) образование; 7) профессионализм; 8) ресурсы рабочего времени[15].

---

[13] Рофе А.И. О содержании понятий "трудовые ресурсы" и "рабочая сила" // Чел. и труд. – 1997. - №3. – с. 14.

[14] Эренбергер Р.Дж., Смит Р.С. Современная экономика труда: теория и государственная политика. – М., 1996. с. 34.

[15] Генкин Б.М. Экономика и социология труда. Учебник для вузов. – М., 1998, с. 53.

Схема 3

Определение рабочей силы (*основные элементы*)



З - занятые; Б - безработные; В - внерабочая сила.

Трудовой потенциал можно рассматривать как по отношению к отдельному работнику, так и по отношению к предприятию и обществу в целом. **Трудовой потенциал работника** - это его возможная дееспособность, его ресурсные возможности в сфере труда. Он является лишь частью потенциала человека, так как характеризует только сферу труда. **Трудовой потенциал предприятия** - это совокупная ресурсная возможность использования списочного состава коллектива. **Трудовой потенциал общества** - это совокупные возможности его трудовых ресурсов.

В связи с этим, один и тот же компонент трудового потенциала, в зависимости от его уровня, характеризуется разными показателями. Например, компонент "здоровье" для отдельного человека характеризуют такие показатели, как трудоспособность, время отсутствия на работе из-за болезни; для предприятия - потери рабочего времени из-за болезней и травм работников, затраты на обеспечение здоровья персонала; для общества - затраты на здравоохранение, средняя продолжительность жизни, смертность по возрастам. Компонент "нравственность" для отдельного человека можно охарактеризовать через его отношение к окружающим; для предприятия - это взаимоотношения между сотрудниками, потери от конфликтов; для общества - это отношение к инвалидам, детям, престарелым, показатели преступности, социальная напряженность[16].

[16] Генкин Б.М.Экономика и социология труда, с. 54-55.

Вопросы для самоконтроля

1. Какие понятия используются в нашей стране и других странах для выражения человеческих ресурсов?

2. Что общего и каковы различия между трудовыми ресурсами, ресурсами экономики и материальными ресурсами?

3. Какие факторы влияют на численность трудовых ресурсов?

4. В чем отличия динамики трудовых ресурсов от динамики всего населения?

5. Что такое формирование и использование трудовых ресурсов?

6. Какой смысл в применении понятия "трудовой потенциал общества"?

7. Что такое миграционный поток?

8. Определите понятие "миграция рабочей силы"?

4. Занятость населения

Проблема занятости населения является одной из важнейших социально-экономических проблем. Занятость неразрывно связана как с людьми и их трудовой деятельностью, так и с производством, распределением, присвоением и потреблением материальных благ. В силу этого, категория занятости представляет собой всеобщую экономическую категорию, характерную для всех общественно-экономических формаций. Именно поэтому занятость привлекала и привлекает внимание отечественных и зарубежных исследователей - представителей самых разных направлений экономической и социологической науки.

Занятость - это общественно-экономические отношения, в которые вступают между собой люди по поводу участия в общественно-полезном труде независимо от местонахождения рабочего места. Отношения занятости показывают, во-первых, все ли трудоспособные люди, классы, социальные группы принимают участие в общественно-полезном труде; во-вторых, какова степень этого участия.

Однако содержание категории занятости не исчерпывается только экономическим компонентом. Отношения занятости - это прежде всего отношения общественные, т.е. отношения внутри сообщества людей, между отдельными его членами, а потому их основным качеством является социальность, которая существует как нечто изначальное, непосредственно данное. Опыт показал, что стремление

решить проблемы общества без учета личности человека, его запросов обречено на неудачу. Поэтому, если раньше, рассматривая вопросы занятости, ученые принимали во внимание в основном экономическую сторону, то в последнее время не случайно все чаще говорят о социальном аспекте занятости.

Занятость - *это специфическое явление, присущее каждой ступени общественного развития, выступающее в различных видах и формах.* Первобытно-общинный строй базировался на полной занятости членов сообщества, что было обусловлено крайне низким уровнем развития производительных сил. Рабовладельческая и феодальная формации были основаны главным образом на принудительной занятости рабов и крепостных, при праздности рабовладельцев и феодалов. В капиталистической формации с рыночной экономикой, в рамках которой человек является юридически свободным и выступает как наемный работник, существует незанятое население, при этом незанятость выступает в форме естественной и вынужденной безработицы. При социализме провозглашалась полная ("поголовная") занятость, что подкреплялось обязанностью человека участвовать в общественном производстве.

Сейчас к занятому населению, наряду со всеми работающими по найму, учащимися, военнослужащими, отнесены также граждане, самостоятельно обеспечивающие себя работой, и граждане, занимающиеся предпринимательской деятельностью. К незанятому населению относятся две группы граждан:

1) добровольно не занятые граждане, живущие на средства одного из супругов, родителей и др.;

2) вынужденно не занятые граждане, которые, в свою очередь, подразделяются на: а) ищущих работу самостоятельно; б) ищущих работу с помощью службы занятости; в) безработных граждан, имеющих официальный статус и получающих пособие по безработице.

В Законе "О занятости населения" Республики Узбекистан указано, что занятость - это "деятельность граждан, не противоречащая законодательству, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, приносящая им заработок, (трудовой доход)". В таком понимании занятости населения получила отражение политика государства. Вместе с тем в данном определении занятости отсутствует социально-экономическая трактовка этого явления. В приведенном определении, называя занятость деятельностью, законодатели вольно или невольно отождествили ее с трудом, так как деятельность - это прежде всего труд.

Рассматривая вопросы занятости, следует проводить четкую грань между трудом и занятостью. **Труд** - это деятельность человека с присущими ей основными свойствами, такими как осознанность

действий, энергозатратность, результативность, общественная полезность и др. Труд имеет временную характеристику, он прерывен и перемежается с отдыхом. Труд - это процесс производственного потребления рабочей силы. **Занятость** представляет собой одну из важнейших сторон социального развития человека, сопряженного с удовлетворением его потребностей в сфере труда и в связи с трудом. В отличие от труда занятость нельзя отождествлять с практической деятельностью людей на конкретном рабочем месте. Занятость показывает, как трудоспособные люди обеспечены работой. Другими словами, для того, чтобы человек считался занятым, ему необходимо быть членом какого-либо коллектива или же создать свое собственное дело.

Экономисты выделяют различные формы занятости, группировка которых по отдельным признакам представлена на схеме 4.

Приведенные на этой схеме формы занятости образуют модель отношений занятости, существующих в настоящее время. В данной модели отражены как новые формы занятости, расширение границ занятости, так и наполнение тех или иных форм занятости содержанием, соответствующим сегодняшним реалиям. Кратко охарактеризуем отдельные формы занятости и дадим некоторые пояснения к схеме 4.

По **способу участия в общественном труде** занятость населения можно подразделить на занятость по найму и самостоятельную занятость. ***Занятость по найму*** представляет собой отношения, возникающие между собственниками средств производства и работниками, не имеющими средств производства и продающими рабочую силу в обмен на определенную стоимость в форме заработной платы.

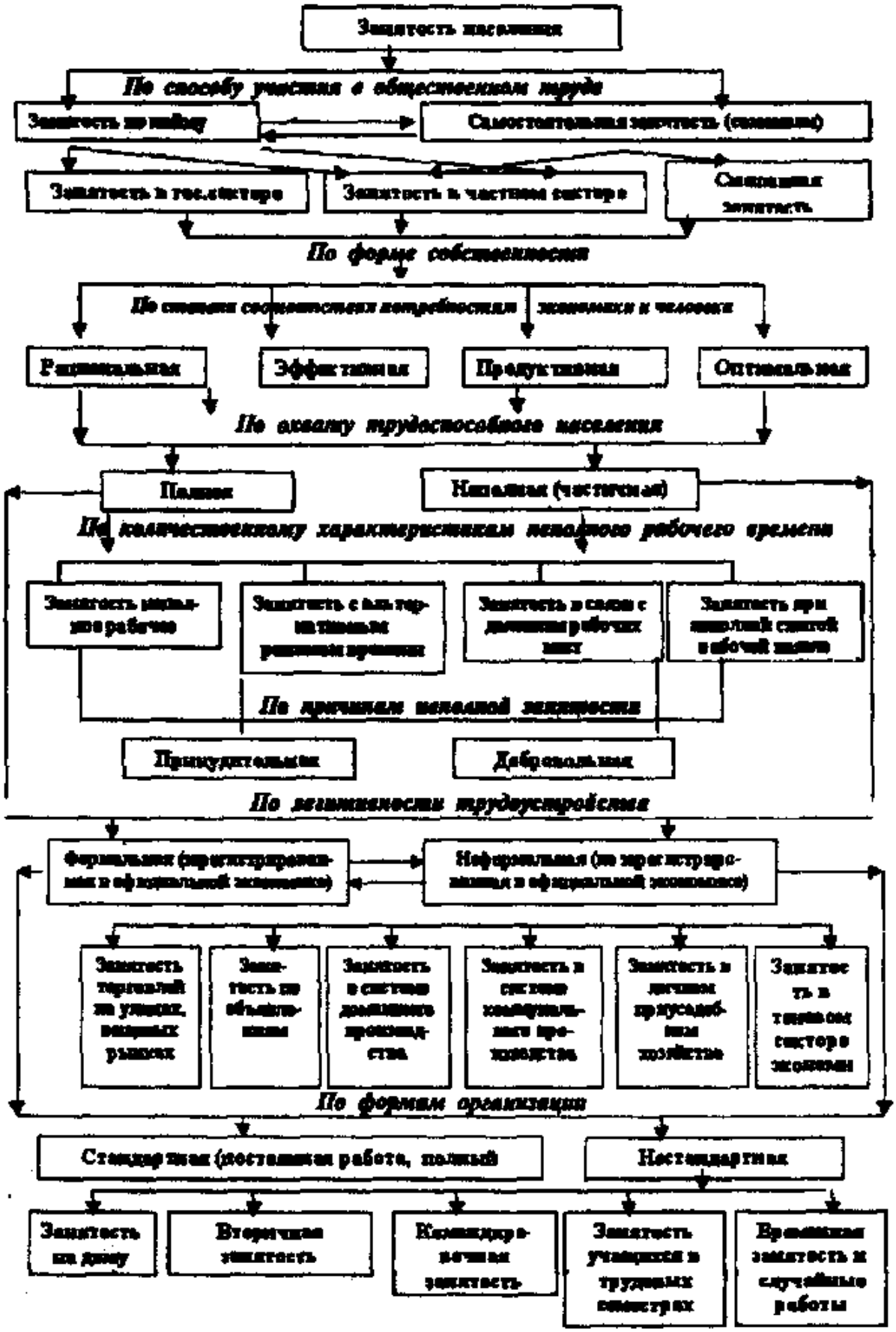
Самостоятельная занятость для Узбекистана является относительно новой формой занятости населения. Это отношения (экономические, правовые и т.д.), в которые вступают люди по поводу участия в общественно-полезном труде и которые основаны на личной инициативе, самостоятельности и ответственности, направлены, как правило, на получение трудового дохода и обусловливают самореализацию и самоутверждение как личности. И здесь важен не столько количественный, сколько качественный аспект.

По **степени соответствия потребностям экономики и человека** выделяют занятость: продуктивную, рациональную, эффективную и оптимальную.

Продуктивная занятость - это занятость, которая отвечает интересам повышения эффективности производства, внедрения достижений научно-технического прогресса, роста производительности

Схема 4

Классификация форм занятости



труда, создает условия для воспроизводства здорового поколения высококвалифицированных, хорошо обученных и мобильных работников. По определению Международной организации труда (МОТ), продуктивная занятость - это занятость тех, чей продукт труда принимается и оплачивается обществом.

Рациональная занятость представляет собой агрегированное социально-экономическое понятие. Его содержание охватывает несколько блоков, по наличию или отсутствию которых на рынке труда можно определить, рациональна занятость или нет. Это, во-первых, учет интересов общества, социальной группы и отдельного индивида; во-вторых, обеспечение высокого уровня экономического развития общества; в-третьих, способность быстро реагировать на изменения в производительных силах общества. Рациональную занятость характеризует доля продуктивно занятых в общей численности экономически активного населения.

Наличие такой формы занятости, как рациональная занятость, признается не всеми учеными. Многие склонны выделять лишь полную и эффективную занятость. Между тем рациональная занятость должна стать элементом классификации, и прежде всего потому, что оценить занятость как эффективную можно лишь по истечении ряда лет, в долговременной перспективе, тогда как для управления процессами в сфере труда и занятости необходима оценка состояния занятости в кратко- и среднесрочной перспективе. Причем не следует противопоставлять рациональную занятость эффективной. Рациональная занятость - это предпосылка эффективной занятости, ступенька к ее достижению. Без рациональной занятости не может быть занятости эффективной.

Эффективная занятость предполагает способность общественного управления воспроизводить социально-экономические условия развития работников, диктуемые критериями образа жизни на данном этапе развития общества. Эффективный характер занятости предполагает занятие общественно-полезной деятельностью, приносящей доход, и экономическую и социальную целесообразность рабочих мест. Эффективная занятость предполагает также отбор из множества вариантов наилучшего, выявленного по совокупности критериев экономической и социальной эффективности.

Оптимальная занятость - это участие человека в трудовом процессе с целью создания материальных и духовных благ на условиях индивидуальной оплаты, обеспечивающей человеку соответствующее положение в обществе при отсутствии гарантий от государства на постоянную работу.

По **охвату трудоспособного населения** занятость может быть полной и неполной (частичной). Полная занятость - это предоставление

всему трудоспособному населению реальной возможности заниматься общественно-полезным трудом. Однако это занятость, составляющая менее 100%. Полная занятость тождественна отсутствию вынужденной безработицы.

Неполная (частичная) занятость по количественным характеристикам неполного рабочего времени подразделяется на следующие формы:

- *занятость неполное рабочее время* (сокращенная рабочая неделя, сокращенный рабочий день). Это результат кризисного сокращения рабочего времени. Такой режим позволяет предприятиям сохранить квалифицированный и опытный персонал и предупредить безработицу;

- *сжатая неполная рабочая неделя*. Сжатая рабочая неделя представляет собой нормативную продолжительность рабочей недели, распределенную на меньшее число рабочих днем (четыре с половиной, четыре, три). Это приводит к удлинению рабочего дня. Своеобразным режимом сжатой рабочей недели является неполная сжатая рабочая неделя продолжительностью 30-34 часа, отрабатываемая за три и менее рабочих дня. С точки зрения занятости, этот режим позволяет удваивать число рабочих мест, которое было бы при ежедневной работе в течение недели. Обследования показывают рост числа работников, работающих в таком режиме. Например, в США за 10 лет (с 1982 по 1992гг.) число таких работников увеличилось в 1,5 раза;

- *деление рабочих мест*. Это также режим кризисного сокращения рабочего времени. Одно рабочее место делится между двумя работниками. Люди делят рабочие часы, заработную плату, выходные, социальные льготы. Это помогает обеспечивать гибкость политики занятости и удерживать квалифицированные рабочие кадры. Например, в Великобритании существует специальная программа деления рабочих мест, по которой правительство дает предприятиям по 750 ф.ст. за каждое разделенное рабочее место;

- *альтернативный режим рабочего времени*. Это режим использования двух работников на условиях неполной занятости, практикуемый реже. Он представляет собой также деление рабочих мест, но при этом два человека работают на одном рабочем месте попеременно (например, через неделю).

По ***легитимности трудоустройства*** занятость может подразделяться на формальную и неформальную. ***Формальная занятость*** - это занятость, зарегистрированная в официальной экономике. ***Неформальная занятость*** - занятость, не зарегистрированная в официальной экономике. В области занятости в качестве важного источника рабочих мест следует признать неформальный

сектор экономики и отдельные его виды. В связи с этим МОТ даже приняла специальную Конвенцию № 169, в которой указывается, что необходимо содействовать установлению дополнительных связей между формальным и неформальным секторами и создавать условия для постоянного включения неформального сектора в национальную экономику[17].

В высокоразвитых странах немалое значение имеет система *домашнего производства*. Этот хозяйственный институт явно дискриминировался отечественными экономистами в советское время и остается в незавидном положении и сегодня. Между тем домашнее производство - это важнейший элемент рыночной экономики (в тоталитарно-административном хозяйстве его значимость гораздо меньше). Суть системы домашнего производства состоит в том, что домашние хозяйства покупают товары и услуги, добавляют труд и уже в домашнем производстве доводят купленный продукт до готовности к конечному потреблению. Такая деятельность носит название "самообеспечение". Этот труд отличается от труда наемных работников, поскольку ему не предшествует выход на рынок труда, и в то же время он не является предпринимательским, поскольку произведенные товары и услуги не требуют реализации на соответствующих рынках.

В рыночном хозяйстве чрезвычайно велика роль домашнего хозяйства как субъекта спроса на блага и как продавца ресурсов. Спрос на потребительские товары придает жизненную силу рыночной экономике. Не менее важна роль домашних хозяйств как субъектов предложения важнейших производственных ресурсов - труда и денежных средств. Однако, трудовые отношения в сфере формальной экономики оказывают влияние на семейную экономику. В конечном счете семейное производство выступает в роли буфера, смягчающего негативные тенденции в динамике занятости и развитии системы трудовых отношений в других секторах экономики.

Система *коммунального производства* представлена добровольными организациями, неофициальными товариществами по совместному владению транспортом, по поддержанию жилья, по уходу за детьми и больными и т.п. Обменные потоки здесь осуществляются на базе квазиденежного обмена и представляют собой по большей части некантированный обмен деятельностями. В этот сектор экспортируется часть работ из официального производства, так как людям становится выгоднее получать часть услуг на неформальной основе. Как следствие, сокращается спрос на продукцию формального сектора услуг и возрастает безработица.

---

[17] См.: Конвенции и рекомендации МОТ (1957-1990): В 2-х т. – Женева, 1991, т. 2, с. 2064.

Занятость в *личном подсобном хозяйстве (ЛПХ)* имеет особое значение в жизни селян. ЛПХ - это хозяйство, ограниченное рамками одной семьи. Оно ведется в небольших масштабах, в нем осуществляется в основном простое воспроизводство. В ЛПХ используются преимущественно простые орудия труда и ручной труд. В последнее время на рынке появилась современная миниатюрная сельскохозяйственная техника, дающая возможность облегчить труд сельских производителей. Однако, приобретение некоторых ее видов требует таких затрат, которые не может позволить себе большинство сельских жителей.

Роль личного подсобного хозяйства в жизни сельского населения противоречива. С одной стороны, оно увеличивает доходы селян, обеспечивает их свежими высококачественными продуктами, а кроме того, это сфера, где люди могут применить свою деловую и хозяйственную энергию. С другой стороны, ЛПХ требует значительных затрат времени и сил и тем самым увеличивает общую трудовую нагрузку сельских жителей, сокращает их свободное время.

Каковы перспективы развития ЛПХ? На этот счет существуют разные точки зрения. Авторы некоторых публикаций дореформерного периода делали вывод о его неизбежном отмирании, другие авторы считают, что ЛПХ будет существовать, третьи прогнозируют его резкий рост, четвертые предрекают ему экономическое самоизживание[15].

Следует иметь в виду, что занятость в ЛПХ является неотъемлемой частью сельского жизненного уклада, элементом образа жизни селян. Работая на приусадебном участке, крестьянин чувствует себя хозяином, находит выход своей деловой и предпринимательской энергии, а потому в перспективе, при условии развития рыночных отношений, личное подсобное хозяйство будет существовать, хотя его состав, формы, способы ведения могут меняться. Людям, занимающимся такой деятельностью, предоставляются налоговые и кредитные льготы, работа в ЛПХ засчитывается в трудовой стаж.

В последние годы появились новые виды самостоятельной занятости: незарегистрированная занятость по *объявлениям в газетах* (охватывающая всевозможные виды услуг) и занятость, *связанная с торговлей* - уличной, торговлей на вещевых рынках ("экономический туризм", "челноки"), торговлей газетами и журналами на транспорте и т.д. Еще раз подчеркнем, что рассмотренные виды самозанятости населения отличаются от формальной занятости тем, что они официально не оформлены.

---

[15] См.: Калугина З.И. Личное подсобное хозяйство в СССР: социологические регуляторы и регуляторы развития. – Новосибирск, 1991, с. 155.

По формам организации занятость подразделяется на стандартную и нестандартную. В основе такого деления лежит специфика организации трудового процесса, которая принимает различные формы. *Стандартная (нормальная) занятость* - это занятость, предполагающая постоянную работу при восьмичасовом рабочем дне и 40-часовой рабочей неделе. *Нестандартная занятость* выходит за эти рамки. К последней относятся занятость на дому, вторичная занятость (совместительство), командировочная занятость (вахтовый метод), временная занятость и случайные работы. Некоторые экономисты причисляют к нестандартным формам занятости и гибкие режимы рабочего времени.

Изменения, происходящие в экономике в соответствии с законами и требованиями рынка, влекут за собой трансформацию концепции занятости. Отношения собственности первичны, они определяют отношения занятости, которые выступают как вторичные производственные отношения. "Непосредственное отношение собственников к условиям производства к непосредственным производителям, - писал К. Маркс в "Капитале", -...вот в чем мы всегда раскрываем самую глубокую тайну, скрытую основу всего общественного строя". Это положение можно считать исходным и при формировании современной концепции занятости.

На смену концепции всеобщей занятости приходит концепция обеспечения желаемой занятости и свободного выбора форм занятости. В ст.5 Закона "О занятости населения" Республики Узбекистан сказано, что государство приводит политику на "обеспечение равных возможностей в реализации права на труд и свободный выбор занятости всем гражданам независимо от пола, возраста, расы, национальности, языка, социального происхождения, имущественного и должностного положения, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда ".

Благодаря принятию нового законодательства о занятости, значительно отличающегося от действовавшего в советский период, появилась правовая база для изменения сложившихся принципов функционирования модели занятости.

Таким образом, в современном Узбекистане, несмотря на трудности, вызванные отсутствием долгосрочной стратегии государства на рынке труда и четко разработанной нормативной базы, происходит становление современной парадигмы занятости, отвечающей потребностям рыночной экономики. Однако, в силу указанных причин, этот процесс протекает в известной степени стихийно и

сопровождается существенными социальными издержками в виде роста безработицы и социальной напряженности в обществе.

Вопросы для самоконтроля

1.В чем заключается сущность отношений занятости? Каково содержание понятия занятости?

2.Какие категории граждан относятся к занятому, незанятому населению и безработным?

3.Какие вы знаете формы занятости? Дайте им краткую характеристику?

4. В чем заключается сущность концепции обеспечения желаемой занятости и свободного выбора форм занятости?

5. Концепции занятости в классических и современных западных теориях

Наиболее яркими представителями классической экономической школы были **В.Петти, А.Смит и Д.Рикардо**. Все они, хотя и в разной степени, являлись основателями теории трудовой стоимости. Проблемы регулирования занятости для них вообще не существовало: предполагалось, что рынок в состоянии ее решить. Эти исследователи отождествляли цену рабочей силы с ценой труда и считали, что она изменяется свободно, по воле "невидимой руки" (А. Смит).

Говоря о "невидимой руке", Смит исходил из того, что каждый участник хозяйственной деятельности руководствуется собственным интересом и преследует личные цели. Но преследуя собственную выгоду, человек в итоге способствует увеличению общественного продукта, росту общего блага. Это достигается с помощью "невидимой руки" рыночных законов, и получается, что, преследуя свои собственные интересы, человек служит интересам общества. Порядок в рыночной экономике устанавливается через механизм конкуренции. В условиях свободной конкуренции регулятором производства выступает цена. Она регулирует объемы, распределение ресурсов, движение рабочей силы. "Невидимая рука" рыночных законов направляет к цели, достижение к которой не входило в намерения отдельного человека.

Классики считали, что быстрое приспособление к изменениям на рынке - это как раз то, к чему следует стремиться, поскольку лишь таким путем можно ликвидировать безработицу. Именно классическая школа породила представление о том, что рабочая сила,

которую классики зачастую отождествляли с трудом, может быть поставлена в один ряд с другими факторами производства, такими как земля и капитал, при этом не подчеркивался специфический характер данного фактора производства как в экономическом, так и в социальном плане.

К.Маркс, основываясь на классической теории трудовой стоимости, развил ее дальше, дал определение рабочей силы и ее стоимости, показал значение рынка труда и выявил факторы, воздействующие на него. Однако он не учел возможности трансформации капиталистической системы хозяйствования и изменения отношений в сфере занятости эволюционным путем.

Неоклассическое направление экономической науки связано с именами **А.Маршалла, Дж. Б.Кларка, А.Пигу**. В отличие от классиков, уделявших главное внимание теории стоимости, представители неоклассической школы выдвинули в центр исследования законы ценообразования, спроса и предложения. Неоклассики не отрицают необходимости государственного регулирования (в этом одно из их отличий от авторов классических теории), но считают, что оно должно быть ограниченным. Государство создает условия для хозяйственной деятельности, а рыночный механизм конкуренции способен обеспечить сбалансированный экономический рост, равновесие между спросом и предложением.

Экономисты, которых принято относить к неоклассикам, вместе с тем в известной мере различаются по своим взглядам и выводам. Это также отличает их от представителей классической школы, которая в принципе является более однородной. Еще одна из особенностей неоклассического направления - широкое использование графиков, схем, экономических моделей, которые служат не только иллюстративным материалом, но и инструментом теоретического анализа.

А.Пигу, автор "Теории безработицы" (1903 г.), ставший известным во многом благодаря так называемому эффекту Пигу, трактовал регулирование занятости следующим образом. Во время депрессии сокращается занятость, снижаются зарплата и цены. Но реальная заработная плата, выраженная в корзине товаров, которые можно на нее купить, падает медленнее, чем цены, или даже сохраняется на прежнем уровне. Сегодня, в условиях повсеместного роста цен, это рассуждение звучит архаично, однако мы можем приблизить анализ к сегодняшнему дню, если вспомним, что цены растут неравномерно и порой действительно номинальная заработная плата может повышаться несколько заметнее, чем растут товарные цены.

Но обратимся к эффекту Пигу. Если реальные доходы не снижаются или даже слегка возрастают, то это значит, что

потребительский спрос, несмотря на депрессию, сохраняется. Если же есть спрос на предметы потребления, следовательно, имеется и спрос на средства производства. Добавим к этому относительно низкий ссудный процент, характерный для периода депрессии. Итак, складывается ситуация, предопределяющая переход к оживлению экономики и росту занятости. Иначе говоря, исходным, согласно А. Пигу, является факт относительного превышения роста реальной заработной платы по сравнению с ростом инвестиций. Он, так сказать, "вытягивает весь состав". Если же заработная плата увеличивается, выходя за пределы "чистого продукта труда", т.е. замещает и часть вознаграждения за капитал, то это вызывает сокращение производства и спроса на рабочую силу.

Оппонентом А. Пигу выступил **Дж. М. Кейнс**, предложивший иной подход к решению проблем регулирования занятости. Достижение полной занятости он не связывал с уровнем заработной платы, а наоборот, отвергал ее урезывание в качестве лекарства от безработицы. "Теоретики похожи на приверженцев евклидовой геометрии в неевклидовом мире, - писал Кейнс. - Убеждаясь на опыте в том, что по всем данным параллельные прямые часто пересекаются, они не видят другой возможности предотвратить злосчастные столкновения, как бранить эти линии за то, что они не держатся прямо. В действительности нет другого выхода, как отбросить вовсе аксиому о параллельных и создать неевклидову геометрию"[19].

Кейнс первым среди западных экономистов детально разработал представление о вынужденной безработице, существование которой он выводил из недостатка совокупного эффективного спроса, а для ликвидации этого недостатка исследователь рекомендовал экспансионистские меры бюджетного и кредитно-денежного регулирования.

Основным в теории Кейнса является представление об эффективном спросе. Если совокупный спрос падает ниже ожидаемой предпринимателем величины, в силу чего не представляется возможным покрыть издержки производства, то, утверждал Кейнс, происходит свертывание производства, приводящее к безработице. Напротив, производство получает толчок, если совокупный спрос превышает ожидаемую величину. Эффективным является такой уровень совокупного спроса, который ведет к установлению равновесия.

Вынужденная безработица выступает коррелятором кейнсианского понимания полной занятости. По Кейнсу, полная занятость - это

---

[19] Кейнс Дж.М. Общая теория занятости, процента и денег. -- М., 1978, с.70.

состояние, когда вынужденная безработица равна нулю. Такое состояние, как считал Кейнс, достигается тогда, когда численность занятых уже никак не меняется в ответ на дополнительное расширение эффективного спроса.

Таким образом, главная идея Кейнса состоит в том, чтобы через активизацию и стимулирование совокупного спроса (общей покупательной способности), воздействие на производство и предложение товаров и услуг повысить уровень занятости. Значение теории Кейнса заключается не просто в пересмотре традиционных подходов к анализу экономического развития. Он заложил общетеоретические основы исследования функциональных зависимостей и взаимосвязей реальных экономических величин как агрегированных категорий, показал их влияние на ход и тенденции экономического развития.

В 50-60-е годы кейнсианское понимание сущности безработицы подвергалось пересмотру в связи с разработкой аппарата кривых **Филлипса**. В статье, обобщавшей связь между нормой безработицы и ставками заработной платы в Великобритании за 100 лет (до 60-х годов XX в.), А. Филлипс выявил обратно пропорциональную зависимость между этими переменными и сделал вывод, не согласующийся с кейнсианской концепцией. Исследователь установил отрицательное отношение между изменением цен и уровнем безработицы: каждому темпу инфляции соответствует одна, причем строго определенная, норма незанятости, при этом чем выше темп инфляции, тем ниже норма незанятости, и наоборот. Из кривой Филлипса вытекала возможность нахождения оптимальной точки пересечения между линиями, идущими от оси зарплат и от оси безработицы и обратно. Состояние полной занятости, которое Кейнс и его предшественники считали зависящим от объективных характеристик самой экономической системы, превратилось в предмет произвольного выбора со стороны государства. Фактически именно такое нормативное осмысление кривой Филлипса лежало в основе макроэкономической политики ряда государств в 60-х и начале 70-х годов.

В семидесятые годы произошел поворот к современной неоклассической теории. Это было связано с определенной дискредитацией кейнсианства, а именно, кейнсианского представления о взаимосвязи между инфляцией и безработицей" Взаимосвязь цен и безработицы стала ахиллесовой пятой кейнсианского учения. Главный удар по кейнсианской политике занятости нанесла сама жизнь. В 70-х годах в США и других странах обнаружились явления так называемой стагфляции - сочетания безработицы с инфляцией, т.е. одновременного роста безработицы и уровня цен. Этот феномен

не мог быть объяснен в рамках экономической теории Дж. М. Кейнса. Современным вариантом неоклассической теории стала теория монетаризма.

Одним из основных представителей современного неоклассического направления является **М.Фридмен**. Остановимся на некоторых подходах, предлагаемых в рамках данного направления.

Гипотеза о "естественной норме безработицы" представляет собой монетаристскую версию определения уровня полной занятости. Здесь ставится вопрос: возможна ли вообще полная занятость трудоспособного населения? Даже при самой благоприятной конъюнктуре возникает потребность в переквалификации части работников, поскольку отдельные профессии просто отмирают, а кроме того, люди вынуждены по тем или иным причинам менять место жительства и т.д.

Ряд экономистов полагает, что безработицу в пределах 4-5% можно считать экономически приемлемой, "естественной" и ее социальное обеспечение не составляет проблемы. Они называют "естественной" норму безработицы, соответствующую целесообразному в данных условиях уровню занятости[20]. Это значит, что естественная безработица жестко определена спросом на рабочую силу.

М. Фридмен утверждает, что в любой момент времени имеется некий уровень безработицы, совместимый с равновесием в структуре ставок реальной заработной платы. При этом уровне безработицы ставки реальной заработной платы имеют тенденцию расти определенным "нормальным" темпом, т.е. темпом, который может непрерывно поддерживаться до тех пор, пока капиталообразование, введение технических новшеств и другие процессы остаются на своих долговременных траекториях. Если же политики пытаются, увеличить занятость до уровня, превышающего ее естественные в данных условиях пределы, то первым ответом становится рост цен.

Главная слабость теории заключается в том, что она предполагает совершенную конкуренцию как на рынке труда, так и на рынке товаров, а если динамика денежной заработной платы инерциальна и не поддается замедлению, то в этом случае совпадение ожидаемого роста цен с действительным (что, по Фридмену, является признаком "естественного" уровня незанятости) может иметь место не при одной, а при самых различных нормах безработицы, т.е. не обязательно при равновесной ситуации на рынке труда.

Неоклассики отрицают вынужденный характер безработицы и не приемлют программ борьбы с бедностью. Безработица, по их

---

[20] См.: Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалензи Р. Экономика. – М., 1993, с.602.

мнению, носит чаще всего добровольный характер и возникает как результат "свободного выбора": уволенные люди не хотят менять профессию, место жительства, не соглашаются на пониженную оплату труда. Порой представители этого направления выступают за снижение минимума заработной платы и за сокращение пособий по безработице, поскольку тем самым увеличится занятость.

Новая микроэкономическая теория занятости отражает новый взгляд на рынок труда как на внутренне неоднородную и чрезвычайно динамичную, подвижную систему. Разработка динамического подхода связана прежде всего с исследованиями **Ч.Холта, Р. Холла, Ч.Перри, М.Фелдстейна**. Эти авторы показали, что от безработицы в наибольшей степени страдают женщины и молодежь, не являющиеся, как правило, кормильцами семьи. В научный оборот был введен новый показатель - средний срок законченной безработицы, т.е. срок безработицы от момента ее начала до момента завершения. Было установлено, что обычно этот срок составляет не более одного-полутора месяцев.

Сторонники динамического подхода стали использовать для анализа классификацию видов безработицы с точки зрения потоков рабочей силы на рынке труда. Эти авторы считают, что нужно объяснять не безработицу вообще, а для каждой отдельной категории рабочей силы, для каждого потока на рынке труда отыскивать свои особые причины и источники незанятости. Проблему занятости они видят не в хроническом недостатке рабочих мест, а в том, что многие люди не в состоянии долго продержаться на полученном рабочем месте. В качестве мер воздействия на экономику общества эти экономисты предлагают снижение налогов, сокращение размеров пособий по безработице, отмену или снижение законодательного минимума заработной платы, совершенствование системы информации на рынке труда.

В новую макроэкономическую теорию занятости входят модели неравновесия, парадигма нерасчищающихся рынков. Эти концепции отражают взгляд на безработицу как на феномен долговременного устойчивого неравновесия. В них безработица объясняется общей нескоординированностью отдельных рынков хозяйства. Жесткость и неизменность цен, распространенные уже не только на рынок труда, как у Кейнса, но и на рынок товаров, являются общей предпосылкой моделей неравновесия. В зависимости от того, на каких уровнях установлены цены на обоих рынках, экономика будет пребывать в одном из следующих режимов: режим кейнсианской безработицы, режим подавленной инфляции (характеризуется общим избытком спроса), режим классической безработицы (является промежуточным между двумя названными выше и характеризуется избытком

предложения на рынке труда и избытком спроса на рынке товаров), режим недопотребления (характеризуется недостатком спроса на рынке товаров и недостатком предложения на рынке труда), вальрасианское равновесие (представляет собой точку схождения всех четырех режимов: ни на одном из рынков нет ни избыточного спроса, ни избыточного предложения, сделки совершаются по равновесным ценам).

Контрактная теория занятости появилась в середине 70-х годов. Почти одновременно она была выдвинута **Д.Гордоном, М.Бейли и К.Азариадисом**. Отправной пункт контрактной теории составляет попытка согласовать циклическое поведение субъектов на рынке труда с фундаментальной аксиомой, что эти субъекты действуют в рамках собственных экономических интересах. С точки зрения авторов данной теории, договорной характер отношений связывает субъектов на рынке труда даже тогда, когда они не заключают письменный договор. Просто в этом случае контракт становится "имплицитным", т.е. неявным, юридически не оформленным, а его условия стороны все равно стремятся соблюдать, поскольку это ведет к взаимной выгоде.

Например, фирмы в период кризиса стараются удержать квалифицированных работников, не понижая заработную плату, так как в случае добровольного увольнения рабочих, они понесут еще больше убытков. Зато в период подъема фирмы получают возможность не повышать заработную плату. Работники тоже стремятся избегать риска: вероятность не устроиться на работу всегда существует. Поэтому они предпочитают стабильность большей заработной плате.

Таким образом, динамика заработной платы оказывается сглаженной (зарплата не слишком снижается в периоды кризиса и не слишком повышается в периоды подъема), она движется по плавной траектории. Жесткость заработной платы утрачивает "кейнсианский" характер и превращается в экономически осмысленный результат индивидов.

Представители данного направления рассматривают политику, идеологию, право и психологию в качестве решающих факторов по отношению к экономическим условиям и законам функционирования и использования труда. Эти авторы отходят от макроэкономического анализа, характер рынка труда они пытаются объяснить особенностями динамики отдельных отраслей, профессиональных и демографических групп, причем некоторые, в частности **Адам, Шредер, Ленн**, отрицают взгляды неоклассиков, считая, что полная занятость - это большое достижение общества и она была одним из плюсов социалистической экономики.

Полную занятость институционалисты трактуют как состояние, при котором каждый желающий трудиться может получить работу, в том числе и на полный рабочий день. Адам, сравнивая потери от "сверхзанятости" или "скрытой безработицы" при социализме и потерями от безработицы в западных странах, приходит к выводу, что "сверхзанятость" представляется оправданной до тех пор, пока остается в приемлемых пределах. Безработица, являющаяся тяжелым бременем с моральной и психологической точек зрения, не говоря уже об экономической, дорого обходится обществу, - возможно, дороже, чем восстановление и поддержание полной занятости.

Концепции флексибилизации возникли как управленческая инновация в флексибилизации в период кардинальных изменений в технологии, технике, производстве, связанных с информатизацией и компьютеризацией. Эти концепции предполагают постоянное увеличение многообразия форм организации труда, распространение гибких графиков рабочего времени и новых систем найма (временного замещения, совмещения функции). Характер политики гибкой занятости во многом определяется тем, делает ли она акцент на систематическое привлечение дополнительной рабочей силы или же направлена преимущественно на развитие профессиональной мобильности постоянного ядра трудового коллектива. В первом случае речь идет об экстернализации (т.е. численной гибкости), во втором - об интернализации (т.е. функциональной гибкости) занятости.

Таким образом, две противоположные тенденции: представление о безработице как о вынужденном явлении, причина которого заключается в недостатке совокупного спроса (Кейнс), и представление о зависимости предложения труда от уровня заработной платы, неповышение которой снижает инфляцию и благотворно влияет на условия производства и занятость, - продолжают существовать в теории занятости. Приведенный выше краткий обзор некоторых концепций занятости дает представление о накопленном в западных странах опыте регулирования отношении занятости и о возможности использования этого опыта в Узбекистане.

Вопросы для самоконтроля

1. Какие концепции занятости существуют сегодня за рубежом?

2. Назовите основателей теории трудовой стоимости?

3. Что такое эффект А.Пигу?

4. В чем заключается главная идея Дж.М.Кейнса?

5. Назовите основные подходы, предлагаемые представителями неоклассического направления.

6. Формирование человека труда и его профессиональных качеств

Главной производительной силой любого общества является человек. Поэтому если общество создает условия для более рационального использования этого ресурса, высоко ценит труд, заботится о повышении его эффективности, то оно процветает. Человек труда представляет собой единицу трудовых ресурсов, является владельцем рабочей силы и имеет определенный трудовой потенциал. Формирование человека труда предполагает развитие у него определенных профессиональных и социально-психологических качеств, позволяющих более полно реализовать его трудовой потенциал.

В основе формирования профессиональных качеств работника лежат его подготовка (переподготовка) и повышение его квалификации. В современных условиях задачами, стоящими перед системой подготовки и повышения квалификации работников, *являются:*

1) обеспечение мобильности рабочей силы, т.е. воспитание у работников способности и готовности адаптироваться к циклическим изменениям производства через повышение квалификации, смену специальности, овладение новой профессией. Причем акцент должен быть сделан на внутрипроизводственных перемещениях, подготовке и переподготовке собственных рабочих и служащих;

2) подготовка работников с широким профилем вследствие изменения характера труда и возникновения многомерной работы. С одной стороны, такая работа приносит больше удовлетворения, а с другой, она становится более сложной, требующей от работника новых знании и умений, одновременно труд становится более содержательным, а это уже повышение статуса человеческого фактора;

3) подготовка образованных людей. Профессиональное образование развивает у работников навыки и умения, учит тому, как надо выполнять работу, а общее образование развивает их аналитические способности и помогает уяснить, почему работа выполняется тем или иным способом.

Особенностью профессионального обучения в наши дни является то, что оно должно быть непрерывным.

В условиях независимости Республика Узбекистан выбрала собственную модель развития с учетом специфики социально-политического устройства и традиций. Дореформенная система образования и подготовки кадров перестала отвечать требованиям демократических и рыночных преобразований, осуществляемых в республике.

Важнейшим условием развития страны является функционирование совершенной системы образования и подготовки кадров. Указанная система (схема 5) должна обеспечить формирование нового поколения людей, способных жить в обществе с высокоразвитой общей и профессиональной культурой, социальной и личностной активностью, умением самостоятельно ориентироваться в общественно-политической жизни.

Разработанная под руководством и при непосредственном участии Президента Республики Узбекистан Ислама Каримова национальная модель развития государства стала основой, ядром Национальной программы по подготовке кадров, определившей концептуальные пути и конкретные механизмы коренного реформирования системы образования и подготовки кадров. Программа является нормативной, научной базой для реформ и, начиная с 1997 года, реализуется шаг за шагом. Этот документ прокладывает путь радикальным изменениям в структуре и содержании системы образования, с включением девятилетнего общего среднего образования, совершенно нового самостоятельного вида - среднего специального, профессионального образования, двухуровневой системы высшего образования (схема 5).

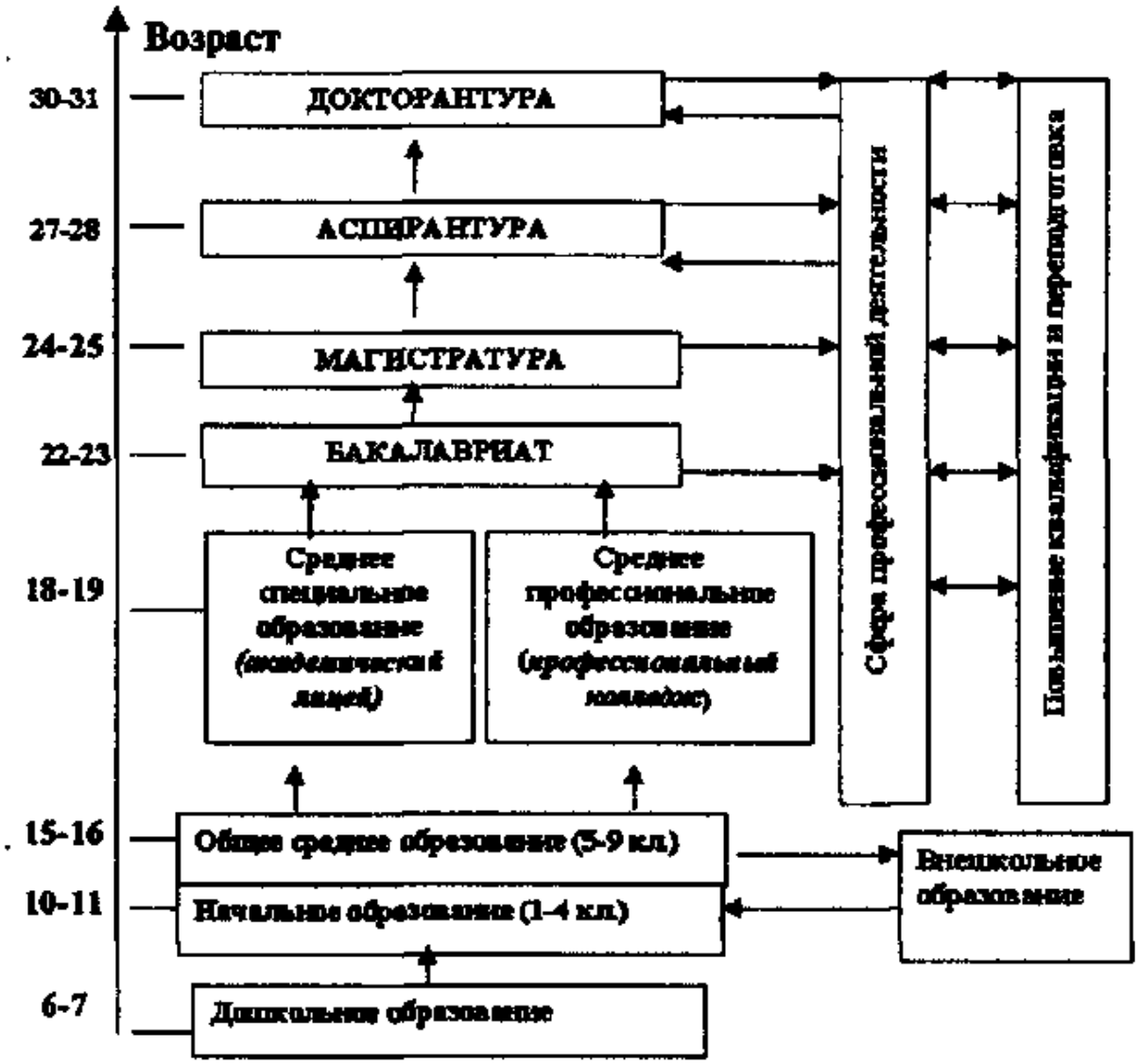
Сутью и отличительной особенностью Национальной модели подготовки кадров является системная целостность, включение в нее в качестве основных составляющих следующих компонентов: личность, государство и общество, непрерывное образование, наука и производство.

Реформирование системы подготовки кадров и образования проходит в течение длительного времени - от момента определения стратегических направлений реформ до их завершения, и сопровождается проявлением ряда закономерностей, знание которых позволит управлять этим процессом.

В настоящее время прослеживается кризис трудовой активности, в основе которого лежат отчуждение труда, утрата большинством работников представления о его смысло-образующей функции. В связи с этим большую роль приобретает предпринимательство в различных формах - не только как источник средств существования, но и как сфера самореализации людей. В результате формируется особая форма социальной защищенности, когда человек может преодолеть кризис, найти новое место в жизни, реализовав себя как личность, не только получив новую профессию, но и обретя новый социальный статус, будучи вовлеченным в новую сферу деятельности.

Схема 5

Структура системы образования в Республике Узбекистан



Предпринимательство помогает решить проблемы занятости комплексно, с учетом экономического и социального аспектов - не только через обеспечение человека конкретным рабочим местом, но и через изменение его отношения к труду, когда пассивно-иждивенческое ожидание сменяется активно-творческой работой. Именно предпринимательство предоставляет возможности для развития инициативы человека, совершенствования его как личности.

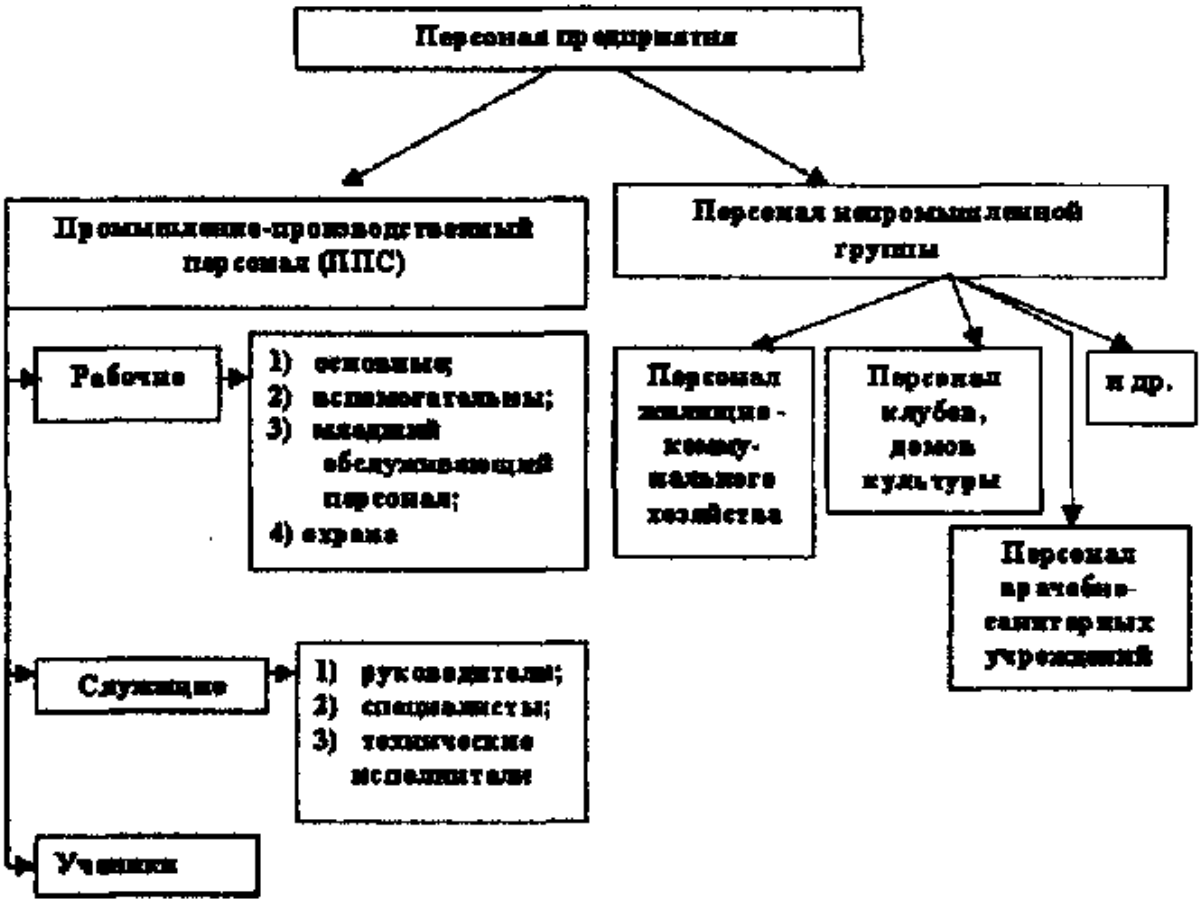
Радикальное изменение экономической ситуации в стране невозможно без изменения у людей отношения к труду, а сделать это нельзя ни декретами, ни постановлениями. Это длительный эволюционный процесс, и, исходя из приоритета развития личности, следует отказаться от одностороннего подхода к работникам без учета их личностных характеристик и интересов.

Персонал предприятия включает в себя промышленную и непромышленную группы. В промышленную группу входят

работники, занятые в производстве продукции и его обслуживании. рабочие (основные, вспомогательные, младший обслуживающий персонал, охрана), служащие (руководители, специалисты, технические исполнители), ученики. Непромышленную группу составляют работники жилищно-коммунального хозяйства, детских садов и яслей, культурно-просветительных, врачебно-санитарных и других учреждений, принадлежащих предприятию (схема 6).

Схема 6

Состав персонала предприятия



Структура персонала характеризуется соотношением различных категорий работников в их общей численности. Чтобы проанализировать структуру персонала, сравнивают удельный вес различных категории в общей численности работников. Различают профессиональную, квалификационную, функциональную и социальную структуры.

Профессиональная структура отражает состав профессиональных групп работников (например, слесари, токари, наладчики, транспортные рабочие, конструкторы, технологи, бухгалтеры, экономисты и др.) и их соотношение.

Квалификационная структура отражает состав и соотношение отдельных квалификационных групп работников, например, распределение рабочих и служащих по разрядам, специалистов - по

категориям (технолог 1-й категории, конструктор 2-й категории, программист 3-й категории и т.д.).

Функциональная структура персонала складывается в зависимости от функций, выполняемых работниками в процессе производства. Это, например, общее (линейное) руководство основным производством, технологическая подготовка производства, технико-экономическое планирование, контроль качества продукции и т.д.

Основным элементом *социальной структуры* персонала является социальная группа - совокупность людей, у которых есть некоторый общий социальный признак, например, одинаковый стаж, сходные права и обязанности и т.д. Социальная структура персонала складывается из реальных и условных групп. Реальные группы всегда организационно оформлены, они имеют руководителя, в них четко распределены функции. Условные группы - это номинальные статистические совокупности, вычленяемые по различным признакам, таким как пол, возраст, образование, стаж работы, пенсионеры, инвалиды и т.п.

В условиях рынка важно обеспечить новый подход к формированию персонала, основанный на сочетании мобильности и стабильности. *Мобильность* персонала характеризуется способностью быстро перестраиваться и приспосабливаться к меняющимся условиям производства, новой ситуации на рынке труда, смене трудовых функций через повышение квалификации, овладение новой специальностью или профессией. Задачи управления мобильностью персонала заключаются в планомерном заполнении вакантных мест не столько за счет приема со стороны, сколько посредством переподготовки и перемещения работников внутри предприятия.

Стабильность означает устойчивость, надежность, постоянство организационных и экономических условии. Она оказывает прямое воздействие на результаты работы предприятия Стабильность труда не следует противопоставлять его мобильности, а наоборот, необходимо достигать их рационального сочетания. Взаимодействие мобильности и стабильности таково, что мобильность внутренне присуща стабильности и определяет ее развитие, а условием последнего является постоянство кадров на предприятии при подвижности персонала внутри него.

Одним из примеров такого сочетания является сохранение ядра трудового коллектива. Необходимость сохранения ядра относительно стабильного трудового коллектива обусловлена его способностью развивать и увеличивать накопленный потенциал. Во всем мире существует практика сохранения предприятиями квалифицированных работников. В этом направлении уже давно действуют зарубежные корпорации, которые в качестве альтернативы даже временному

увольнению используют сокращение рабочего времени, растягивание отпусков, дробление рабочих мест.

В рыночных условиях предприятия (организации, фирмы) заинтересованы в повышении творческого потенциала персонала. При использовании внутренних ресурсов это можно реализовать двумя путями:

1) через подготовку и повышение квалификации персонала с применением различных форм;

2) через перераспределение работников между профессиональными должностями (совершенствование разделения труда).

При этом следует помнить, что при выборе второго пути существуют определенные границы, тогда как первый практически не имеет ограничений. Однако не всегда предприятие может получить необходимых работников за счет внутренних ресурсов. При использовании внешних ресурсов на предприятиях следует создавать системы поиска, отбора, найма и адаптации персонала, привлекаемого со стороны.

Таким образом, формирование персонала предприятия включает в себя определение структуры персонала в соответствии с поставленными целями и задачами, выявление соответствия его состава и структуры требуемому уровню, установление дополнительной потребности в работниках, выявление возможности переподготовки и повышения квалификации работников, не прошедших аттестацию, и, при необходимости, поиск, отбор и наем работников на внешнем рынке труда.

Вопросы для самоконтроля

1.Особенности подготовки кадров в Узбекистане.

2.Роль национальной программы в подготовке кадров.

3.Каким образом осуществляется формирование человека труда, его профессиональных, социально-психологических качеств, отношения к труду?

4.Какие категории входят в состав персонала предприятия? Что вы понимаете под структурой персонала?

5.В чем заключаются особенности формирования персонала предприятия в новых условиях?

7. Рынок труда

"Рынок - это институт или механизм, сводящий вместе покупателей (предъявителей спроса) и продавцов (поставщиков)

отдельных товаров и услуг"[21]. Различают рынки сырья, материалов, топлива, готовой продукции, ценных бумаг, денег (кредитов) и др. Организация каждого из этих рынков имеет свои особенности. На их проявление влияет главным образом основа рынка - товар, выступающий объектом купли-продажи на данном рынке. В зависимости от этого рынки могут принимать различные формы: от закусочной и ларька до фондовой биржи и рынка международных кредитов.

Среди рынков особое место занимает **рынок труда**. Как свидетельствует мировой опыт, он является фундаментом рыночных отношений. Без него равновесную экономику построить невозможно, так как управление экономикой предполагает прежде всего управление трудовой деятельностью людей. Поэтому не случайно многие зарубежные экономисты вопросы экономики и социологии труда (взаимосвязь заработной платы и возможностей занятости, стимулирование и эффективность капиталовложении в образование и подготовку кадров, социальные вопросы труда) рассматривают через призму рынка труда. "Если рыночную экономику представить в виде здания, элементы которого представляют набор различных рынков... и если крыша протекает, а в стенах щели, то здание еще может стоять. Но без фундамента оно разрушится"[22].

Рынок труда можно определить как механизм взаимодействия покупателей и продавцов, олицетворяющих спрос на труд и его предложение. В результате такого взаимодействия, для каждого вида труда устанавливается превалирующая цена. Специфика рынка труда заключается в том, что товар на данном рынке не имеет вещественной формы. Принципиальное отличие труда от всего множества товаров и видов производственных ресурсов состоит в том, что он является важнейшей сферой жизнедеятельности человека, формой самовыражения человеческой личности.

В связи с этим, экономисты спорят о том, что же продается на рынке труда, рабочая сила или труд, и какой термин следует применять - "рынок труда" или "рынок рабочей силы". В США бывший министр труда пытался даже изъять из публикации министерства само понятие "рынок труда"[23]. При этом он утверждал, что понятие "рынок труда" как бы умаляет авторитет работников, если считается, что труд продается и покупается также, как зерно, нефть или сталь.

---

[21] Макконнелл К.Р., Брю С.Л. Экономикс. Т.1. - М., 1992, с. 61.

[22] Еловиков Л.А. Экономика труда: Уч.пособие. – Омск, ОГУ, 2000, с.101.

[23] См.: Эренберг Р.Дж., Смит Р.С. Современная экономика труда: теория и государственная политика, с. 3.

Попробуем разобраться в этих двух понятиях. Одни экономисты считают, что на рынке продается рабочая сила - способность человека к труду, а не сам труд, и что нельзя продать то, чего еще нет, а следовательно, необходимо употреблять термин "рынок рабочей силы".

Это было бы действительно так, если не учитывать специфичность объекта купли-продажи и проводить полную аналогию с механизмом функционирования вещевых рынков. Однако на последних купля-продажа происходит одномоментно в сфере обращения, а на рынке труда сначала осуществляется соглашение (договор) между продавцом и покупателем в сфере обращения, реализован же этот договор может быть только в сфере производства, т.е. после того, как труд состоится. Другими словами, продавец и покупатель договариваются о предстоящем труде, так как сама по себе рабочая сила как способность к труду без ее реализации вряд ли может быть интересна для покупателя. Рабочая сила неотделима от работника и поэтому не может быть собственностью покупателя рабочей силы. Более того, при найме рабочей силы отсутствует эквивалентный обмен, ибо, как отмечал еще К.Маркс, стоимость рабочей силы меньше того, что она создает. Следовательно, те авторы, которые утверждают, что существует рынок рабочей силы, должны признать, что на нем отсутствуют цивилизованные рыночные отношения.

Поэтому другие экономисты (к ним относится и авторы настоящего пособия) считают, что на рынке труда осуществляется процесс купли-продажи предстоящего труда. Работодатель становится собственником будущих результатов труда, а работник получает столько, сколько стоит его труд, следовательно, происходит эквивалентный обмен, так как заработная плата есть плата за труд.

Взаимодействие, когда работники предлагают свои труд, а работодатели его приобретают, осуществляется при помощи специальных организации, назначение которых состоит в том, чтобы способствовать развитию контактов между покупателями и продавцами: агентств по найму, отделов кадров, отделов управления персоналом и т.д. В результате между двумя сторонами сразу же происходит обмен информацией о цене и предстоящих результатах труда в качественном и количественном отношениях. По достижении договоренности между субъектами рынка труда оформляется трудовой договор (контракт), в котором отражаются условия труда и его оплаты, срок, на который предлагается работа, и т.д. Окончательным результатом сделок на рынке труда является распределение работников по рабочим местам, профессиям, фирмам, отраслям и регионам. Таким образом, это распределение, осуществляемое на

рынке труда, служит не только интересам отельных работников, но также интересам и потребностям общества в целом.

Рассмотрим субъекты, объект и основные составляющие рынка труда. Объектом рынка труда, как уже отмечалось, является труд. Субъектами выступают работодатели, безработные, наемные работники, самостоятельно занятые работники. Главными составляющими рынка труда являются предложение труда и спрос на него.

Предложение на рынке труда представлено определенными группами трудоспособных людей: теми, кто не имеет работы, но хочет ее найти и ищет; теми, кто имеет работу, но неудовлетворен ею и подыскивает себе другое место работы; теми, кто имеет работу, но предполагает, что может в ближайшем будущем ее потерять, и поэтому на всякий случай ищет другое место работы.

Спрос на рынке труда представляют работодатели. Спрос характеризует потребность в труде, т.е. отражает, какое количество рабочих готовы нанять производители в определенный момент при заданном уровне заработной платы. Значит, спрос может отражать числю вакансии.

Спрос на труд носит *производный* характер. Дело в том, что в отличие от обычных товаров, труд покупается не для удовлетворения потребителя, а для того, чтобы производить какую-то конкретную продукцию. Поэтому спрос на труд непосредственно определяется ситуацией на товарном рынке, он чутко реагирует на рост или падение покупательского спроса на товары, а также на изменение производственных технологий. Если в экономике растут потребности в развитии рыночной инфраструктуры, значит, возрастет спрос на банковских служащих, бухгалтеров, юристов. Если растет потребность в одежде или обуви, значит увеличится спрос на обувщиков и портных.

Спрос и предложение в своем единстве определяют *емкость* рынка труда, т.е. она обусловлена, с одной стороны, количеством вакансий, а с другой, - количеством лиц, занятых поиском работы.

Применительно к соотношению, складывающемуся между составляющими рынка труда, используют понятие **"конъюнктура рынка труда"**. Возможны три типа конъюнктуры рынка труда.

1) *дефицит работников,* когда рынок испытывает недостаток предложения труда;

2) *безработица,* когда на рынке труда имеется избыток предложения труда,

3) *равновесие,* когда спрос на труд соответствует его предложению.

Рассмотрев основные понятия, характеризующие рынок труда, перейдем к изучению механизма его действия.

Чтобы понять, как работает рынок труда, следует изучить спрос и предложение на данном рынке. Р.Дж.Эренбергер и Р.С.Смит пишут о том, что исследование рынка труда начинается и заканчивается анализом спроса и предложения и любой результат функционирования рынка труда всегда зависит в той или иной степени от этих составляющих и их взаимодействия. Перефразируя слова А.Маршалла, можно сказать, что лишь с помощью двух лезвий ножниц можно разрезать кусок материи.

На изменение спроса на труд влияют различные факторы: цена на труд (заработная плата), спрос на продукт, объем производства, используемые технологии. При изучении спроса на труд важно выяснить, каким образом он зависит от влияния указанных выше факторов. Чтобы облегчить понимание, рассматрим то или иное изменение, абстрагируясь от других факторов.

Рассмотрим зависимость спроса на труд от его цены. Допустим, что в некоторой отрасли промышленности выросла заработная плата. При этом остались неизменными технология, используемое оборудование и прочие факторы. В результате возрастут себестоимость продукции и, как следствие, цена на эту продукцию. Покупатель реагирует на более высокие цены тем, что покупает меньше, и производитель продукции вынужден сократить ее выпуск, а следовательно, спрос на работников. Таким образом, в результате повышения заработной платы (при всех прочих равных условиях) сокращается занятость. Такое сокращение занятости называется *эффектом масштаба.*[24]

Возможен другой вариант: производители, повысив заработную плату, будут искать пути снижения себестоимость продукции через капиталоемкое производство, трудосберегающие технологии, в результате применения которых также уменьшится занятость работников Подобное сокращение занятости называют *эффектом замещения,* так как в процессе производства капитал заменяет рабочую силу.

Взаимосвязь между заработной платой и занятостью может быть представлена кривой спроса (рис. 2.). Кривая спроса - снижающаяся, т.е. она показывает, что по мере роста заработной платы имеет место снижение спроса на труд. Данная кривая показывает, каким образом численность работников меняется в связи с изменением стоимости рабочей силы при прочих неизменных факторах, влияющих на спрос. При этом, когда меняется заработная плата, спрос на труд движется вдоль кривой.

---

[24] См.: Эренберг Р.Дж., Смит Р.С. Современная экономика труда: теория и государственная политика, с. 3.



Рис. 2. Кривая спроса на труд

До сих пор рассматривался механизм спроса без учета воздействия других факторов. Теперь проследим, как они влияют на изменение спроса. Предположим, что происходит увеличение спроса на продукт, при этом прочие факторы остаются неизменными. Тогда очевидно, что уровень производства будет расти и эффект масштаба повысит спрос на труд при любой ставке заработной платы. Эффекта замены в данном случае не возникает, так как цены на труд, на капитал не меняются. Произошедшее изменение может быть проиллюстрировано кривой спроса на труд, которая в целом сдвигается вправо (рис.3). Данный сдвиг указывает, что при любой возможной ставке заработной платы число требующихся работников растет.

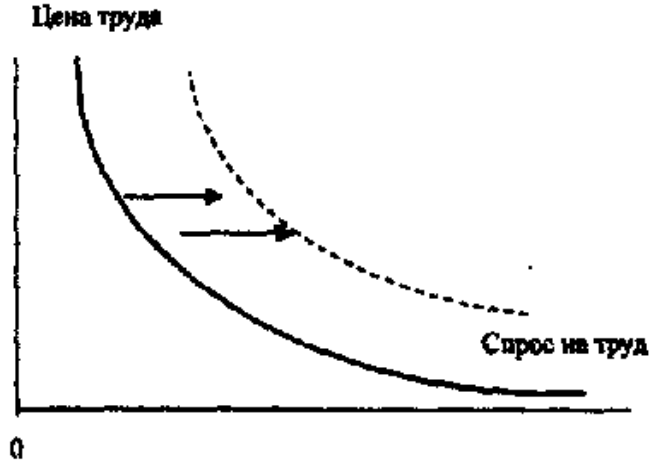


Рис. 3. Перемещение кривой спроса в связи с увеличением объема производства

Если же происходит падение цены капитала, то возникают два противодействующих эффекта. С одной стороны, эффект масштаба (цена капитала и себестоимость падают, стимулируется рост производства и повышается уровень занятости) смещает кривую спроса труда вправо. С другой стороны, эффект замещения

(используются капиталоемкие технологии, снижается потребность в рабочей силе) смещает кривую спроса влево. Повышение цены капитала ведет к такой же неопределенности в спросе на труд, но в этом случае эффект масштаба сдвигает кривую спроса на труд влево, а эффект замещения - вправо. Таким образом, экономическая теория не дает абсолютно точного ответа на вопрос о том, как модификация цены капитала изменяет спрос на труд.

Можно сделать следующие выводы: если меняется заработная плата, то спрос на труд движется вдоль кривой вверх или вниз, а если действуют другие факторы, такие как спрос на продукт, изменение объемов производства, цена капитала, то тогда сдвигается сама кривая спроса на труд.

Чтобы облегчить понимание механизма предложения на рынке труда, рассмотрим его на примере отдельной должности. При росте заработной платы по какой-либо должности (при этом заработная плата по другим должностям остается постоянной) следует ожидать, что появится больше людей, желающих работать на такой должности, и наоборот, при низкой заработной плате никто не захочет этого. Таким образом, предложение труда на каком-то определенном рынке должностей прямым образом связано со ставками заработной платы, доминирующими на этом рынке. Зависимость предложения труда от его цены представлена на рис. 4. Как и кривая спроса на труд, кривая предложения здесь построена без учета прочих факторов.

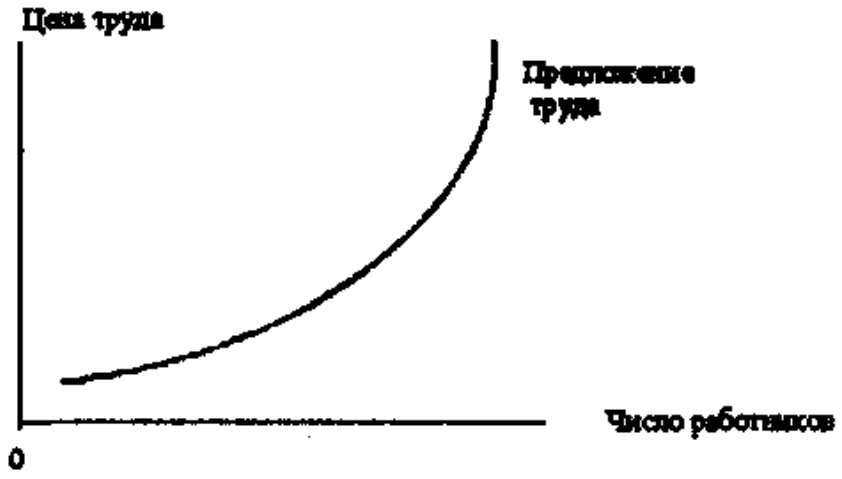


Рис. 4. Кривая предложения труда

Допустим, что заработная плата по другой должности увеличится, при том, что прочие факторы будут постоянными. Тогда, скорее всего, часть работников изменят свое намерение работать на настоящей должности, а выберут для себя ту должность, по которой повысилась заработная плата. Это приведет к смещению кривой предложения влево, что показано на рис. 5.

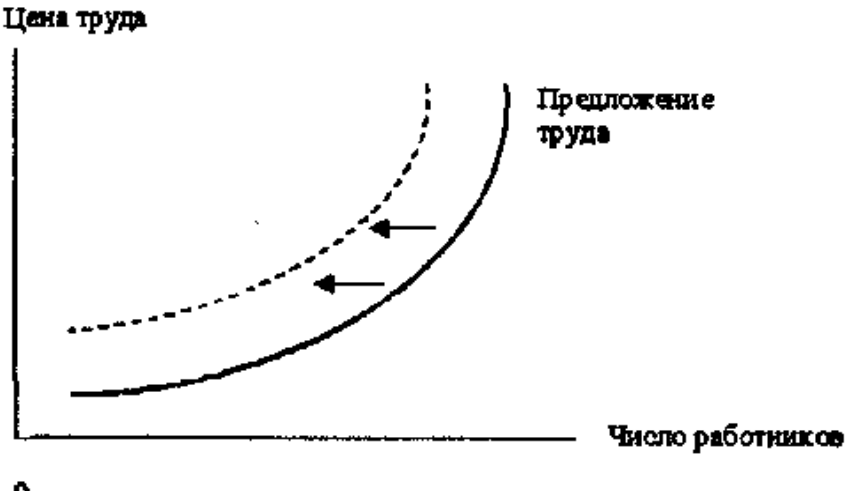


Рис. 5. Перемещение кривой предложения в связи с изменением заработной платы

Подводя промежуточный итог, заметим, что кривая спроса на рынке труда показывает, какое число работников хотели бы получить работодатели по каждой определенной ставке заработной платы (при постоянстве других факторов). Кривая же предложения указывает, сколько работников могут выйти на рынок труда соответственно каждому уровню ставки заработной платы.

Взаимодействие кривых спроса и предложения показано на рис. 6.

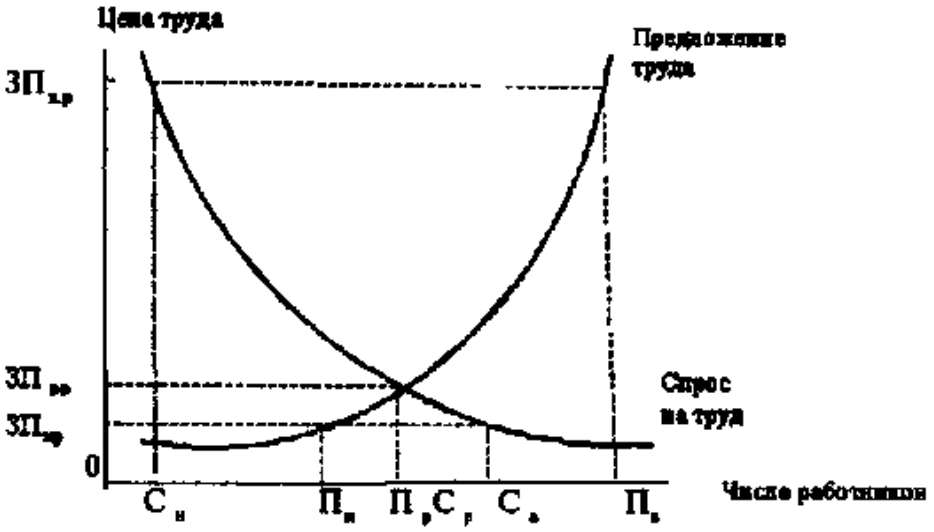


Рис. 6. Спрос и предложение на рынке труда

Точка пересечения кривых (согласно классической теории, "крест Маршалла") отражает совпадение спроса и предложения, а заработная плата, которая соответствует этому пересечению, называется заработной платой рыночного равновесия ($ЗП_{рр}$). Все стороны удовлетворены, рынок находится в равновесии.

Если же рыночная заработная плата устанавливается в точке $ЗП_{нр.}$ (заработная плата ниже рыночного равновесия), то спрос будет высоким (точка $С_в$), а предложение - низким (точка $П_н$) и спрос будет превышать предложение.

В таких условиях работодатели будут конкурировать за работников, что может привести в определенному увеличению заработной платы на рынке. При этом возможны два варианта:

1) большее число работников решает выйти на рынок и приступить к поиску работы (т.е. движение будет вдоль кривой предложения, о чем мы говорили выше);

2) возросшая заработная плата заставляет работодателей ограничить прием числа работников (т.е. движение будет вдоль кривой спроса).

Если заработная плата повысится до точки $ЗП_{вр}$ (заработная плата выше рыночного равновесия), то предложение превысит спрос (точка $П_в$), образуется избыток работников и у работодателей появится возможность нанять квалифицированных людей за более низкую заработную плату, причем в большем количестве. Некоторые из получивших работу (например, безработные), будут рады, другие же станут искать работу в новых местах. Таким образом, когда заработная плата пойдет вниз с уровня точки $ЗП_{р.р}$, спрос и предложение будут приближаться к равновесию.

Заработная плата рыночного равновесия ($ЗП_{рр.}$) обычно превалирует на рынке труда и становится общепринятой заработной платой, что должны учитывать как работодатели, так и работники.[25]

Неотъемлемой частью механизма рынка труда является конкуренция. **Конкуренция** - это соперничество, борьба за достижение наивысших выгод, преимущества. Конкуренция на рынке труда есть соперничество между независимыми покупателями и между продавцами рабочей силы. Она может быть различных видов: за привлечение работников, за замещение вакантных должностей, за изменение условии оплаты труда и т.д.

Как уже отмечалось, на любом рынке действуют продавцы и покупатели, и в этом отношении рынок труда не является исключением, т.е. он состоит из продающих и покупающих труд. Если продавцы и покупатели ищут друг друга по всей стране, то такой рынок называется ***национальным*** рынком труда. Если же продавцы и покупатели ищут друг друга лишь на определенной территории, то такой рынок называется ***местным***. Когда же отношения в сфере найма строятся внутри предприятия, фирмы, такой рынок принято считать ***внутренним*** рынком труда.

---

[25] См.: Эренбер Р.Дж., Смит Р.С. Современная экономика труда: теория и государственная политика.

Рынок труда можно рассматривать широко - это *совокупный* рынок, охватывающий все совокупное предложение (все экономически активное население) и *совокупный* спрос (общую потребность экономики в труде). В узком смысле рынок труда - это *текущий* рынок, составляющий часть совокупного рынка и определяющийся количеством вакансий и лиц, занятых поиском работы.

Текущий рынок подразделяется на две части: 1) *открытый,* на котором предложение охватывает людей, ищущих работу, в том числе нуждающихся в переориентации, подготовке и переподготовке, а спрос характеризуется вакантными местами; 2) *скрытый,* включающий лиц, которые формально заняты в хозяйстве, но без ущерба для производства могут быть высвобождены. Оба этих рынка имеют официальную (зарегистрированную) и неофициальную (незарегистрированную) части.

Для изучения структуры и емкости рынка труда, его контингента применяют сегментацию. **Сегментация рынка труда** - это разделение его на устойчивые замкнутые сегменты (группы), лимитирующие движение работников своими границами. Обычно деление продавцов и покупателей на сегменты происходит по объединяющим их признакам, например, по географическому местоположению, социально-демографическим характеристикам (полу, возрасту), уровню образования, квалификации, стажу работы и т.д.

В связи с сегментированием возникла теория двойственности рынка труда, в которой предлагается деление его на первичный и вторичный рынки. При этом, разные экономисты по-разному трактуют эти понятия. Одни считают, что первичный рынок содержит стабильные, хорошо оплачиваемые работы, работы с возможностями служебного роста, работы, связанные с высококвалифицированным трудом и др. На вторичном рынке, напротив, представлены низкооплачиваемые и нестабильные работы, низок уровень заработной платы, отсутствует возможность продвижения по службе и т.д.

Другими экономистами под первичным рынком понимается "ядро" трудового коллектива, для которого характерна стабильная занятость в течение всего рабочего времени. Тогда вторичный рынок - это периферийная часть рабочей силы, включающая частично занятых, сезонных работников, работников по контракту, работников, которые при снижении объемов производства в первую очередь подлежат увольнению.

Кроме сегментированности, важной характеристикой рынка труда является его гибкость, которая, наоборот, увеличивает мобильность на нем. Гибкость может быть разных видов:

1) количественной, выражающейся в изменении количества занятых, уровня заработной платы в ответ на изменение отдельных факторов. Этот вид гибкости всегда присущь рынку труда;

2) функциональной, предполагающей гибкие режимы труда и занятости, изменение в системах оплаты труда.

Знание указанных характеристик рынка труда позволяет анализировать его изучение во всем многообразии и на этой основе проводить целенаправленную политику занятости.

Модели рынка труда могут быть различными, в зависимости от их назначения, в качестве схем описания этого явления. Нами использованы модели не для того, чтобы представить всю сложность рынка труда, а наоборот, для того, чтобы отвлечься от всего случайного и нехарактерного, чтобы сосредоточить главное внимание на механизме действия рынка труда. Здесь же использованы модели рынка труда, чтобы охарактеризовать различные рынки в зависимости от степени конкуренции, а также чтобы рассмотреть особенности национальных рынков труда в отдельных странах.

В зависимости от степени конкуренции на рынке труда выделяют модель чисто конкурентного рынка, модель монопсонии, модель с учетом действия профсоюзов, модель двусторонней монополии[26].

Чисто конкурентный рынок характеризуется следующими чертами:

- большое число фирм конкурируют друг с другом при найме конкретного вида труда;
- многочисленные квалифицированные рабочие, имеющие одинаковую квалификацию, независимо друг от друга, предлагают данный вид услуг труда;
- ни фирмы, ни рабочие не осуществляют контроль над рыночной ставкой заработной платы, ни те, ни другие не диктуют, какой должна быть заработная плата.

Модель монопсонии (т.е. монополии одного покупателя) отражает ситуацию, когда наниматель обладает монополистической силой покупать (нанимать). Для этой модели характерны следующие черты:

- количество занятых в данной фирме составляет основную часть занятых каким-то конкретным видом труда;
- данный вид труда является относительно немобильным либо в силу географических факторов, либо в том смысле, что если рабочие нашли альтернативу применения своего труда, то они вынуждены приобретать новую квалификацию;
- фирма диктует, какой должна быть заработная плата, в том смысле, что ставка заработной платы, которую фирма должна

---

[26] См.: Макконелл К.Р., Брю С.Л. Экономикс, с. 159-167.

выплачивать, находится в прямой зависимости от количества нанимаемых рабочих.

В случае, когда фирма - единственный крупный наниматель на рынке труда, ее монопсоническая власть, по существу, является полной. Примером тому может служить экономика некоторых малых городов и отдаленных районов, где какое-либо одно предприятие иногда оказывается единственным источником занятости.

В тех случаях, когда небольшое количество фирм (три или четыре) держат монополию на рынке труда, т.е. могут нанимать большую часть предложенного труда, имеет место *олигопсония*. Причем у олигопсонистов прослеживается тенденция действовать совместно при найме работников в качестве некоего монопсониста.

На многих рынках профсоюзы представляют интересы работников и от их имени ведут переговоры с нанимателями. В таком случае имеет место ***модель рынка труда с учетом действия профсоюзов***. При этом главной экономической задачей профсоюзов является повышение заработной платы. Они могут добиваться этой цели разными путями:

1) через увеличение спроса на продукт и повышение производного спроса на трудовые услуги с помощью рекламы, посредством политического лобби для получения контрактов на различные виды работ или путем применения практики сохранения численности рабочей силы, независимо от потребности в ней. Некоторые профсоюзы стремятся расширить спрос на труд, оказывая давление на предпринимателей, заставляя их содержать излишнюю численность работников. Например, на железных дорогах США содержали кочегаров, хотя топок уже не было;

2) через рост производительности труда, для чего создаются рабоче-административные комитеты;

3) через изменение ставок заработной платы. Профсоюзы, объединив работников и контролируя предложение труда, навязывают фирме ставки заработной платы, выше конкурентной.

Модель двусторонней монополии характерна для условий монопсонического рынка, на котором действуют сильные отраслевые профсоюзы. Другими словами, при объединении монопсонической модели и модели с учетом действия профсоюзов имеет место двусторонняя монополия. Профсоюз является монополистическим продавцом труда в том смысле, что он контролирует предложение труда и может оказать влияние на ставки заработной платы. Он противостоит монопсоническому нанимателю труда, который тоже может воздействовать на заработную плату путем изменения занятости.

В разных странах модели занятости и рынка труда имеют свои специфические особенности. Так, в 2000 г. уровень безработицы во

Франции составлял 12,4%. Для борьбы с безработицей используются как активные, так и пассивные меры, однако предпочтение отдается пассивной политике на рынке труда. Безработным длительное время выплачивают пособие. Максимальная продолжительность выплаты такого пособия составляет пять лет. При этом доля расходов в бюджете Франции на пассивную политику на рынке труда почти в два раза превышает долю расходов на проведение активной социальной политики[27]. В области управления трудовыми ресурсами на французских предприятиях в настоящее время осуществляется политика неполной занятости, рассматриваемая как глобальное средство борьбы с безработицей. Однако предполагается, что и в дальнейшем безработица во Франции будет оставаться на уровне 10-12%, т.е. существенно более высоком, чем во многих других западных странах. Все это говорит о том, что пассивная политика на рынке труда гораздо менее эффективна, чем активная.

В Швеции считается, что политика на рынке труда не должна сводиться к тому, чтобы содействовать заполнению безработными вакантных рабочих мест и выплачивать пособия по безработице. Было признано, что традиционная стратегия создания полной занятости (поддержание высокого спроса на рабочую силу в комбинации с контролем за заработной платой и ценами) неизбежно должна была привести к высокому уровню инфляции и сдвигам в заработной плате. Поэтому в Швеции на рынке труда осуществляется активная политика, включающая четыре основных элемента:

1) ограничительную фискальную политику. Цель ее - установление таких косвенных налогов на товары и услуги, которые не позволили бы спросу и инфляции расти столь быстрыми темпами, что это заставило бы менее прибыльные предприятия прекращать свою деятельность. Прибыль следует сдерживать, чтобы не допустить инфляционной конкуренции в повышении заработной платы между фирмами, получающими очень высокие прибыли;

2) политику солидарности в заработной плате. Это означает, что все рабочие и служащие должны получать равную оплату за равный труд независимо от финансового положения предпринимателя или отраслевой принадлежности фирмы;

3) стимулирование создания новых рабочих мест, а также центров по подготовке и переобучению кадров;

4) селективный (выборочный) экономический рост. Речь идет о государственной поддержке занятости в секторах, у которых низкие экономические показатели, но которые обеспечивают социально необходимые услуги.

---

[27] См.: Чернов Ю.И. Производительность труда и экономика безработицы. – М., 1992, с. 24.

В США, при изменении конъюнктуры и возникновении необходимости уменьшить объем применяемой рабочей силы, либо в том случае, когда предприятие оказывается нерентабельным, прибегают к увольнению работников, причем работники не получают информации об увольнении вплоть до наступления самих увольнений и закрытия предприятия. Крупные промышленные кампании обычно уделяют мало внимания профессиональной подготовке работников, за исключением подготовки к специфическим работам. Заработная плата зависит от классификации работ по сложности. Продвижение работника связано обычно с переходом на другую работу, а не с расширением профессионально-квалификационного профиля. Заработная плата определяется контрактами, устанавливаемыми на продолжительное время. Администрации предприятии и профсоюзы слабо связаны между собой и почти не обмениваются информацией. Для этой модели характерна высокая мобильность рабочей силы как в профессиональном, так и в географическом плане.

В США применяется довольно жесткий метод борьбы с безработицей. Пособие по безработице выплачивается всего полгода, активные меры помощи безработным непопулярны. Так, расходы на проведение активной государственной политики на рынке труда составляют, как уже отмечалось, лишь 0,19% от ВВП. При таком подходе люди сами активно и целенаправленно ищут себе работу. Результатом подобной политики является относительно низкий уровень безработицы (5,4% в 2000 г.). В то же время, большое число американцев испытывают психологический дискомфорт из-за своей зависимости от работодателя и необходимости часто менять работу, приспосабливаться к новому коллективу, новым условиям труда и т.д.

Система трудовых отношении в Японии базируется на так называемом пожизненном найме, который предусматривает гарантии занятости вплоть до достижения работниками предельного возраста работы на предприятии (55- 60 лет). Система пожизненного найма гарантирует повышение размеров материального вознаграждения в виде заработной платы, премиальных, а также социальных выплат. Закрепление кадров на предприятиях путем пожизненного найма позволяет повышать квалификацию на внутрифирменном уровне, оперативно приводить в соответствие профессионально-квалификационный состав со структурой рабочих мест, развитием техники и технологии, модификацией выпускаемой продукции.

Японские фирмы ориентируются на использование наемных работников в течение длительного периода. Это послужило основой политики, направленной на воспитание у работников творческого отношения к труду и стремления работать с высоким качеством. В

известной мере, это также определило стремление предпринимателей решать вопросы сокращения производства и применяемой рабочей силы не за счет увольнения работников, а за счет сокращения рабочего времени или перевода работников на дочерние предприятия либо предприятия другой фирмы по взаимному соглашению.

Существует четкое разграничение между постоянным персоналом и временными работниками, которые в периоды экономических спадов увольняются первыми и часто выходят из состава экономически активного населения навсегда. Причем, чем меньше размеры фирмы, тем больше в ней удельный вес временных работников, тем выше у них степень риска оказаться безработными.

Уровень безработицы в Японии в 2000 г. составлял всего 3,3%. Расходы на проведение государственной политики на рынке труда невысоки, они составляют 0,52% от ВВП, в том числе на проведение активной политики расходуется 0,13%, на проведение пассивной политики - 0,39%.

В целом японская модель рынка труда способствует формированию рациональной занятости при наиболее полном учете потребностей производства, интересов и работодатели, и наемных работников, что, в свою очередь, способствует экономическому развитию страны, а это обеспечивает социальную стабильность в обществе, так как практически каждый человек уверен в своем завтрашнем дне и в том, что у него есть возможность реализовать свой творческий потенциал.

Как показывает опыт развитых западных стран, ни одна из моделей рынка труда не может быть раз и навсегда данной, она всегда будет зависеть от особенностей социально-экономического развития. Так, политика пожизненного найма пришла в определенные противоречия с интересами молодых и перспективных работников, и это может привести к сужению сферы ее применения. В Швеции политика высоких налогов для финансирования больших расходов на рынке труда повлекла за собой увеличение заграничных инвестиций. Эта тенденция подрывает политику выборочного экономического роста, ориентирующуюся на процветание шведских компаний в самой Швеции. Значительный размер "социальных пособий" обусловил уменьшение предложения рабочей силы и усилил необходимость повышения заработной платы. Чтобы обойти ограничения в заработной плате, предприятия стали больше выплачивать работникам по системам участия в прибылях.

Таким образом, эффективность модели рынка труда зависит от проводимой политики занятости, от ее гибкости и адаптированности к изменениям, происходящим в экономике в целом. К какой модели рынка труда придет наша страна, можно пока только предполагать.

Вопросы для самоконтроля

1.Какие существуют основные теории рынка труда?

2.Что вы понимаете под рынком труда и рынком рабочей силы? Как эти понятия трактуют экономисты?

3.В чем заключается суть понятия рынка труда? В чем состоит специфика рынка труда по сравнению с другими рынками?

4.Каковы основные составляющие предложения рабочей силы на рынке труда?

5.В чем состоит суть спроса на рабочую силу как потребности в наемной рабочей силе и одного из элементов рынка труда?

6.Каковы механизмы функционирования рынка труда и взаимодействия его основных элементов?

7.Что такое сегментация рынков руда? Что понимается под гибким рынком труда?

8.В чем состоят особенности первичного и вторичного рынков труда?

9.Что понимается под моделями рынка труда? Дайте характеристику их видам в зависимости от степени конкуренции.

10. В чем заключаются особенности современных национальных моделей рынка труда (американской, шведской, японской, французской)?

8. Основные теории рынка труда

Существуют различные теоретические подходы к изучению занятости и механизма функционирования рынка труда. Как правило, в экономической литературе выделяется четыре концептуальных подхода: классический, неоклассический, кейнсианский и монетаристский.

В основе ***классической*** теории рынка труда лежат постулаты классической политической экономии. Сторонники этой теории, главными из которых являются Д.Рикардо, Дж.С.Милль и А.Маршалл, утверждали, что полная занятость есть норма рыночной экономики, а наилучшая экономическая политика - это политика невмешательства государства. Основные положения классической теории рынка труда сводятся к следующему:

- общее перепроизводство невозможно, поскольку предложение порождает свой собственный спрос;
- не может быть недостаточного уровня расходов для закупки продукции, произведенной при полной занятости;
- если уровень общих расходов и окажется недостаточным, то довольно быстро включаются такие рычаги регулирования, как цена

и заработная плата, в результате чего снижение общих расходов не повлечет за собой сокращения реального объема производства, занятости и реальных доходов;

- конкуренция на рынке труда исключает вынужденную безработицу. Любой желающий работать по определяемой рынком ставке заработной платы может легко найти работу;

- такие рычаги рыночного регулирования, как колебания ставки процента и эластичность соотношения цен и заработной платы, способны поддерживать полную занятость в экономике, они превращают полную занятость в неизбежность;

- помощь государства в функционировании экономики является излишней и вредной.

Сторонники **неоклассической** теории рынка труда (Дж.Перри, М.Фелдстайн, Р.Холл и др.) считают, что рынок труда, как и все прочие рынки, действует на основе ценового равновесия, а основным регулятором рынка труда является цена рабочей силы. Базовые положения неоклассической теории заключаются в следующем:

- с помощью цены труда или заработной платы регулируются спрос на рабочую силу и ее предложение, поддерживается их равновесие;

- цена на рабочую силу гибко реагирует на потребности рынка, увеличиваясь или уменьшаясь в зависимости от спроса и предложения;

- безработица невозможна, если на рынке труда существует равновесие;

- безработица носит добровольный характер;

- причиной безработицы является отказ рабочих трудиться за меньшую заработную плату;

- поиск рабочего места - это явление, вызывающее нестабильность рынка труда;

- влияние профсоюзов, установление государством минимальных ставок заработной платы, отсутствие информации о вакансиях и свободной рабочей силе свидетельствуют о "несовершенстве" рынка труда.

Сторонники ***кейнсианской*** теории (Дж.Кейнс, Р.Гордон) утверждают, что рынок труда находится в состоянии постоянного и фундаментального неравновесия. Основные положения теории следующие:

- в экономике не существует никакого механизма, гарантирующего полную занятость;

- полная занятость скорее случайна, чем закономерна;

- воздействовать на рынок труда при помощи колебания ставки процента, эластичности соотношения цен и заработной платы невозможно;

- цена рабочей силы жестко фиксирована и практически не меняется, особенно в сторону уменьшения;
- цена рабочей силы не является регулятором рынка труда;
- роль регулятора рынка труда должно выполнять государство, которое, уменьшая или увеличивая совокупный спрос, может ликвидировать неравновесие на рынке труда;
- спрос на рабочую силу регулируется не колебаниями рыночных цен на труд, а совокупным спросом или объемом производства;
- безработица носит вынужденный характер, хотя в некоторой части может быть и добровольной.

Подводя промежуточный итог, следует заметить, что основой разногласий между классической и кейнсианской теориями являются достаточно глубокие расхождения мировоззренческого характера. Классическая школа отстаивает тезис о том, что только рыночная система и дух конкуренции обеспечивают наилучшую организацию общества. Индивидуальные права и свободы занимают в классической теории центральное место и мыслятся как неограниченные и нерушимые. Самую серьезную угрозу индивидуальным правам и свободам приверженцы классической школы видят в деятельности государства.

Кейнсианская школа защищает принцип частной собственности и систему свободного предпринимательства. Однако, право индивидуальной собственности и свобода действий на рынке труда для сопредставителей не являются безусловными. И то, и другое, считают они, необходимо подчинить принципу общественной пользы. Кейнсианцы полагают, что государство должно проводить антициклические мероприятия, стабилизирующие уровень совокупного спроса, исходя из величины своих собственных расходов для компенсации любых изменений в уровне расходов частного сектора. Именно в этом проявляется принципиальное отличие кейнсианского подхода к рынку труда от подхода классиков и неоклассиков, которые отстаивают принцип "невмешательства" и для которых роль государства сводится к созданию благоприятных условий для функционирования рынка труда. Однако, в ходе развития кейнсианской теории ее денежный аспект разрабатывался слабо. В практике государственного регулирования крен был сделан в сторону бюджетных методов, значение которых преувеличивалось. Ускорение инфляции, а также ухудшение общего экономического положения на Западе в 70-е годы XX в. нанесли серьезный удар по кейнсианским концепциям.

Сторонники ***монетаристской*** теории рынка труда ставят во главу угла денежно-кредитные методы обеспечения занятости и

стабилизации экономики. Данной теории придерживаются М.Фридмен, Ф.Кейген, Д.Майзельман, К.Бруннер, А.Мольцер. Лидером среди них является М.Фридмен, получивший в 1976 г. Нобелевскую премию.

Основные положения монетаристской теории сводятся к следующему:

- рыночное хозяйство в силу внутренних тенденций стремится к стабильности, самоналаживанию;
- если имеются диспропорции, нарушения рыночного хозяйства, то они возникают прежде всего в результате внешнего вмешательства;
- государственное вмешательство ведет к нарушению нормального хода хозяйственного развития;
- число государственных регуляторов необходимо сократить до минимума, исключая налоговое и бюджетное регулирование;
- установление государством минимального уровня заработной платы, сильные позиции профсоюзов, отсутствие информации о наличии вакансии и резервной рабочей силы усиливают рыночное неравновесие и являются негативными факторами рынка труда;
- для уравновешивания рынка труда целесообразно использовать такие рычаги, как учетная ставка Центрального банка, размеры обязательных резервов коммерческих банков на счетах Центрального банка.

Монетаристы рассматривают деньги в качестве решающего фактора косвенного регулирования экономики. Нехватка денег, по их мнению, является главной причиной возникновения депрессии. Критика монетарской доктрины как раз и ведется в связи с преувеличением ею роли денег. Верно, конечно, утверждение, что "деньги имеют важное значение", но у монетаристов слышится, по существу, уже иное: "*только* деньги имеют значение". Главную вину за наступление периодов экономической неустойчивости монетаристы возлагают на государств - вмешиваясь в экономику, оно нарушает нормальную работу рыночного механизма. В связи с этим, они подвергают критике кейнсианские методы регулирования, указывают на неэффективность бюджетного и налогового регулирования, на существование временных лагов (запаздывания), в достижении эффекта от государственных мероприятий, на отвлечение ресурсов из частного сектора экономики.

Какая же из рассмотренных теорий более прогрессивна и какой из них следует придерживаться при решении современных проблем? Однозначно ответить на этот вопрос нельзя. Достоинства и недостатки каждой концепции раскрывались в своих характерных условиях. И сейчас в практике, принятой в той или иной стране, можно проследить тяготение или к кейнсианству, или к монетаризму. Например,

российское правительство проводит свою экономическую политику, опираясь преимущественно на монетаристскую теорию. Однако, основной посылкой рассматриваемых теорий при регулировании рынка труда является финансовая политика.

9. Производительность и эффективность труда

Проблема производительности труда и экономического прогресса всегда интересовала людей (еще меркантилисты указывали на значение производительности труда для развития нации), а начиная с машинизации производства этот интерес стал всеобщим. Сначала А.Смит, а позже Д.Рикардо заложили основы учения о производительности труда. Они устанавливали простейшие зависимости между готовым продуктом, числом производительных работников и мощью используемых ими производительных сил. Затем К. Маркс и Ф. Энгельс придали учению о производительности труда качественно иной характер, определив, что рост производительности труда определяет экономический, политический и духовный прогресс общества. В дальнейшем экономисты никогда не обходили вниманием эту проблему; ни по одной другой проблеме не написано столько статей, книг и диссертаций, сколько по производительности труда. Однако, и до сих пор не только дискутируются вопросы измерения производительности труда, но и по-разному трактуется сама сущность производительности труда.

Процесс труда происходит во времени, и рабочее время является мерой затрат труда. Кроме труда на производство продукции затрачиваются земля, здания и сооружения, сырье и материалы, оборудование, энергия, информация и т.д. Результатом процесса труда выступает то или иное количество созданного в этом процессе продукта. Это могут быть товары или услуги в их количественном, трудовом и стоимостном измерении.

Понятие ***производительность*** характеризует соотношение между результатом и затратами на его достижение. Поэтому ряд экономистов говорит о производительности оборудования, электроэнергии, сырья, а зарубежные экономисты - и о производительности капитала (хотя, может быть, правильнее было бы говорить о продуктивности или экономичности использования ресурсов, а не о производительности).

Соотношение между полученным результатом и затратами рабочего времени на производство определенной продукции характеризуется понятием ***производительность труда***. Это соотношение можно выразить формулой:

$$P_t = M/T,$$

где: P_t - производительность труда; M - масса выработанной продукции; T - время, затраченное на производство всей продукции.

Изменение соотношения между затратами рабочего времени и результатом труда отражает трансформацию производительности труда. Производительность труда растет, когда данный результат получается при меньших затратах рабочего времени, и падает, когда на получение того же результата затрачивается больше рабочего времени. Следовательно, суть роста производительности труда состоит в увеличении результативности труда в единицу рабочего времени, или в экономии рабочего времени, затрачиваемого на единицу результата труда.

Однако, на производство продукции затрачивается как живой, так и прошлый труд, овеществленный в сырье, материалах, энергии, станках. Поэтому в зависимости от того, какие затраты труда учитываются, исходное понятие производительности труда можно конкретизировать. Когда производительность труда рассчитывается по совокупным затратам труда (живого и прошлого), речь должна идти об *общественной производительности труда*. Она определяется по формуле:

$$P_o = M / T_1 + T_2,$$

где: P_o - общественная производительность труда; T_1 - затраты живого труда; T_2 - затраты прошлого труда.

Если же для расчета производительности труда используются затраты только живого труда, то такой показатель называется *производительностью индивидуального труда*. В качестве затрат живого труда выступают затраты времени или численности работающих. Производительность индивидуального труда P_i рассчитывается по формуле:

$$P_i = M / T_i.$$

Производительность труда часто обозначается термином ***выработка***, однако значение этого термина не тождественно значению понятия "производительность труда". Производительность труда определяется отношением массы продукции к рабочему времени ***(M/T)*** и, наоборот, отношением рабочего времени к массе продукции ***(T/M)*** - трудоемкостью, т.е. соответствующее понятие отражает и прямую, и обратную связь. В отличие от этого выработка есть только отношение массы продукта к рабочему времени, выражен-

ному численностью работников *L (M/L)*, т.е. она раскрывается только в прямой связи. Выработка показывает отношение массы продукции не к рабочему времени вообще, а к работнику непосредственно. Выработка - это производительность труда работника, выраженная массой произведенных им товаров. В остальной части своего содержания понятия "производительность труда" и "выработка" сходны.

Термин "выработка" в настоящее время широко применяется в практической деятельности предприятий. Это связано с тем, что, во-первых, показатель выработки удобен, поскольку создает определенность, показывая, какой аспект производительности имеется в виду; во-вторых, это наиболее наглядный и легкий способ измерения производительности труда.

Производительную силу труда следует рассматривать как *потенциальную (возможную)* производительность, т.е. как способность в определенных условиях обеспечить достижение определенного результата за данный период времени. **Производительность труда** выступает как *действительная фактическая величина*, т.е. как осуществленная возможность. *Производительность* труда - величина динамическая, на нее влияют и интенсивные, и экстенсивные факторы. Она отражает в каждый данный момент степень использования производительной силы труда.

Чтобы определить сущность производительности труда, необходимо уточнить такие понятия, как "производительность труда" и "производительная сила труда".

Взаимосвязь производительности труда, производительной силы труда и его интенсивности можно выразить следующим образом:

$$JP_i = P_u \times K \times IN_i ,$$

где: JP_i - индекс производительности труда; P_u - уровень развития производительной силы труда, равный в каждый данный момент единице; K - коэффициент использования производительной силы труда; IN_i - степень интенсивности труда по сравнению со средней, общественно необходимой[28].

Разница между возможной и фактически достигнутой производительностью труда называется *резервами роста производительности труда.* Например, коэффициент использования производительной силы равен 0,8; интенсивность труда - 0,9; тогда $JP_i = 1 \times 0{,}9 \times 0{,}8 = 0{,}72$. Следовательно, имеющиеся возможности

[28] См.: Петроченко П.Ф., Лясников И.А. Экономика труда в промышленности. – М., 1978, с. 47.

повышения производительности труда используются только на 72%, а остальные 28% являются резервом ее роста.

Для определения сущности производительности труда необходимо уточнить понятия "**интенсивность труда**" и "**напряженность труда**". В экономической литературе нет однозначного мнения по поводу того, как эти понятия соотносятся между собой. Чаще всего под интенсивностью труда понимается степень напряженности труда в процессе производства, которая измеряется расходованием мускульной и нервной энергии человека. В этом и других подобных определениях понятия "интенсивность труда" и "напряженность труда" отождествляются. Однако на самом деле это различные понятия.

Интенсивность труда - это количество энергии, расходуемое организмом человека в единицу времени в процессе труда, т.е. интенсивность есть скорость расходования энергии. Она характеризуется расходом калорий в час или сутки. Для получения более полного представления об интенсивности труда можно использовать также объективные психофизиологические показатели утомления и данные социологических опросов работников о степени их утомления.

На интенсивность труда влияют такие факторы, как физические усилия (зависящие, в частности, от веса перемещаемых грузов), нервное напряжение, темп работы, монотонность, условия труда и т.п. В связи с этим измерение интенсивности труда является довольно сложной проблемой, которая до настоящего времени еще не получила окончательного решения.

Различают физиологическую, среднюю и максимально возможную интенсивность труда. *Физиологической, или нормальной интенсивностью* является такая, которая дает работнику возможность проявлять себя в труде на данном рабочем месте и при этом не наносит ущерба здоровью работника, не вызывает необратимых изменении в его организме и позволяет работнику физически и духовно развиваться. В каждой стране, в каждой отрасли существует средний уровень интенсивности труда. С течением времени он изменяется, но в тот или иной момент является вполне определенной величиной. Максимально возможная интенсивность - это такая интенсивность, которая вообще достижима хотя бы на короткое время.

Изменение интенсивности труда носит как субъективный, так и объективный характер. С одной стороны, интенсивность труда изменяется не без участия воли и сознания людей. Человек сам решает, уменьшить ли или увеличить ее в зависимости от определенных причин. Сначала внешние обстоятельства (например, система материального стимулирования) воспринимаются сознанием

работника, затем превращаются в его собственное желание и в конце концов выражаются в увеличении трудовых усилий работника, в повышении интенсивности труда. Но, с другой стороны, внедрение новейших машин, методов организации труда объективно отнимают у работника возможность самостоятельно устанавливать степень интенсивности выполняемой лично им работы. Например, на конвейере, поточном производстве интенсивность труда уже не имеет субъективного характера. В этих условиях существует заданная интенсивность, которую работник должен соблюдать.

Напряженность труда - это степень интенсивности труда по отношению к ее максимальной величине. Таким образом, это относительный показатель степени использования возможностей человека, который не может принимать значения больше единицы в силу нереальности превышения границы допустимых возможностей человека.

В то же время интенсивность и напряженность труда представляют собой взаимосвязанные характеристики состояния рабочей силы в процессе труда: напряженность является показателем интенсивности, и наоборот. При равной интенсивности труда его напряженность может быть различной, так как разные люди могут работать с одинаковой интенсивностью, но для одного человека данный труд может быть более напряженным, чем этот же труд для другого, так как организм каждого человека имеет свои определенные психофизические особенности и возможности. Однако, с течением времени напряженность может уменьшаться благодаря приобретаемым в процессе труда навыкам и сноровке, использованию более рациональных приемов и методов труда и т.д.

Соотношение понятий "интенсивность труда" и "тяжесть труда" является предметом дискуссии. Очень часто они отождествляются, так как тяжелый и интенсивный труд - это прежде всего утомительный труд. Кроме того и о тяжести, и об интенсивности труда обычно судят по величине энергии, затрачиваемой человеком на его осуществление. Вместе с тем, эти понятия следует различать.

Тяжелый труд связан преимущественно с активностью мышечной системы. По существующей в нашей стране классификации, принято условно делить все виды работ по тяжести на четыре категории:

I категория - легкая, когда энергозатраты не превышают 150 ккал/ч, потребление кислорода составляет до 350 мл/мин, легочная вентиляция - до 12 л/мин, пульс - до 90 уд./мин;

II категория - средняя, когда энергозатраты достигают 250 ккал/ч, потребление кислорода - 600 мл/мин, легочная вентиляция - 20 л/мин, пульс - 100 уд./мин;

III категория - тяжелая, когда энергозатраты достигают 360 ккал/ч, потребление кислорода составляет более 1000 мл/мин, легочная вентиляция - 30 л/мин, пульс - до 130 уд./мин;

IV категория - очень тяжелая, когда энергозатраты превышают 360 ккал/ч, пульс - более 120 уд./мин.

Для сравнения приведем несколько примеров. В состоянии полного мышечного покоя в комфортных условиях человек в час теряет около 80 ккал/ч. Это так называемый основной обмен человека, т.е. энергия, затрачиваемая на поддержание жизнедеятельности его организма - работу дыхательной и сердечной мускулатуры, пищеварительного тракта, желез и т.д. Если из общего "рабочего" обмена вычесть основной, то можно получить приблизительное представление об энергозатратах организма на выполнение самой работы. Так, письменная или наблюдательная работа за столом, если она не связана с интенсивными движениями, требует затрачивать 100-120 ккал/ч, работа чертежника за кульманом — 120-150, работа, связанная со сбором мелких деталей, - 150-180 ккал/ч. Токарь-фрезеровщик затрачивает около 200-220 ккал/ч, кузнец - 250-300 ккал/ч.

Тяжесть труда характеризует совокупные, общие условия труда, тогда как интенсивность и напряженность - лишь одну из сторон самого труда, а именно, количество расходуемой энергии при каждом усилии и частоту повторяемых усилий, то и другое в единицу времени. Тяжесть труда совершенно не зависит от степени утомления и самочувствия работника. Она определяется только объективным характером самой работы. Интенсивность же труда в большей степени является субъективной характеристикой (с известными оговорками). Человек может самостоятельно изменять интенсивность своего труда, но изменить тяжесть труда он может, только если сменит профессию или работу. Например, прачка и машинистка в известных пределах могут изменять по собственному желанию интенсивность своего труда. Но первая может облегчить свои труд, а вторая - сделать свой труд тяжелее только в том случае, если они поменяют профессии: прачка, скажем, переквалифицируется в машинистку, а машинистка станет прачкой.

Однако, если уменьшение интенсивности труда влечет за собой, при прочих равных условиях, снижение производительности труда, то облегчение труда непосредственно не связано с производительностью труда, а лишь создает предпосылки для ее изменения, поскольку работник использует новые, лучшие условия для повышения интенсивности своего труда. Если, например, рабочему, подвозящему детали к станкам на ручной тележке, тележку заменят электрокаром, то это значительно облегчит его работу, так как тяжесть труда уменьшится. Но не обязательно в связи с этим

увеличится производительность его труда. Она повысится лишь в том случае, если расширится область применения труда этого рабочего, т.е. увеличится количество обслуживаемых им машин, ускорится движение электрокара, иными словами, повысится интенсивность труда.

Таким образом, разница между тяжестью и интенсивностью труда невелика с точки зрения житейских представлений: человек устает и от физически тяжелой, и от физически легкой, но интенсивной работы. Но если рассматривать интенсивность и тяжесть труда с точки зрения их влияния на экономику общества, то разница между ними будет принципиальная: интенсивность труда является фактором производительности труда, а его тяжесть - нет. Более того, тяжесть и интенсивность труда в известном смысле могут быть противоположны друг другу и изменяться в разных направлениях. Тяжесть труда может уменьшаться, а интенсивность - увеличиваться. Например, в связи с заменой паровозной тяги на электровозную и тепловозную значительно улучшились условия труда локомотивных бригад, ликвидирован тяжелый физический труд кочегара и помощника машиниста. Но с увеличением скорости движения поездов повысилась нервная напряженность труда машинистов, а это - увеличение интенсивности труда.

Важное место в теории производительности труда занимает вопрос о взаимосвязи и соотношении производительности и интенсивности труда. Мы исходим из того, что это две органически связанные между собой категории. Между ними много общего, но есть и различия.

Взаимосвязь категорий производительности и интенсивности труда проявляется прежде всего в том, что производительность труда всегда предполагает определенную интенсивность и напряженность труда, так как всякий труд независимо от его специфической формы требует затрат физической, умственной и нервной энергии человека. Для выполнения любой работы необходимо приложить определенные усилия, поэтому в производственном процессе производительность и интенсивность неразрывно связаны.

Различие данных категорий состоит в следующем. Производительность труда показывает плодотворность, эффективность труда, а интенсивность труда представляет собой количество энергии, расходуемое человеком в процессе труда в единицу времени. Повышение производительности труда означает, что та же масса труда воплощается в большем количестве потребительных стоимостей, а повышение интенсивности труда свидетельствует об увеличении расхода человеческой энергии в единицу рабочего

времени и, следовательно, об увеличении массы труда, затрачиваемой в определенное время.

Производительность и интенсивность труда оказывают различное влияние на величину стоимости продукта. Повышение производительности труда увеличивает количество произведенных продуктов и соответственно уменьшает стоимость одного изделия, но не изменяет их общей вновь созданной стоимости, в то время как рост интенсивности труда увеличивает количество произведенных продуктов и общую вновь созданную стоимость, но не изменяет стоимости единицы продукции. Поясним этот тезис.

В процессе труда при росте его интенсивности увеличиваются затраты энергии в единицу времени и, соответственно, возрастает количество вырабатываемой продукции. Поскольку на единицу продукции приходится столько же труда, сколько до его интенсификации, постольку стоимость единицы продукции остается неизменной. Общая же стоимость вновь созданной продукции увеличивается, так как увеличилось количество продукции, т.е. она растет прямо пропорционально повышению интенсивности труда. В случае, когда количество произведенной продукции увеличивается без повышения интенсивности труда, а только за счет снижения затрат труда на единицу продукции, стоимость одного изделия уменьшается, зато общая стоимость продукции остается неизменной.

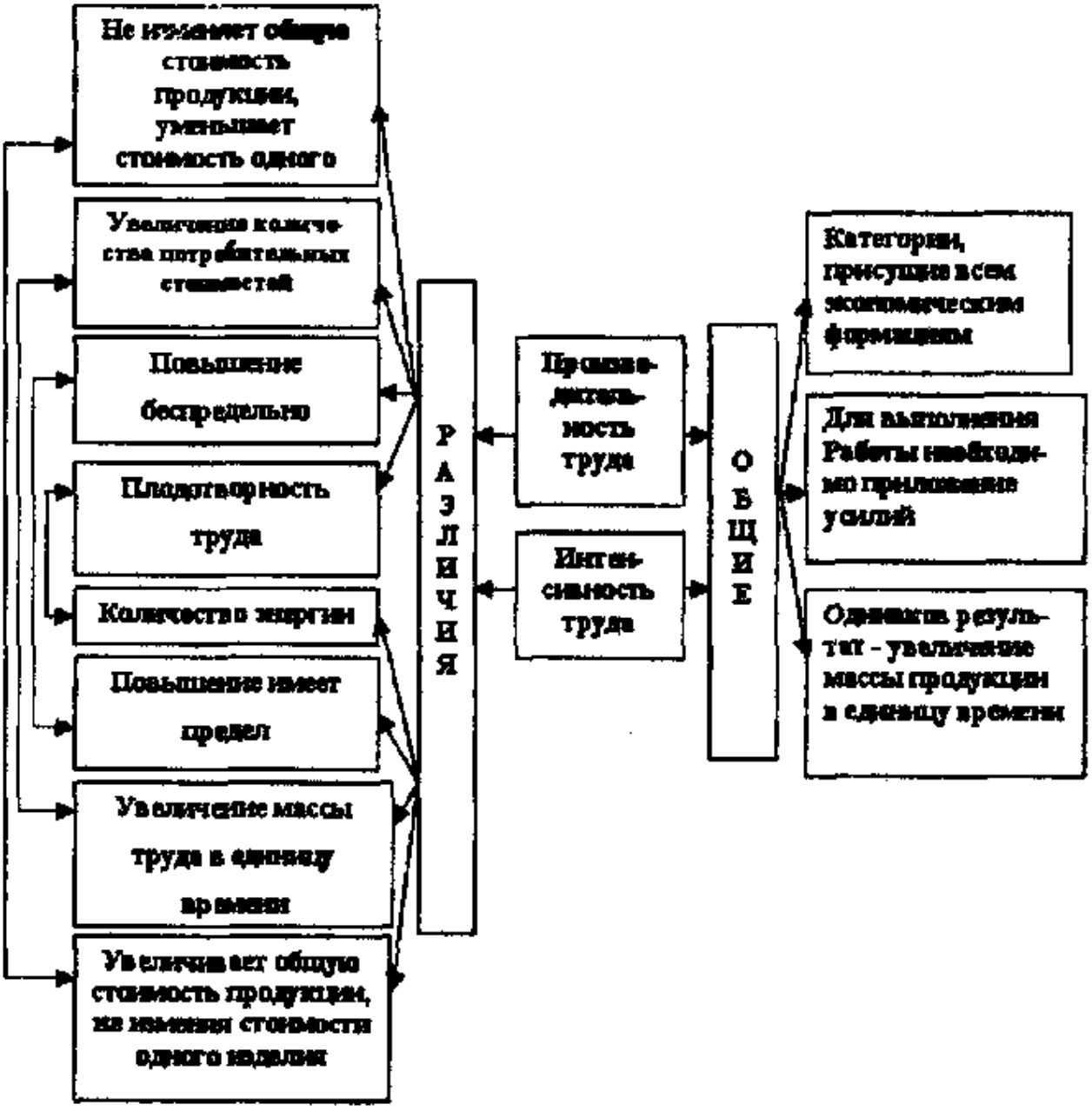
Например, рабочий при нормальной интенсивности труда за восемь часов рабочего времени производит 40 деталей. За счет концентрации затрат энергии в единицу времени он стал производить 45 деталей. Следовательно, стоимость всех деталей выросла на 20% (45 : 40 х 100). Но затраты труда на одно изделие остались неизменными, и стоимость этого изделия тоже не изменилась. Если увеличение количества продукции произошло не за счет повышения интенсивности, то, значит, имеет место сокращение затрат труда на единицу продукции с 12 (480 : 40) до 10 (480 : 48) минут, так как общие затраты труда те же (480 мин.), общая стоимость продукции не меняется, а изменяется только количество труда, приходящееся на единицу продукции, и, соответственно, изменяется стоимость единицы продукции.

Производительность труда может повышаться беспредельно. Рост производительности труда обусловливается совершенствованием техники, улучшением организации производства и труда, повышением квалификации работника, развитием науки и применением ее достижении в производстве, т.е. ограничения для роста производительности труда практически отсутствуют. Что же касается роста интенсивности труда, то он имеет свой предел - некоторые физиологические и социальные границы, за которыми разрушаются

все нормальные условия воспроизводства и функционирования рабочей силы. Соотношение и взаимосвязь производительности и интенсивности труда показаны на схеме 7.

Схема 7

Соотношение и взаимосвязь производительности и интенсивности труда



В настоящее время важнейшей экономической задачей является повышение эффективности трудовой деятельности. Определение того, что понимается под эффективностью труда, имеет большое практическое значение для выработки стратегии и тактики в решении вопросов обеспечения успешной работы предприятий в условиях рынка.

Понятие "эффективность" - очень широкое, оно отражает отношение полученного эффекта к затратам. В экономической литературе эффективность труда чаще всего отождествляется с его

производительностью. Конечно, производительность труда - это важнейший показатель эффективности труда, прежде всего потому, что он может быть сквозным для всех уровней производства начиная с народнохозяйственного уровня и заканчивая рабочим местом. Однако, понятие эффективности труда шире, чем понятие производительности. Эффективность труда отличается от производительности труда как в отношении показателя результатов труда, так и в отношении показателя затрат. При определении производительности труда его результат выражается в виде продукта труда (в натуральных или стоимостных единицах). Понятие производительности труда относится только к материальному производству.

Эффективность же труда характеризует его плодотворность как в сфере материального производства, так и в других сферах трудовой деятельности человека, и определяется не только материальным результатом. При определении производительности труда в качестве показателя затрат труда используются затраты времени или численность занятых в сфере материального производства. А при определении эффективности труда его результаты необходимо сопоставлять не только с затратами в сфере материального производства, но и со всеми затратами труда (затратами всех трудовых ресурсов), т.е. учитывать занятых в сфере материального производства и обслуживания, находящихся на учебе, занятых в домашнем и личном подсобном хозяйстве.

Многоаспектность эффективности труда как социально-экономической категории требует определенной системы показателей для ее оценки, так как попытки характеризовать эффективность каким-либо одним универсальным показателем, как правило, малоуспешны. К тому же следует учитывать различные уровни определения эффективности труда в зависимости от масштабов производства: народнохозяйственный уровень, отраслевой, региональный, уровень предприятия (цех, участок, бригада, рабочее место). Более того, даже на одном уровне - на уровне отдельных предприятий - системы показателей могут различаться в связи с тем, что по-разному исчисляются объемы производства продукции, различается состав персонала, имеются свои особенности учета трудовых затрат и т.д.

Показатели эффективности труда могут быть как абсолютными, так и относительными, как общими, так и частными. ***Общие показатели*** должны отражать цели и способ производства, а также характеризовать средства, которыми данные цели достигаются. Например, на уровне народного хозяйства такими показателями могут быть национальный доход, производительность общественного труда и др., на уровне предприятия - норма и масса прибыли,

производительность труда, рентабельность и др. ***К частным показателям относятся*** степень использования трудовых ресурсов, рабочего времени, фондоотдача, фондовооруженность труда, стабильность труда, экономия приведенных затрат и др. ***Абсолютные показатели*** выражаются в стоимостных или натуральных единицах, а ***относительные*** - в процентах (темпы роста, темпы прироста, характеризующие динамику отдельных показателей).

Эффективизация - это поиск наилучших решений в той или иной сфере трудовой деятельности в целях достижения более высоких результатов при сокращении затрат на единицу этих результатов. Введение в научный и практический оборот понятия "эффективизация" обусловлено необходимостью динамического эквивалента статическому понятию "эффективность". Так же соотносятся понятия "интенсивность" и "интенсификация", "активность" и "активизация".

Стратегия эффективизации предполагает определение основных направлении повышения эффективности труда на основе комплексного использования и развития всех факторов и ресурсов для быстрейшего преодоления кризисного состояния экономики. Тактика эффективизации заключается в разработке и осуществлении текущих мероприятий по выявлению и использованию резервов повышения эффективности труда на основе устранения непроизводственных затрат. Эффективизация труда как на стратегическом, так и на тактическом уровне имеет своим результатом приращение эффективности труда, рассматриваемой в динамике.

Проблемами производительности труда в большей или меньшей степени занимались многие известные экономисты. У любой научной теории есть история. Ее изучение представляет немалый интерес, помогает учесть и сопоставить различные точки зрения, найти наиболее рациональный подход к решению проблемы. В экономической литературе продолжаются споры в основном по поводу сущности производительности труда, ее показателей, методов измерения. Рассмотрим основные подходы и концепции.

Дискуссия по вопросу о соотношении производительности и производительной силы труда началась в 20-е годы XX в., и с большей или меньшей остротой, продолжалась в последующее время. В основе этой дискуссии лежала интерпретация используемых К. Марксом двух понятий — "производительная сила труда" (Produktivkraft der Arbeit) и "производительность труда" (Pioduktivitat), перевод которых не совсем точен (причем следует отметить, что сам Маркс не анализировал их различия).

Все точки зрения по данному вопросу можно объединить в два концептуальных подхода. *Первый подход* заключается в отрицании

необходимости разграничения понятий "производительная сила труда" и "производительность труда". Его сторонники (А. М. Гинзбург, А. Б. Халатов, А. В. Базаров, Л. Э. Горелик и др.) считают, что противопоставление этих понятий является надуманным и искусственным и приводит к серьезным ошибкам. Однако, конкретные ошибки не были названы и доказаны. *Второй подход* предполагает разграничение этих понятии и установление зависимости между ними. Такой позиции придерживается сейчас большинство специалистов, занимающихся проблемами производительности труда.

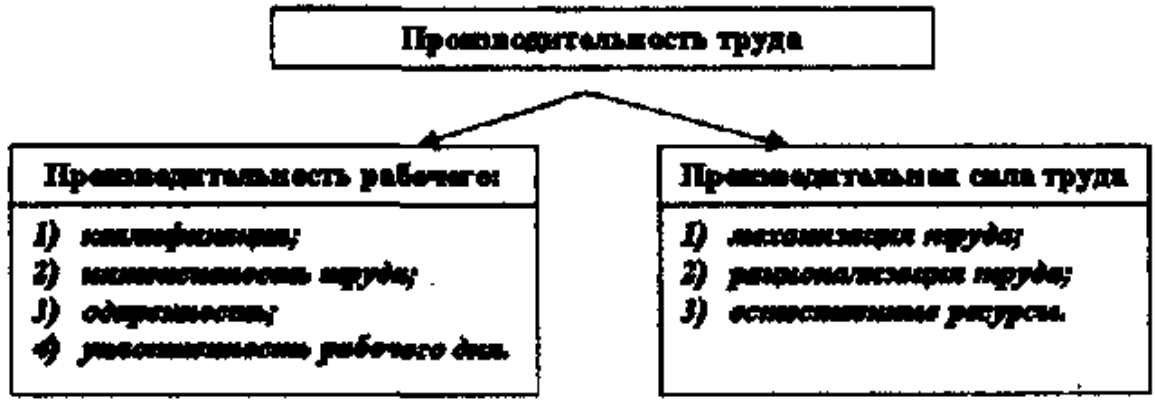
Среди сторонников второго концептуального подхода, в свою очередь, можно выделить приверженцев двух направлений. Для тех, кто придерживается первого направления, "производительность труда" является более широким понятием, нежели "производительная сила труда" Например, **А. Катынь** писал, что производительность труда - это величина собирательная, объединяющая в себе производительную силу и интенсивность труда,[29] причем последние он рассматривал как техническую и личную производительность труда.

С более развернутым обоснованием подобной точки зрения в 1925 г. выступил **С.Г.Струмилин.** Он утверждал, что производительность труда определяется рядом факторов, из которых одни стоят на стороне рабочего, а другие - на стороне производственной техники и общественной организации труда. Совокупность субъективных факторов, зависящих от рабочего, определяет индивидуальную производительность рабочего. Совокупность объективных факторов производительности, стоящих вне воли и качеств отдельного рабочего, есть производительная сила труда[30].

В обобщенном виде выводы С. Г. Струмилина представлены на схеме 8.

Схема 8

Соотношение производительности труда и производительной силы труда



[29] См.: Катынь А. Борьба за производительность труда. – М.-Л., 1925, с. 13.

[30] См.: Струмилин С.Г. Проблемы экономики труда. – М., 1964, т. 5, с.422,423.

Хотя в целом С.Г.Струмилин придерживался данного направления, в частностях его мнение расходилось с приведенным выше: производительную силу труда он понимает более узко и вводит новое понятие "производительность рабочего"; у него иные представления о субъективном и объективном в структуре производительности труда.

Сторонники *второго направления* в понятия производительности труда и производительной силы труда вкладывают разное содержание. Не вдаваясь в подробный анализ отдельных мнений, отметим следующее. Одни ученые считают, что производительная сила - это причина, а производительность труда - следствие. Другие полагают, что производительная сила - это производительность живого труда, а производительность - эффективность совокупных затрат живого и прошлого труда. Третьи связывают производительную силу труда с простым процессом труда, а производительность труда - с общественно определенным процессом производства и т.д.

Некоторые авторы считают спор о терминах беспредметным и академическим. Значение дискуссии заключается в том, что точное определение понятий имеет практическое значение для исчисления и изучения производительности труда. Ученым пришлось приложить немало сил, чтобы преодолеть разногласия и путаницу в определениях, и с течением времени им удалось найти рациональное решение. Подводя итог полемике, С. Г. Струмилин писал: "Итак, мы считаем установленным, что производительность труда следует измерять количеством продукта или суммой потребительных благ, создаваемых рабочими в единицу времени, например в человеко-день, человеко-час"[31].

Такое понимание производительности труда сохранилось до наших дней. Оно, в общем и целом, отвечает практическим потребностям и служит исходным моментом для теоретических исследований. Что же касается различий между понятиями "производительность труда" и "производительная сила труда", то споры о них продолжались до 80-х годов. Сейчас наиболее распространенной является точка зрения, согласно которой производительная сила труда рассматривается как *возможная величина*, т.е. плодотворность труда при данном уровне развития производительных сил, а производительность труда - как *фактическая величина*, т.е. плодотворность, показывающая в каждый данный момент степень использования производительной силы труда. Такое разграничение существенно для выявления и обоснования резервов роста производительности труда.

Внимание, уделяемое экономистами интенсивности труда, в разные годы было неодинаково. До 30-х годов исследователи довольно плодотворно работали над теорией. Однако, в эти годы были сделаны попытки отделить производительность труда от его интенсивности и показать, что между соответствующими понятиями существует даже определенный антагонизм. Подобной точки зрения придерживались **А.М. Гинзбург, О.А. Ерманский, Б.Д. Кофман, Б.О. Шатан.** Они считали, что интенсивность труда в советском хозяйстве не имеет ничего общего с производительностью труда, и выступали против повышения интенсивности труда, утверждая, что производительность труда является функцией "рациональных улучшений", а интенсивность труда - это функция "эксплуататорского выжимания энергии". Обосновывая свои утверждения, эти авторы внесли путаницу в понятие производительности труда, отрывая производительность не только от интенсивности, но и от самое себя. Схематично их концепции можно свести к следующему.

У А.М.Гинзбурга:

Производительность рабочего	=	*производительность труда*	+	*интенсивность труда*

У О.А.Ерманского:

Успешность труда	=	*производительность труда*	+	*интенсивность труда*

У Б.О. Шатана:

Выработка рабочего	=	*производительность труда*	+	*интенсивность труда*

Как видно из этих схем, производительность труда у названных исследователей не равнозначна выработке, плодотворности и успешности труда. Она наряду с интенсивностью является лишь составной частью этих категорий. Также видно, что производительность и интенсивность не имеют прямого отношения друг к другу.

Данная точка зрения была подвергнута критике. В печати появились работы, посвященные исследованию сущности интенсивности. Это, в частности, публикации **С.Г.Струмилина, П.М.Керженцева, А.К.Гастева, П.Цветкова, А.Болгова и других**, составившие прочный фундамент теории интенсивности труда.

Начиная с середины 30-х годов проблемы интенсивности труда стали незаслуженно выпадать из поля зрения экономистов. Немногочисленные работы, затрагивающие эту тему (например, **Г.А.Пруденского, О.А.Ерманского**), не меняли общей картины: интенсивность труда как объект исследования игнорировалась и даже

сам термин "интенсивность труда" практически не применялся. Замалчивание проблемы интенсивности труда было порождено неправильной ее трактовкой в предыдущий период, которая предлагалась авторами, противопоставлявшими интенсивность труда его производительности. Не приняв подобной постановки вопроса, экономисты впали в другую крайность, почти отказавшись от исследования данного явления.

С середины 50-х годов советские экономисты вновь обращаются к изучению сущности интенсивности труда. Были опубликованы работы **С.Г.Струмилина, В.Д.Патрушева, Г.Н.Черкасова и других**, полностью или частично посвященные указанной проблеме. В настоящее время большинство экономистов считает, что производительность труда и интенсивность труда - это две различные, но органически связанные между собой категории. Однако, разработка проблемы далеко не закончена: не выработан единый подход к измерению интенсивности труда, не выявлено соотношение понятий тяжести труда и интенсивности труда.

Особую актуальность вопросы интенсивности труда будут иметь в условиях оживления и подъема экономики, поскольку многие социальные и экономические задачи, такие как сокращение применения тяжелого и ручного труда, улучшение условий труда, совершенствование нормирования труда и другие, в значительной степени связаны с изменением уровня интенсивности труда и их решение обусловлено возможностью этого изменения.

С начала 20-х годов широко обсуждался вопрос о том, с учетом затрат какого труда - живого или живого и прошлого - надо исчислять производительность. Одни ученые считали, что следует исчислять производительность живого труда, другие утверждали, что необходимо определять производительность всего совокупного труда - живого и овеществленного. Эти споры продолжаются и в настоящее время. Так, например, **Г.Э.Слезингер** полагает, что попытка "складывать" живой и прошлый труд по своей сути утопична, лишена теоретического и практического смысла, поскольку при этом не учитывается фактор времени между приложением труда и использованием его вещественного результата. Вообще, говорить о прошлом труде, сопоставимом с живым, по меньшей мере нелогично, поскольку живой труд - это процесс, а прошлый - его результат"[32].

Между тем, изливший критицизм, по-видимому, мешает правильной оценке тех или иных понятий. Определение производительности труда по затратам живого труда имело и имеет большое практическое значение. Недооценивать такой подход было

[32] Слезингер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики, с. 14.

бы просто ошибкой. Но нельзя отрицать правомерность и необходимость определения производительности по совокупным затратам труда. На уровне отдельного предприятия исчисление производительности труда по его совокупным затратам не совсем приемлемо, так как этот метод не позволяет ответить на главный вопрос (как изменилась производительность труда работающего человека?), ибо в этом случае его труд растворяется в обезличенной массе совокупных затрат. В масштабе же народного хозяйства можно и нужно различать живой и прошлый труд.

Действительно, если для отдельного предприятия прошлым является труд, затраченный на данном предприятии в прошлом, и труд, воплощенный в средствах производства, произведенных вне рамок предприятия независимо от времени, то применительно ко всему народному хозяйству прошлый труд - это труд, затраченный за пределами текущего периода. Таким образом, в одном случае прошлый труд рассматривается в пространстве и во времени, а в другом - лишь во времени и поэтому в масштабе общества вполне возможно определять производительность по совокупным затратам труда. Следовательно, оба понятия имеют право на самостоятельное существование, если их корректно применять.

С середины 70-х годов начали составлять межотраслевой баланс, на основе данных которого стало возможным определять конкретные размеры (пропорции) затрат живого и прошлого труда. Возможность же регулярного исчисления совокупных затрат труда значительно расширяет возможности макроэкономического анализа, способствуя тем самым разработке более обоснованных управленческих решений, касающихся роста эффективности общественного производства.

В зарубежной экономической литературе проблема производительности труда рассматривается прежде всего с точки зрения доли заработной платы в стоимости единицы продукции с целью определения конкурентных позиций на рынке, снижения издержек производства для выживания отдельных фирм и предприятий, а также с целью проведения международных сравнений. О внимании к этой проблеме свидетельствует наличие ряда фундаментальных работ Д.С.Синка, Дж.Кендрика, А.Мелиссона, Л.Ростоса, Р.А.Сутерместера, Г.Реусса, Дж.В.Наттера и др. Вопросы производительности труда периодически обсуждаются на различных совещаниях, комиссиях, конференциях.

Особенно много литературы по проблеме производительности труда издается в США. Социологи, бизнесмены, экономисты рассматривают эту проблему всесторонне: анализируются факторы, влияющие на производительность труда (определяются роль рабочих, служащих, влияние технического прогресса, роста квалификации,

условий труда и т.д.), а также изучаются социальные аспекты производственного процесса (взаимоотношения людей, занятых в производстве, руководителей с подчиненными, профсоюзов с рабочими).

В Великобритании вопросами производительности труда стали усиленно заниматься в связи с появлением так называемой теории благосостояния. В начале 50-х годов Великобритания и Америка создали Совет по производительности труда, который поставил перед собой задачу способствовать экономическому благосостоянию посредством свободного обмена информацией в области организации работы промышленности, методов производства, техники и др.

Во Франции существует Комиссариат по производительности труда, имеющий филиалы во многих городах. В Японии создан центр и местные комитеты по изучению производительности труда.

Зарубежные экономисты исчисляют производительность не только труда, но и капитала. Опираясь на свою методологию исчисления национального дохода и общественного продукта, они распространили представление о производительности труда и на непроизводственную сферу. Однако позиции отдельных экономистов по вопросам, связанным с исчислением производительности труда, довольно противоречивы. С одной стороны, они признают только "глобальную" производительность, т.е. производительность капитала, земли, труда. С другой стороны, на практике широко распространено исчисление производительности живого труда.

Дж. Кендрик, опираясь на теорию "факторов производства", предложил три способа измерения производительности: 1) как отношение валового продукта к единице затраченного времени; 2) как соответствующее отношение к единице капиталовложений; 3) как отношение к сумме капиталовложений и затраченному труду. Кроме того, он предложил рассчитывать комбинированный показатель - выработку, приходящуюся на затраты труда и капитала[33].

Французский экономист **Ж.Фурастье** предлагает исчислять глобальную производительность следующим образом. Он считает, что затраты капитала по сравнению с затратами труда невелики и поэтому исчисляет только затраты труда, но весьма оригинально. Цену товара одного года Фурастье делит на заработную плату за один час в этом же году. Аналогично он поступает и в отношении следующего года. Сравнение результатов, по его мнению, дает индекс производительности труда.

В исследованиях зарубежных экономистов есть немало интересного, касающегося роли отдельных факторов роста

---

[33] См.: Кендрик Дж. Тенденции производительности труда в США. – М., 1967, с. 69.

производительности труда: технического прогресса, повышения квалификации работников, капиталоемкости, размера предприятий, а также причин, обуславливающих различные темпы роста производительности труда, например, влияния перемещения ресурсов труда и капитала из отраслей с низкой производительностью труда в отрасли с высокой производительностью, оттока рабочей силы из сельского хозяйства и др.

Как исчисляется производительность труда в отдельных странах? В США производительность труда определяется в расчете на один отработанный человеко-час, на одного рабочего и на одного работающего. Кроме того, для характеристики динамики производительности труда во всей экономике исчисляется индекс производительности труда путем деления индекса валового национального продукта на индекс занятости во всем хозяйстве.

В Великобритании, Германии, Франции, Италии методология исчисления данного показателя различная. В одних, в общую численность работающих включают домашнюю прислугу, военнослужащих и др., в других не включают. В одних странах при расчетах берется отработанное время, в других - лишь оплачиваемое.

Это относится также к определению и стоимости национального продукта, и объема продукции. Например, в Великобритании используется показатель выработки валового национального продукта на одного работающего. В Италии применяется показатель чистой национальной производительности труда на основе деления национального дохода на общее количество отработанного времени. Во Франции индекс валовой производительности труда рассчитывается на основе чистой продукции. Кроме того, исчисляется индекс выработки валового национального продукта на лицо, имеющее занятость, и на один отработанный час. В Германии рассчитывают несколько индексов производительности труда: выработку продукции на одного работающего, на одного рабочего, получающего заработную плату, на один человеко-час.

Таким образом, в разных странах для расчета производительности труда используются различные показатели, определяемые как на уровне страны (национальный доход, валовый общественный продукт, национальный чистый доход и др.), так и на уровне отдельных предприятий (чистая продукция, добавленная стоимость, затраты сырья, топлива, энергии и др.). Это затрудняет сравнения производительности труда и по отдельным странам и по отдельным предприятиям в этих странах.

Вопросы для самоконтроля

1. В чем заключается сущность производительности труда? Какие понятия с ней связаны?

2. Чем различаются понятия "интенсивность труда", "напряженность труда", "тяжесть труда"?

3. Каковы основные взгляды экономистов по поводу соотношения понятий "производительность труда" и "производительная сила труда"? Что вы думаете по этому вопросу?

4. Какова система показателей эффективности труда?

5. Чем отличается эффективность труда от эффективизации труда? В чем заключается сущность стратегии и тактики осуществления эффективизации труда?

6. В чем особенности теоретических подходов к определению производительности труда за рубежом?

10. Организация труда

Понятие "*организация*" (франц. *organization*) означает: 1) внутреннюю упорядоченность, согласованность, взаимодействие более или менее дифференцированных и автономных частей целого, обусловленных его строением; 2) совокупность процессов или действий, ведущих к образованию и совершенствованию взаимосвязей между частями целого; 3) объединение людей, совместно ревизующих программу или цель и действующих на основе определенных правил и процедур[24]. С функциональной точки зрения, организация - это внутренняя упорядоченность и процесс совершенствования, а с институциональной - совокупность структур, учреждений, занимающихся организационными вопросами. Следовательно, по отношению к труду термин ***организация*** означает *упорядочение, приведение в определенную систему деятельность людей.* Однако, такое определение носит слишком общий характер и поэтому является недостаточным.

Не прекращающаяся дискуссия на тему о том, что такое наука об организации труда, длится с конца XIX в. Вопрос об определении понятия организации труда рассматривался даже международными организациями, но, к сожалению, единый подход к определению данного понятия не выработан до настоящего времени.

Остановимся на истории возникновения понятия "организация труда". Основоположником науки об организации труда считается

[24] См.: Советский энциклопедический словарь, с. 945.

Ф.Тейлор. Название, которое он ей дал, дословно означающее "научное управление", было переведено на французский язык, как "научная организация труда". Такое название является, с одной стороны, слишком расплывчатым, а с другой - слишком сужающим область науки, которую имел в виду Ф.Тейлор. Проблему правильного наименования данной науки усложнил термин "рационализация", который начали применять в Германии и который до определенной степени получил распространение в других странах. Этот термин имеет такое нечеткое и общее содержание, что его можно применять к любому улучшению. Следует заметить, что за рубежом в настоящее время термины "научная организация труда" или "организация труда" не применяются.

В Узбекистане, напротив, термин "организация труда" нашел широкое применение. Его используют для обозначения различных явлений, имеющих место на различных уровнях. Термин "организация" применяется к отдельному предприятию, учреждению, фирме и в целом к обществу. При этом речь может идти о различных объектах: труде, производстве, управлении.

Когда рассматривается социально-экономическое устройство общества, а именно методы привлечения людей к труду, общественное разделение труда, способ распределения общественного продукта и особенности воспроизводства рабочей силы, используется понятие "общественная организация труда". Перечисленные элементы присущи общественной организации труда в рамках любой формации. Новая общественная организация труда отличается от предыдущей не наличием новых элементов, а формами проявления ее постоянных элементов, предопределяемых социально-экономической структурой общества, производственной и социальной активностью населения.

На отдельном предприятии в зависимости от конкретного объекта анализа принято различать организацию труда (личностных элементов труда), организацию производства (соединения вещественных и личностных элементов труда) и организацию управления (управленческой деятельности путем выделения отдельных функций управления и формирования организационных структур). При этом организация труда рассматривается как часть организации производства, а организация производства как функция управления.

При использовании термина "организация труда" применительно к отдельному предприятию или фирме существуют расширенное и узкое его толкования. В широком смысле организация труда означает все, что связано с организацией труда, производства и управления. Сторонники такого толкования термина считают, что необходим комплексный подход к организации трудовой деятельности на предприятии как к единому целому. Другие авторы полагают, что

такое понимание содержания понятия "организация труда", будучи правильным с точки зрения общественного значения соответствующего явления, затрудняет аналитическое исследование специфических сторон той области организации, которая связана с проявлением живого труда в процессе производства на данном предприятии.

Эта область, по их мнению, обладает некоторыми присущими ей закономерностями, и поэтому из всего комплекса организационных проблем может быть выделен специфический круг вопросов, касающихся собственно органанизации труда, иначе говоря, человеческого фактора производства - живого труда. В этом случае в узком смысле под организацией труда понимается организация живого труда, а именно, разделение и кооперация труда, организация рабочих мест, рационализация приемов труда, условий труда, режимов труда и отдыха, нормирование труда, подготовка и повышение квалификации работников, материальное стимулирование, укрепление дисциплины труда.

Комплексный подход никогда не отрицался сторонниками узкого толкования понятия "организация труда". Напротив, они всегда подчеркивали, что отделить организацию труда от организации производства можно только теоретически. Ведь процесс труда - это процесс соединения рабочей силы и средств производства. Организация вещественных элементов труда и организация его личностных элементов взаимосвязаны. Техника и технология постоянно меняются и совершенствуются, и организация труда, вслед за ними, также должна непрерывно совершенствоваться. И наоборот, мероприятия по организации живого труда не всегда носят характер только организационной перестройки в зависимости от применения вещественных элементов труда. Совершенствование организации труда нередко связано с необходимостью внесения конструктивных и технологических изменении в вещественные элементы труда (устранение или добавление той или иной операции, изменение режима работы машин, переделка формы или улучшение свойств инструмента и т.д.).

Наряду с понятием "организация труда" применяется и такое понятие, как "научная организация труда". При этом в структурном плане (по содержанию входящих элементов) указанные понятия не отличаются друг от друга. Сторонники использования термина "научная организация труда" считают, что от термина "организация труда" он отличается тем, что отражает особый подход к указанным выше элементам, т.е. предполагает применение всех достижений науки и практики, комплексность решения вопросов организации труда и производства, непрерывность процесса совершенствования

организации труда. В советский период данная точка зрения была распространена очень широко, сегодня же понятие "научная организация труда" используется довольно редко.

Рассмотренные представления об организации труда используются и в науке, и на практике. Однако, современные реалии выявили некоторую ограниченность их деятельности. Ориентация экономики на рыночные отношения коренным образом изменила подходы к решению многих проблем, связанных с человеком. В последние годы особое внимание уделяется концепции управления, в центре внимания которой находится человек. На предприятиях создаются специальные службы по управлению персоналом, включающие в себя и службы, связанные с организацией труда.

В современных условиях необходимо не только установить взаимодействие людей с вещественными элементами труда, но и сформировать трудовые отношения между участниками совместной или взаимосвязанной деятельности, повысить эффективность функционирования живого труда. Поэтому представляется более правильным отойти от традиционного взгляда на организацию труда, производства и управления. Речь должна идти о деятельности персонала и ее организационном обеспечении независимо от того, где трудится работник - в сфере производства или в сфере управления. В связи с этим уместнее, на наш взгляд, говорить об организационном обеспечении деятельности персонала (ООДП).

Место ООДП в системе функционирования предприятия и его элементы показаны на схеме 9.

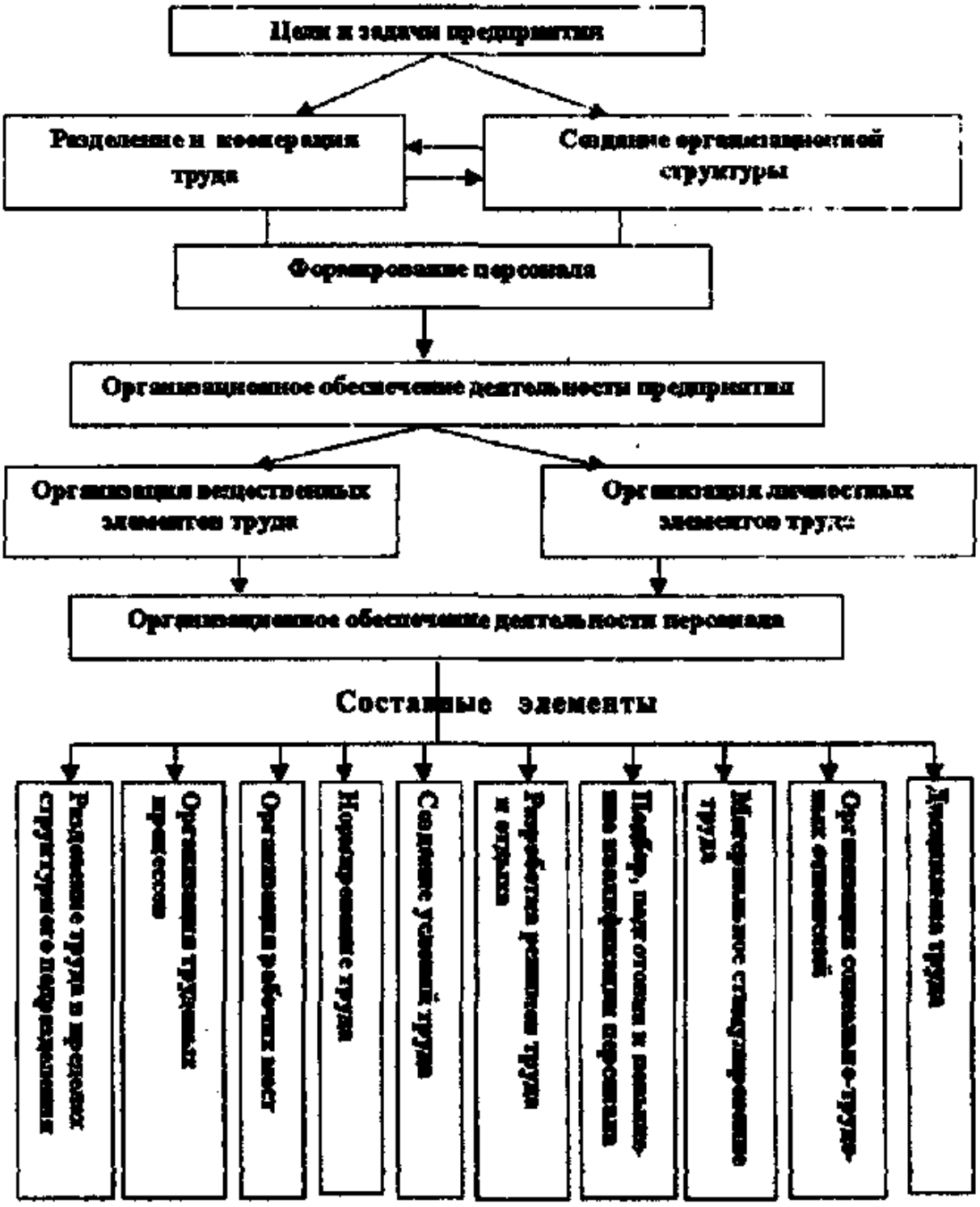
Согласно схеме, разделение труда, как основа организации деятельности любого предприятия, должно предшествовать организационному обеспечению деятельности предприятия и персонала. Разделение труда - это обособление качественно различных видов трудовой деятельности, необходимых для производства продукции, и установление между ними количественных соотношений.

Кооперация труда, являясь неотъемлемой стороной процесса разделения труда, представляет собой систему производственных взаимосвязей между отдельными видами трудовой деятельности.

Далее, решение вопросов разделения и кооперации труда очень тесно связано с разработкой организационных структур. Каждая функция трудовой деятельности нуждается в придании ей определенной организационной формы, в рамках которой обеспечивается ее реализация. Эта задача решается на основе построения организационной структуры, представляющей собой концентрированное выражение совокупности и взаимосвязи исполнительных и управленческих звеньев системы, их правовых и экономических взаимоотношений, форм разделения и кооперации труда на предприятии. Поэтому решение вопросов разделения и

Схема 9

Организационное обеспечение трудовой деятельности персонала в системе функционирования предприятия



кооперации труда в масштабе предприятия и разработка организационных структур должны предшествовать формированию персонала и его организационному обеспечению.

Содержание организационного обеспечения деятельности персонала определяется составляющими его элементами и направлениями. Под *элементами* следует понимать те составные части,

совокупность которых образует организационную систему. Рассмотрим каждый из элементов:

1. *Разделение и кооперация труда.* После того, как осуществлено разделение труда и продумана его кооперация в масштабе всего предприятия, необходимо произвести более глубокое разделение и кооперацию труда внутри него - разделить труд между отдельными участками, работниками, осуществить расстановку работников, обеспечить взаимосвязь и синхронизацию их деятельности.

2. *Организация трудовых процессов.* Организационное обеспечение трудовой деятельности предполагает организацию трудовых процессов, т.е определение приемов и методов, с помощью которых может быть выполнен конкретный вид работы. Изучение трудовых процессов и определение необходимых затрат рабочего времени на его осуществление позволяют выявить и спроектировать наилучшие методы и приемы труда и рационально организовать рабочие места.

3. *Нормирование труда.* Организационное обеспечение деятельности персонала невозможно без определения меры труда, средством установления которой является нормирование труда. Вместе с тем, нормирование служит средством оценки различных вариантов организационного обеспечения деятельности персонала. Поскольку любое организационное изменение в той или иной степени сказывается на затратах рабочего времени, нормирование труда позволяет количественно оценить эти изменения и выбрать наиболее рациональный вариант.

4. *Организация рабочих мест.* Процесс труда осуществляется во времени и пространстве. Объектом пространственного приложения труда является рабочее место. Рабочее место - это первичное звено производственного процесса, его организационно-техническая основа. Именно здесь происходит соединение трех основных элементов этого процесса и достигается его главная цель - качественное изменение предмета труда. Поэтому для своевременного и качественного выполнения производственных заданий каждое рабочее место должно быть определенным образом организовано, в частности его необходимо оснастить всем необходимым, спланировать и обслуживать в соответствии с характером конкретной работы.

5. *Условия труда.* Неотъемлемой частью организационного обеспечения деятельности персонала является создание условий труда. Условия труда - это существенный фактор, оказывающий большое влияние на здоровье и работоспособность человека, продолжительность его жизни. Они имеют важное экономичеекое значение, так как от них зависит эффективность осуществления трудовых процессов. Улучшение условий труда также играет большую

социальную роль, повышая степень привлекательности работы, способствуя творческому отношению к труду.

6. *Режимы труда и отдыха.* Ряд авторов рассматривает вопросы совершенствования режимов труда и отдыха в рамках единой проблемы рационализации условий труда. Представляется более целесообразным рассматривать эти вопросы в силу их известной специфики и относительной самостоятельности как отдельный элемент организационного обеспечения деятельности персонала.

7. *Подбор, подготовка и повышение квалификации кадров.* Для решения организационных задач большое значение имеют подготовка персонала и повышение уровня его деловой активности. Развитие рыночных отношений коренным образом меняет подход к подготовке и повышению квалификации персонала. В новых условиях необходима способность к гибкой перестройке кадров, т.е. профессиональная структура должна постоянно изменяться в соответствии с изменениями технического базиса производства.

8. *Стимулирование труда.* Создание системы материального и морального стимулирования труда предполагает использование различных форм и систем заработной платы, схем должностных окладов, разработку систем премирования и т.д. Организация стимулирования труда должна быть направлена на то, чтобы заинтересовать каждого работника в рациональном использовании рабочего времени, в овладении передовыми приемами и методами труда, в лучшей организации рабочих мест, в обеспечении необходимой четкости и организованности работы, в целях достижения высоких личных и коллективных показателей трудовой деятельности.

9. *Социально-трудовые отношения.* В настоящее время в научный оборот вошел и активно используется термин "социально-трудовые отношения". В качестве его составного элемента следует считать и организационное обеспечение трудовой деятельности персонала.

10. *Дисциплина труда.* Результаты труда персонала предприятия зависят от результатов труда каждого работника. Поэтому для совместной деятельности людей необходимо поддержание определенного порядка (соблюдение начала и окончания работы, регламентированные перерывы и др.), а кроме того, нужен конкретный механизм поддержания дисциплины труда.

Под направлениями ООДП подразумеваются направления практической деятельности, характеризующие процесс совершенствования отдельных элементов ООДП. Соответственно элементам выделяются десять основных направлений:

- разработка и внедрение рациональных форы разделения и кооперации труда;

- рационализация приемов и методов труда;
- совершенствование нормирования труда;
- совершенствование организации и обслуживания рабочих мест;
- улучшение организации подбора, подготовки и повышения квалификации кадров;
- улучшение условий труда;
- рационализация режимов труда и отдыха;
- внедрение рациональных форм и методов материального и морального стимулирования;
- совершенствование социально-трудовых отношений;
- укрепление дисциплины труда.

Направления ООДП универсальны, они в равной степени относятся ко всему персоналу. Однако по отношению к каждой конкретной категории персонала эти общие направления проявляются в специфической форме, определяемой особенностями данного вида труда, функциональными обязанностями работников и т.д.

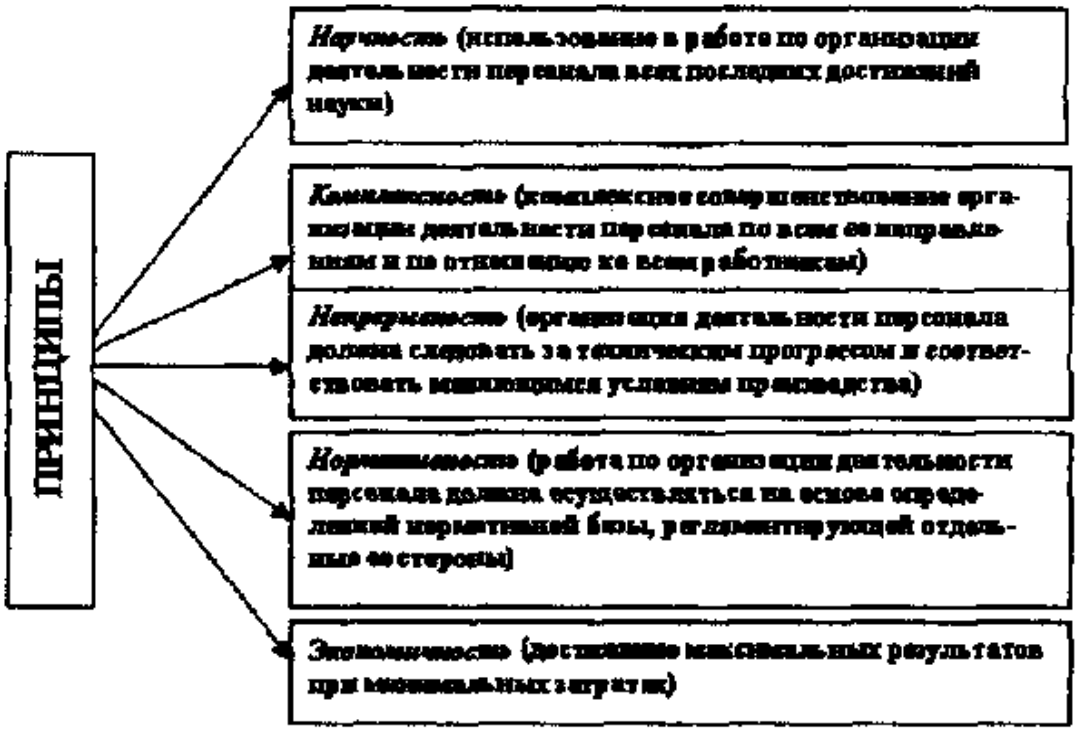
Первоначальное значение термина "*принцип*" - начало, основа, исходное положение какой-либо теории. Организационное обеспечение трудовой деятельности базируется на ряде общих принципов эффективной человеческой деятельности вообще и в существенной степени определяется уровнем развития техники и технологии, используемых в производстве предметов труда, а также масштабами предприятия, разделением и кооперацией труда, организационной структурой и т.д.

Принципы, указанные на схеме 10, относятся к основам организационного обеспечения деятельности персонала, так как в них содержатся основополагающие требования, соблюдение которых диктуется целями и задачами организации.

Основное назначение организационного обеспечения деятельности персонала в рыночной экономике состоит в том, чтобы активно воздействовать на потенциальные возможности и результаты деятельности предприятий для достижения взаимосвязанных экономических и социальных целей, роста производства и реализации конкурентоспособных товаров и услуг, а также воспроизводства рабочей силы. Это значит, что организационное обеспечение деятельности персонала, с одной стороны, должно способствовать увеличению получаемой прибыли, а с другой - помогать решению ряда вопросов психофизиологического и социального плана, с тем, чтобы можно было создать трудоспособный коллектив. Речь идет об установлении нормальной интенсивности труда, обеспечении необходимых условии и т.д. (схема 11).

Схема 10

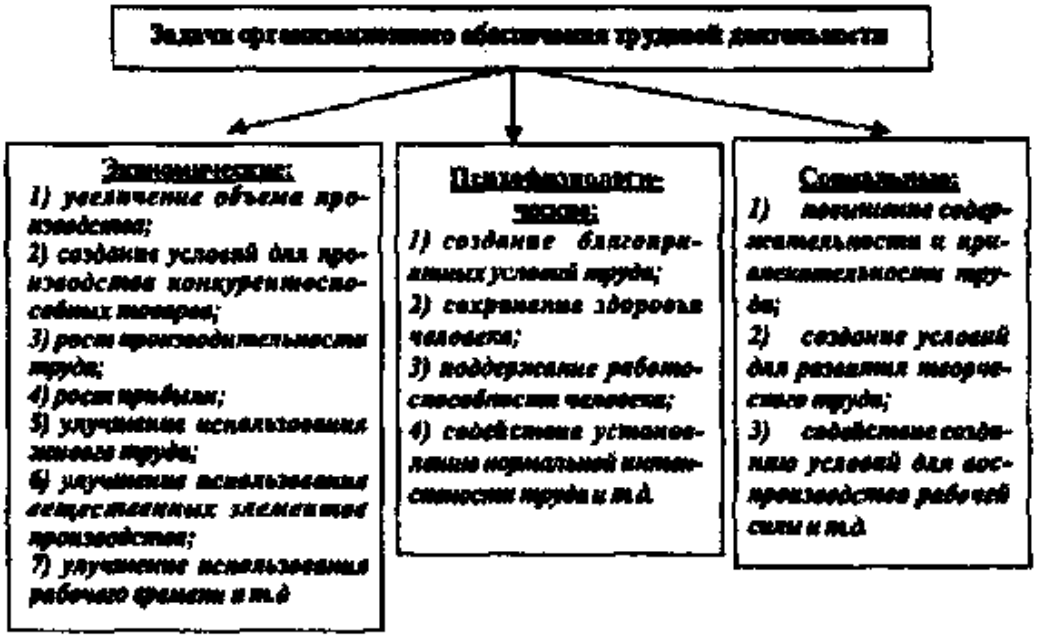
Принципы организационного обеспечения деятельности предприятия



Таким образом, организационное обеспечение деятельности персонала, поддержание его высокого уровня становятся первостепенной задачей в деле эффективного управления персоналом. Сегодня возросло число руководителей и специалистов, уделяющих серьезное внимание этим вопросам, понимающих, что способы достижения высокого качества и увеличения производительности труда надо искать не за пределами производства, а внутри него.

Схема 11

Организационное обеспечение деятельности предприятия



Понятие "**социально-трудовые отношения**" вошло в научный оборот и стал широко использоваться относительно недавно. Ранее, в период существования СССР, в специальной литературе данный термин не употреблялся. Однако это не означает, что социально-трудовые *отношения отсутствовали и что они не изучались*. Они занимали определенное место в практической деятельности предприятии, им уделялось внимание в науке, но при этом использовались другие термины.

Социально-трудовые отношения характеризуют экономические, психологические и правовые аспекты взаимосвязи индивидуумов и социальных групп в процессах, обусловленных трудовой деятельностью[35]. Субъектами социально-трудовых отношении являются

- индивидуум - наемный работник;
- работодатель - предприятие (фирма), предприниматель;
- государство.

Наемный работник - это гражданин, заключивший трудовой договор (письменный или устный) с работодателем (руководителем предприятия или частным лицом). Важную роль играют такие качества работника, как: возраст, пол, состояние здоровья, образование, уровень квалификации, профессиональная и отраслевая принадлежность. Но прежде всего наемный работник должен быть готовым и способным к личному участию в социально-трудовых отношениях, иметь определенную установку на предпочтительные способы участия в этих отношениях. Высокая степень развития социально-трудовых отношении обычно характеризуется созданием специальных институтов, выступающих от имени наемных работников, - профсоюзов и других организационных форм объединения наемных работников.

Работодатель как субъект социально-трудовых отношений - это человек, самостоятельно нанимающий для работы одного или многих лиц. Обычно в мировой практике он является собственником средств производства. Для Узбекистана эта практика не характерна, так как в нашей стране работодателем является также руководитель государственного предприятия.

Государство как участник социально-трудовых отношений выполняет роль: законодателя, защитника прав, работодателя, арбитра и др. Роль государства в социально-трудовых отношениях может меняться и определяется историческими, политическими и экономическими условиями его развития.

Выделяются три уровня социально-трудовых отношений:

• *индивидуальный*, когда взаимодействуют работник и работодатель в различных сочетаниях;

---

[35] См.: Генкин Б.М. Экономика и социология труда, с. 314.

- *групповой,* когда взаимодействуют объединения наемных работников и объединения работодателей;

- *смешанный,* когда взаимодействуют работники и государство, а также работодатели и государство.

Предметом социально-трудовых отношении выступают различные стороны трудовой жизни человека, - трудовое самоопределение, профессиональная ориентация, наем - увольнение, профессиональное развитие, социально-психологическое развитие, профессиональная подготовка и переподготовка, оценка труда и его вознаграждение и др. Все их многообразие обычно сводится к трем группам:

1) социально-трудовые отношения занятости;

2) социально-трудовые отношения, связанные с организацией и эффективностью труда;

3) социально-трудовые отношения, возникающие в связи с вознаграждением за труд.

Выделяют следующие типы социально-трудовых отношений:

1) *солидарность.* Она предполагает совместную ответственность людей, основанную на личной ответственности и согласии, единодушии, общности интересов. Определенные группы людей обладают одинаковыми интересами, сходными чертами, типичными для той или иной группы. Выявляя их и оценивая, люди создают конструктивную основу для защиты своих общих интересов и противостояния той или иной опасности, угрожающей данной группе;

2) *патернализм.* Формируется на уровне государства и предприятия. Это жестко регламентированные трудовые отношения. В определенных исторических и социокультурных условиях патернализм бывает эффективным. Например, в Японии на предприятиях действует система трудовых отношений, которая основывается на принципе пожизненного найма. К недостаткам данного типа социально-трудовых отношении относятся пассивность в трудовом поведении, низкий уровень требований работников к качеству жизни;

3) *субсидиарность.* Данный тип социально-трудовых отношений направлен на сохранение у человека стремления к ответственности и самореализации и должен предотвращать перенесение ответственности на общество. Субсидиарность основывается на личной ответственности, чувстве собственного достоинства;

4) *партнерство.* Этот тип социально-трудовых отношении наиболее развит в странах с рыночной экономикой. Самыми популярными формами социального партнерства являются двупартизм и трипартизм;

5) *конфликт.* Как тип социально-трудовых отношении - это предельный случай обострения противоречии в трудовых отношениях. Конфликты влияют на социально-трудовые отношения двояко: и положительно, и отрицательно. С одной стороны, они служат своеобразным сигналом о необходимости совершенствования социально-трудовых отношений, а с другой - могут стать фактором, разрушающим эти отношения. Поэтому в паре с конфликтом должны выступать социальное партнерство и солидарность, причем конфликт должен быть временным явлением в социально-трудовых отношениях, а солидарность и партнерство - постоянными;

6) *дискриминация.* Это произвольное ограничение прав субъектов социально-экономических отношении - при найме на работу или при увольнении, при выборе профессии, при продвижении по службе, при оплате труда, при получении образования и т.д. Равные отношения - главный признак развитого общества.

Следует отметить, что в чистом виде названные типы не существуют, они проявляются в различных комбинациях.

Системы организации трудовой деятельности появились в США на рубеже XIX-XX вв. Их появление было обусловлено коренными процессами, происходившими тогда в экономике этой страны, концентрацией и централизацией капитала, возникновением монопольной высокой прибыли, усилением политической и экономической борьбы трудящихся. Следствием всех этих изменении стала необходимость совершенствования организации труда, производства и управления.

Американский инженер **Ф.Тейлор** (1856-1915 гг.) был первым, кто приобрел широкую известность как исследователь вопросов организации труда, применивший разработанные им методы в производственных условиях. Основные положения и принципы своей системы Тейлор изложил в работах "Управление фабрикой" (1903г.) и "Основы научного управления предприятием" (1911 г.), в которых он впервые обосновал необходимость научной организации управления производством.

Тейлор предложил дифференцировать функции управления, т.е. выделить функции планирования, проектирования технологических и трудовых процессов и др. Он разработал и применил метод нормирования труда, основанный на непосредственном измерении затрат времени, тогда как прежде нормирование опиралось на опыт и производилось по собственному усмотрению мастеров. Система функционального управления (контроля, ремонта и др.) в таком виде, как ее задумал Тейлор (распределение функций управления между отдельными мастерами), практического применения не получила, однако в ней нетрудно увидеть зародыши существующих

ныне функциональных служб, без которых не обходится ни одно предприятие, а предложенный им метод нормирования труда при незначительных усовершенствованиях сегодня применяется повсеместно.

Разработкой проблем совершенствования трудовых процессов занимался в те же годы и другой известный американский исследователь - **Ф.Гилбрет** (1868-1924 гг.). Он проводил свои исследования (совместно с женой Л.Гилбрет) в условиях массового, поточного производства, и поэтому предметом его изучения были трудовые движения, для наблюдения за которыми он применил киносъемку. Так, Гилбрет разработал циклографический метод исследования. Использование этого метода положило начало созданию систем микроэлементного нормирования. Широкую известность получила книга Гилбрета "Изучение движений с точки зрения прироста национального богатства" (1911 г.). Этот исследователь известен также, как автор метода профессионального отбора рабочих и ускоренного обучения их передовым приемам.

Говоря о развитии теории организации, нельзя не отметить вклад польского ученого **К.Адамецкого** (1866-1933гг.), выдвинувшего идею инженерного проектирования организации процессов производства и предложившего их синхронизацию на основе гармонограммы.

Заметное место в теории науки об организации занимают А.Файоль, автор книги "Общее и промышленное управление" (1916г.), и Г. Эмерсон, автор работы "Двенадцать принципов производительности" (1912г.). Они занимались проблемами организации в сфере управления и им принадлежит идея создания системы, объединяющей труд целых коллективов. Француз **А.Файоль** (1841-1925гг.) считается "отцом научного менеджмента", он был первым, кто разработал полную теорию менеджмента: определил и исследовал его функции, принципы и т.д.

Г.Эмерсон (1853-1932 гг.) был американским последователем идей А.Файоля. Вершиной его исследований было формулирование знаменитых 12 принципов производительности труда. Это - *отчетливо поставленные цели* (исходный пункт управления); *здравый смысл*, состоящий в признании ошибок и поиске их причин; *компетентная консультация* на основе привлечения профессионалов с целью совершенствования управления; *дисциплина*, обеспеченная четкой регламентацией деятельности, контролем, своевременным поощрением; *справедливое отношение* к персоналу; быстрый, надежный, полный и постоянный *учет; диспетчирование* по принципу "лучше диспетчировать хотя бы не спланированную работу, чем планировать работу, не диспетчируя ее"; *нормы и расписания*,

способствующие поиску и реализации резервов; *нормализация условий труда; нормирование* операций, состоящее в стандартизации способов их выполнения, регламентировании времени; *письменные и стандартные инструкции; вознаграждение за производительность.*

Еще одним направлением совершенствования организации труда и производства был фордизм, получивший свое название по имени его создателя **Г.Форда** (1863-1947 гг.). Эта система возникла в США в годы первой мировой войны и явилась последовательным продолжением и развитием теории организации. Фордом написана книга "Моя жизнь. Мои достижения" (русский перевод впервые опубликован в 1924 г.), в которой он изложил основные принципы своей системы. Суть фордизма заключалась в применении поточных методов производства, унифицированных машин и инструментов, стандартных узлов, максимальной типизации и принудительном ритме работы (конвейере), чрезмерном разделении труда, отделении основных работ от вспомогательных и т.д. Форд развил принципы научного управления, сформулированные Тейлором, применительно к условиям механизированного и автоматизированного производства, ставя ту же цель - максимальную интенсификацию труда. Принципы организации труда и производства, разработанные Фордом, широко используются в промышленности многих стран.

Наука о труде, которая во времена Ф.Тейлора делала только первые шаги, в настоящее время претерпела большие изменения. Круг вопросов, решаемых зарубежными специалистами, очень широк. К их числу относятся совершенствование организации и нормирования труда, совершенствование условий труда, совершенствование методов профессионального отбора, вопросы эргономики, применение психологических и социологических методов в организации труда, разработка методов научного управления, вопросы гуманизации труда и др.

По-прежнему в центре внимания зарубежных рационализаторов остаются проблемы разработки и внедрения новых методов и приемов труда. Значительные изменения претерпели способы нормирования труда, чрезвычайно возрос арсенал технических средств, применяемых при нормировании. Широко распространены системы микроэлементного нормирования, основанные на заранее определенных нормативах затрат времени на трудовые движения. Значительно расширилась сфера нормирования труда: нормируется не только деятельность рабочих и служащих, но и некоторые умственные элементы трудового процесса.

На предприятиях развитых стран довольно широко распространен профессиональный отбор, когда нанимающегося подвергают ряду различных испытаний, с тем, чтобы определить его склонности и

способности к той работе, на которую он претендует. Зарубежная наука о труде относит профессиональный отбор к числу важнейших инструментов рационализации труда, поскольку он приносит серьезную экономическую выгоду: растет производительность труда, повышается качество продукции, уменьшается текучесть рабочей силы, сокращаются расходы на обучение. Необходимое условие осуществления профессионального отбора - выявление требований, предъявляемых профессией к личным качествам работника, и составление профессиограмм. Например, на американских предприятиях используются 4 тысячи профессиограмм, соответствующих различным профессиям. В них учтено шесть факторов: время подготовки, способности, характер нервного напряжения, склонности, физические усилия, условия труда. Дополнительно каждый фактор подразделяется либо по степени сложности, либо по разновидности.

Большое значение за рубежом придается эргономике. Термин "**эргономика**" (от греч. *ergon* - работа, *nomos* - закон) появился в Англии в 1949 г., когда группа ученых предложила организовать эргономическое исследовательское общество. Суть эргономического подхода сводится к тому, что когда создается новая машина, речь должна идти не просто о машине как таковой, а о системе "человек - машина - производственная среда". Такой подход послужил базой для контактов между техническими дисциплинами и наукой о человеке, его трудовой деятельности. На их стыке возникла новая комплексная наука. В разных странах она получила различные названия, например, в США - "человеческая инженерия", в ФРГ - "антропотехника", в России принят английский термин - "эргономика". Эргономика рассматривается как междисциплинарная наука, призванная снабжать необходимыми данными тех специалистов в промышленности, которые отвечают за эффективность человеческой деятельности.

Очень большое внимание зарубежные специалисты уделяют разработке и внедрению новых психологических и психосоциологических методов. Предложения Ф.Тейлора подвергались критике за их ограниченность, недостаточное внимание к человеческому фактору, так как Тейлор добивался высоких результатов путем чрезмерного повышения интенсивности труда. В противовес тейлоровским "ограниченным и узкоинженерным" методам, возникла теория "*человеческих отношений*" (основоположник - Э.Мэио), как средство устранения противоречий между предпринимателями и рабочими. Еще Г. Форд утверждал, что если удастся решить проблему человеческих отношении на производстве, то в ближайшем будущем можно достигнуть такого же прогресса в

снижении издержек производства, какой был достигнут путем развития массового производства.

Сторонники теории "человеческих отношений" проповедуют гуманное отношение к рабочим, уважение к личности. По их мнению, это является средством повышения эффективности производства. Чувства рабочего, его настроение, убеждения, физическое состояние и т.д. становятся предметом специальных исследовании. Данная доктрина получила очень широкое распространение в США и других странах. Так, в США насчитывается более 500 специализированных фирм, консультирующих промышленные предприятия по вопросам применения человеческих отношений.

В конце 70-х годов XX в. зарубежными теоретиками была выдвинута доктрина "*гуманизации труда*". Ее особенности состоят в том, что предлагаемые нововведения не являются развитием традиционных методов, которые, напротив, поддаются своего рода ревизии, коренному пересмотру. Сторонники этой теории подчеркивают, что цель вводимых новшеств заключается в создании более благоприятных условий труда, в его гуманизации, при этом гуманизация носит комплексный и системный характер. Новшества распространяются не на какую-то одну сторону организации труда, а охватывают весь комплекс проблем, связанных с трудом: содержание выполняемых функций, организацию производственно-трудового процесса, участие рабочих в принятии решений по поводу организации их труда, профессиональную подготовку и переподготовку, эргономические требования к оборудованию, планировке, оснастке рабочих мест, условия труда и состояние производственной среды.

В настоящее время широко распространена теория "*качества трудовой жизни*". Соответствующий термин начал применяться с 20-х годов, а теоретические подходы к качеству трудовой жизни в основном сформировались в 60-70-е годы. Основой данной теории является общечеловеческий подход к пониманию творческого характера личности, осознание необходимости гуманизации труда, умственного и физического развития человека, его социальной удовлетворенности и т.д.

Представленный выше краткий обзор теории организации позволяет сделать вывод, что за рубежом проводится огромная работа по совершенствованию организации производства и труда. Многое в теории и практике рационализации труда представляет интерес и для нашей страны. Таковы, например, инженерные методы экономического анализа производственного и трудового процессов, некоторые методы нормирования труда, профессионального отбора, гуманизации труда, повышения качества трудовой жизни и др.

Переведенные работы Ф.Тейлора, Ф.Гилбрета, Г.Эмерсона, А.Файоля и другие помогли узбекистанским ученым и организаторам производства ознакомиться с зарубежной теорией и практикой в области организации труда и управления. Большую известность в 20-30-е годы приобрели работы – А.К.Гастева ("Как надо работать", "Трудовые установки", "Нормирование и организация труда"), О.А.Ерманского ("Теория и практика рационализации", "Научная организация труда и система Тейлора", "Легенда о Форде"), П.М.Керженцева ("Принципы организации", "Организуй самого себя", "Борьба за время"), В.М.Иоффе ("Новые идеи в техническом нормировании", "Работа, ее сущность и элементы"), П.А.Попова ("Организация и техника научно-исследовательской работы") и др. Многие из этих работ не утратили своего значения и сегодня.

Двадцатые годы - это время научных дискуссий о сущности научной организации труда, методах нормирования, методах и способах подготовки кадров и т.д. Особенно горячие споры развернулись перед второй конференцией по научной организации труда (НОТ) (1924 г.). Во время дискуссии образовались две платформы. Сторонники первой (во главе с А.К.Гастевым) провозгласили основной принцип: "узкая база" в исследованиях - глубокая проработка вопросов организации труда в теоретическом и методическом планах и лишь потом их внедрение. Сторонники второй платформы (группа пропагандистов во главе с П.М.Керженцевым) предложили иной подход: внедрять НОТ по широкому фронту, опираясь на рабочих.

Все участники конференции выступили против бесполезных дискутирований по проблемам НОТ. Была выработана единая точка зрения, которая нашла отражение в определении научной организации труда. НОТ предлагалось понимать как процесс внесения в существующую организацию труда всех добытых наукой и практикой усовершенствований, повышающих общую продуктивность труда. Это достаточно емкое и отражающее суть организации труда определение остается актуальным и в настоящее время.

Существенный вклад в науку об организации труда в 20-х - начале 30-х годов внесли академик **С.Г.Струмилин**, применивший еще в 1921 г. аналитическую оценку труда в рамках различных профессий по факторам (творческое начало в труде, привлекательность труда, характер физиологических функций, ответственность и т.д.) и определивший значимость этих факторов с помощью балльной системы; **Н.Ф.Чарковский**, предложивший в 1927 г. концентрированное обобщение путей и методов научной организации массового и крупносерийного производства; **В.М.Иоффе**, разработавший в 1928г. метод исследования операций и систему

микроэлементных нормативов; группа ученых-психофизиологов и среди них **Н.А.Бернштейн, К.Х.Кекчеев, В.М.Бехтерев** и др.

В условиях перестройки в практике хозяйствования происходит коренная ломка многих устоявшихся теоретических схем в общественных и экономических науках. Если ломка старого не сопровождается выработкой конструктивного нового, к старым ошибкам добавляются новые, и, как следствие, возрастают трудности, создается экономическая и социальная напряженность. Именно так произошло в странах СНГ в области исследований организации труда персонала и в соответствующей практической деятельности. Следует заметить, что за небольшой исторический период это случалось не в первый раз. После широкомасштабных работ по НОТ, проводимых в 20-е годы, со временем, начиная с 30-х годов, исследования в этой области велись менее активно, а затем почти прекратились. Работы по НОТ стали возобновляться с начала 60-х годов и продолжались до перестройки. В последующем были свернуты фундаментальные и прикладные исследования по многим актуальным направлениям, переориентирована деятельность НИИ труда, Всесоюзного научного центра по организации труда, отраслевых центров НОТ и др.

В настоящее время состояние организации труда персонала предприятий находится на довольно низком уровне. Разрушена старая система организационного обеспечения трудовой деятельности, но не создана новая. Сокращены подразделения НОТ и подразделения по нормированию труда. Отделы труда и заработной платы объединяются с другими отделами: планово-экономическим, бухгалтерией и т.д. Более того, многие ученые-экономисты, чиновники и даже министры толкуют об утрате значения проблем нормирования в условиях рынка. Научные работы в этой области практически отсутствуют.

Такое отношение к организационному обеспечению трудовой деятельности не соответствует стратегическим целям развития производства. Практика опровергла представление, согласно которому либерализация и приватизация автоматически снимут организационные вопросы трудовой деятельности и приведут к подъему экономики страны. Устранение административно-директивного воздействия на деятельность предприятий по совершенствованию организации труда не способствовало возникновению новых форм этой работы. Низкий уровень организации труда и производства, несовершенство системы управления стали мощным тормозом в процессе преодоления кризисных явлений. Структурная перестройка в общественном производстве не достигает поставленных целей: его эффективность снижается, объемы сокращаются.

Между тем, большинство западных и отечественных экономистов рассматривает совершенствование организационного обеспечения трудовой деятельности как действенное средство повышения производительности труда, которому должна быть отведена особая роль в преодолении кризисных явлений в экономике предприятий и страны в целом.

Вопросы для самоконтроля

1. В чем заключается суть понятия "*организация*"?

2. Какие элементы входят в общественную организацию труда?

3. Какие существуют подходы к толкованию понятия "*организация труда*"?

4. Какие существуют подходы к толкованию понятия "*организация трудового процесса*"?

5. В чем заключаются основные задачи, принципы, содержание организационного обеспечения деятельности персонала на современном этапе?

6. Каковы место и роль организационного обеспечения деятельности персонала в функционировании предприятия?

7. В чем заключается суть понятия "*социально-трудовые отношения*"? Назовите формы осуществления социально-трудовых отношений, их структурные составляющие.

8. Каковы основные принципы социально-трудовых отношений?

9. Какие теории рационализации трудовой деятельности разработаны за рубежом?

11. Нормирование труда. Условия труда

Любой трудовой процесс, как уже говорилось, протекает во времени. Цель производственного процесса, виды применяемых орудий и предметов труда, своеобразие приемов и методов работы влияют на продолжительность отдельных трудовых процессов. Организуя труд отдельных работников, необходимо знать, из каких элементов состоит затрачиваемое ими рабочее время, насколько эффективно используются рабочее время и его составные элементы, а для этого труд необходимо измерять. Под измерением труда понимается установление затрат рабочего времени на выполнение какой-либо конкретной работы или ее части. При этом нередко надо знать, каковы не только фактические, но и ожидаемые (при изменении организационно-технических условий) затраты рабочего времени.

Измерение труда дает сведения о фактических (существующих) затратах времени. Ожидаемые же затраты рабочего времени определяются с помощью нормирования труда. Таким образом, посредством измерения труда решаются три задачи:

1) определение существующих затрат труда на выполнение операций, видов работ или их составных элементов (трудовых движений, трудовых действий, трудовых приемов);

2) выявление структуры затрат рабочего времени на протяжении рабочего дня или его части и оценка составных частей с точки зрения их рациональности и необходимости;

3) создание базы для перспективных расчетов затрат рабочего времени - нормирования труда.

Для решения задач в области измерения труда **Г.Э.Слезингер** предлагает выделить специальную научную область - *эргометрит* (от лат. *эргон* - работа и *метрия* - измерение)[36]. Эргометрия призвана изучать, разрабатывать и совершенствовать методы и средства измерения количества и качества труда, затрачиваемого на достижение определенных результатов, исходя из комплексного анализа технологических и социальных факторов. Сравнение фактических величин с расчетными позволяет оценить степень рациональности затрат труда, т.е. экономичность использования рабочего времени.

Для измерения труда используются различные методы и средства. Основными методами измерения затрат рабочего времени являются фотография рабочего времени, хронометраж и метод моментных наблюдений.

Фотография рабочего времени применяется, когда необходимо изучить затраты рабочего времени в течение рабочего дня или какой-то его части. Термин "фотография" означает, что наблюдатель фиксирует все без исключения затраты рабочего времени в специальном наблюдательном листе. Непосредственное наблюдение и измерение затрат рабочего времени ведутся по текущему времени обычно с точностью не более 0,5 мин, что позволяет пользоваться часами с секундной стрелкой. К фотографированию наблюдатель приступает в момент начала рабочего дня и заканчивает свои действия в момент его завершения.

Фотография рабочего времени может использоваться с различными целями. Во-первых, цель применения этого метода состоит в определении рациональности использования рабочего времени, выявлении потерь рабочего времени по различным причинам и разработке организационно-технических мероприятий по устранению таких потерь, совершенствованию организации

---

[36] См.: Слезингер Г.Э.Труд в условиях рыночной экономики, с. 222.

производства и труда. В этом случае фотография рабочего времени должна осуществляться без предварительного вмешательства в существующую организацию труда и обслуживания рабочего места, а объектом наблюдения должны быть все рабочие, занятые на данном участке.

Во-вторых, целью фотографирования рабочего времени являются изучение и обобщение передового производственного опыта по распределению рабочего времени в течение смены и установление более рационального его баланса. В данном случае целесообразно наблюдать за работой передовиков производства.

В-третьих, целью применения указанного метода является сопоставление фактической загруженности рабочего с его возможной загруженностью, при условии проведения каких-либо организационно-технических мероприятий. В этом случае фотографирование рабочего времени производится до внедрения запланированных мероприятий, но после того, как будут устранены потери рабочего времени.

Данные, полученные в результате фотографирования рабочего времени, используются для определения возможного повышения производительности труда за счет улучшения организации труда и производства, а также для разработки нормативов подготовительно-заключительного времени, времени на обслуживание рабочего места, времени на отдых и личные надобности.

В зависимости от наблюдаемого объекта фотография рабочего времени может быть трех видов: 1) фотография использования рабочего времени работников (индивидуальная, групповая, маршрутная, самофотография); 2) фотография времени использования оборудования; 3) фотография производственного процесса.

Широкое распространение получила *индивидуальная* фотография рабочего времени, при которой объектом наблюдения является один работник на определенном рабочем месте. Такая фотография позволяет наиболее полно и всесторонне изучать и измерять затраты времени.

При *групповой* фотографии наблюдение ведется одновременно за несколькими работниками, каждый из которых выполняет определенную работу на своем рабочем месте. Через определенные промежутки (1-2 мин.) наблюдатель отмечает в специальном листе индексами, что делается на каждом рабочем месте.

Разновидностью групповой фотографии является *бригадная*, которая осуществляется в целях анализа согласованности действий членов бригады и установления степени загруженности каждого из них.

Для изучения затрат рабочего времени группы рабочих, которые территориально удалены друг от друга, применяется *маршрутная*

фотография рабочего времени, при которой наблюдатель обходит рабочие места по специальному маршруту и через определенные промежутки времени (3-4 мин) записывает наблюдения.

Самофотография рабочего дня заключается в том, что рабочий сам фиксирует имеющиеся в его работе потери рабочего времени. Это наиболее эффективный метод борьбы с потерями рабочего времени, так как он основывается на привлечении широких масс рабочих к участию в выявлении этих потерь и разработке предложений по их ликвидации. К недостаткам самофотографии рабочего времени относится недостоверность данных о его потерях, связанных с нарушением трудовой дисциплины.

Фотография времени использования оборудования - это наблюдение за работой оборудования и фиксация перерывов в ней. Она осуществляется с целью определения эффективности использования оборудования и затрат времени на его обслуживание рабочими различных групп.

Фотография производственного процесса применяется при аппаратурных (термических, гальванических, литейных) процессах. Это одновременное изучение рабочего времени исполнителей, времени использования оборудования и режимов его работы.

Хронометраж - это метод изучения затрат рабочего времени путем наблюдения и измерения отдельных, повторяющихся элементов операции. В отличие от фотографии рабочего времени при хронометраже объектом изучения является не рабочий день, а отдельная производственная операция или же ее элементы. Хронометрирование заключается в измерении затрат времени по отдельным элементам операции, зафиксированным заранее в наблюдательном листе. При хронометрировании применяются секундомеры, позволяющие производить более точный отсчет продолжительности отдельных приемов. Для изучения составных элементов трудового процесса, хронометраж впервые был применен в США Ф. У. Тейлором на сталелитейных предприятиях.

Хронометраж проводится в следующих целях:

1) установление норм времени на операцию;

2) проверка и уточнение применяемых норм;

3) изучение методов и приемов работы передовых рабочих;

4) получение исходных данных для разработки нормативов времени на элементы ручной и машинно-ручной работы.

Различают три способа проведения хронометража: сплошной, выборочный, цикловый. При *сплошном* хронометрировании изучаются все элементы операции в последовательном порядке, при *выборочном* - только отдельные приемы и элементы операции, при *цикловом* - изучение проводится по группе приемов, действий,

движений, имеющих такую малую продолжительность, при которой замеры их в отдельности невозможны.

Метод моментных наблюдений представляет собой исследование затрат рабочего времени, загруженности рабочих и использования оборудования во времени на основе выборочных наблюдений, проводимых в случайно выбранные моменты. Этот метод появился и стал впервые применяться в 1922-1925 гг. в текстильной промышленности, где он был назван методом станкообходов и станкомоментов.

Метод моментных наблюдений позволяет определять величину затрат рабочего времени, не прибегая к сплошному и непосредственному их измерению, путем фиксации числа случаев их повторяемости. Необходимые данные о составе и величине затрат рабочего времени при использовании этого метода получают посредством проведения серии внезапных, коротких и нерегулярных наблюдений, установления числа случаев повторения отдельных видов затрат рабочего времени, работы или простоя оборудования и определения на этой основе удельного веса и абсолютных значений затрат времени. Чтобы результаты наблюдений были близкими к фактическим затратам рабочего времени, применяя указанный метод, необходимо соблюдать следующие условия:

1) каждое наблюдение должно быть настолько коротким, чтобы охватить лишь один изучаемый объект;

2) период проведения серии наблюдений должен быть достаточно продолжительным, чтобы можно было охватить все элементы работы;

3) объем выборки (т.е. количество наблюдений) должен быть достаточно большим, чтобы правильно охарактеризовать изучаемые явления и обеспечить желаемую точность результатов.

Для измерения рабочего времени используются *технические* и *документальные* средства: секундомер, часы с секундной стрелкой, кино- и видеоаппаратура, осциллограф, планшет, бланки карт для наблюдения, формы документов для обобщения результатов изучения и анализа и др.

При измерении затрат труда важно обеспечить комплексность измерения, т.е. следует измерять затраты труда не только рабочих, но и всех категорий работающих, и в первую очередь руководителей и специалистов. При таком подходе создается благоприятная морально-психологическая атмосфера в социально-трудовых отношениях и достигается максимальный эффект от проводимой работы. Но для того, чтобы в результате измерения выявить непроизводительные затраты рабочего времени, а в дальнейшем устранить их и обосновать величину норм труда, необходимо прежде всего классифицировать все затраты рабочего времени, т.е. объединить их в группы в соответствии с определенными признаками.

Существует несколько общепринятых классификаций затрат рабочего времени, различающихся детализацией в зависимости от целей (нормирование или измерение затрат труда) и объектов (рабочие или служащие) их применения. Для целей нормирования используется более сложная классификация. Рассмотрим упрощенный вариант, представленный на схеме 12.

Все рабочее время подразделяется на две основные группы: время работы и время перерывов.

Время работы включает в себя как затраты времени, связанные с выполнением производственного задания, так и затраты времени, не обусловленные производственным заданием. Оно состоит из подготовительно-заключительного времени, оперативного и времени на обслуживание рабочего места.

Подготовительно-заключительное время - это время, которое рабочий затрачивает на подготовку себя и своего рабочего места для выполнения производственного задания, а также на действия, связанные с завершением выполнения задания. Сюда входит время на получение инструмента, чертежа, материалов, ознакомление с технической документацией, сдачу готовой продукции и инструмента.

Оперативное время - время, которое затрачивается на выполнение заданной операции и повторяется с каждой единицей продукции. Оно состоит из основного времени и вспомогательного. Основное время (его называют также технологическим) - это время, в течение которого осуществляется качественное или количественное изменение предмета труда (его внешнего вида, размеров, химического состава и т.п.). Вспомогательное время - это время, затрачиваемое работником на выполнение различных действий, способствующих выполнению основной работы.

Время обслуживания рабочего места - это затраты времени на уход за своим рабочим местом, осмотр, смазку и чистку оборудования, смену, заточку и правку инструмента, удаление отходов с рабочего места и т.д. В ряде производств выделяют затраты времени на организационное и техническое обслуживание. Время на организационное обслуживание представляет собой затраты времени на уход за рабочим местом, а время на техническое обслуживание - затраты времени на обслуживание оборудования и уход за инструментом.

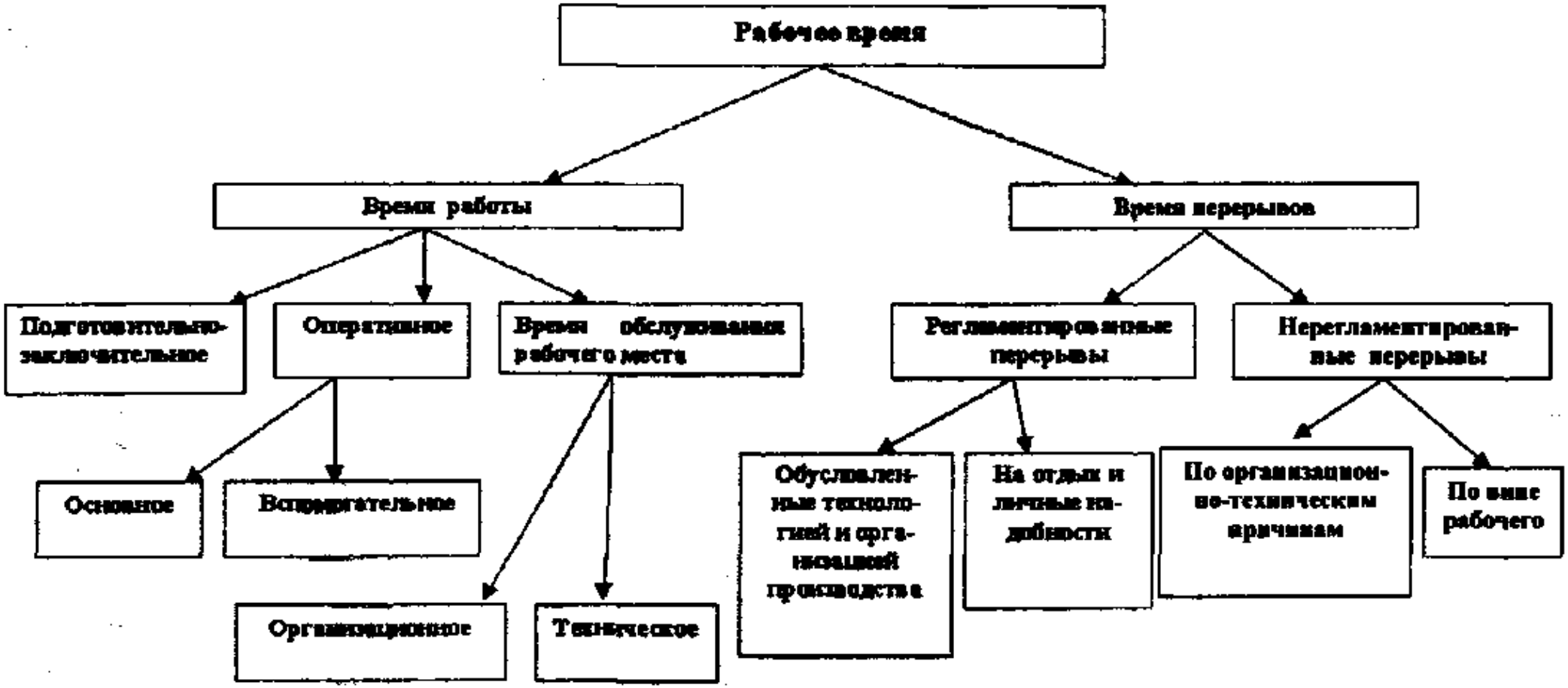
Время перерывов - это время, в течение которого исполнитель не занят работой по каким-либо причинам.

Оно подразделяется на регламентированные и нерегламентированные перерывы.

Регламентированные перерывы включают в себя перерывы, обусловленные технологией и организацией производства, и перерывы на отдых и личные надобности. Время перерывов,

Схема 12

Классификация затрат рабочего времени



обусловленных технологией и организацией производства, - это затраты времени, необходимость которых обусловлена спецификой производственного процесса или организации производства. Время на отдых и личные надобности - это время, предоставляемое работнику в течение рабочего дня на отдых для поддержания его работоспособности и предотвращения утомления, а также время на личную гигиену и естественные надобности.

Нерегламентированные перерывы - это перерывы в работе, не предусмотренные технологией. Они подразделяются на перерывы *организационно-технического характера* (*из-за поломки оборудования* или инструмента, неподачи энергии, отсутствия заготовок, задания, чертежей и т.д.) и перерывы, связанные с нарушением трудовой дисциплины (опоздания на работу, ранний уход на обед или с работы, отлучки с рабочего места без уважительных причин и т.д.). Нерегламентированные перерывы представляют собой потери рабочего времени.

Рассмотренная классификация может быть использована для выявления отдельных видов затрат рабочего времени, а именно, для выяснения того, чем занят работник на протяжении рабочего дня; для определения того, какие виды работ осуществляются при выполнении данного трудового процесса и какие при этом случаются потери рабочего времени; для изучения продолжительности и периодичности выполнения отдельных видов работ и операций; для анализа использования оборудования при осуществлении данного производственного процесса.

Для того чтобы рационально организовывать труд, планировать его, распределять все рабочее время между сферами производства, необходимо иметь представление об определенной мере труда, т.е. мере затрат труда по его количеству и качеству, по каждому участку производства, по каждому виду работ. Мерой труда является рабочее время. Чем глубже общественное разделение труда, тем больше общество нуждается и определении и координации количественных и качественных пропорций труда, в измерении количества труда, необходимого для производства тех или иных материальных благ, в определении меры труда, т.е. затрат рабочего времени, необходимых для производства продукции в целом и для выполнения каждой отдельно взятой работы.

Сущность нормирования труда состоит в установлении меры труда, требуемого на выполнение определенной работы в наиболее рациональных организационно-технических условиях. Нормирование труда выступает как средство формирования общественно необходимых затрат рабочей силы на производство тех или иных видов продукции.

Роль нормирования труда очень многоплановая. Деятельность любого предприятия немыслима без нормирования труда. Нормы затрат труда являются теми исходными величинами, на базе которых рассчитываются производственные мощности предприятий и их структурных подразделений, ведется учет загрузки оборудования и рабочих мест. Нормирование труда - это также основа для определения требующейся предприятию и его подразделениям численности работников с учетом их профессионального состава, уровня квалификации, движения кадров. Нормирование труда необходимо также для обеспечения сравнимости результатов труда, уровней его производительности.

Являясь мерой труда, нормы труда становятся также и мерой вознаграждения за труд. Нормирование труда выступает мерой соотношения затрат и результатов труда, так как, будучи одним из элементов организации заработной платы, определяет, какой объем затрат труда и какие его результаты должны соответствовать установленному размеру заработной платы в конкретных организационно-технических условиях. Трудовые нормы необходимы и для решения целого ряда других задач организации производства и труда: для расчета фактических затрат труда на производство продукции и резервов роста производительности труда, для определения производственных возможностей отдельных рабочих мест, тех или иных видов оборудования, участков, цехов, для расчета экономической эффективности от внедрения новой техники, технологии, организационных новшеств.

Все вышесказанное позволяет обозначить основные функции нормы труда. К ним относятся:

- мера труда;
- мера вознаграждения за труд;
- основа планирования и организации производства на предприятии;
- критерий рациональности производственных процессов;
- важнейший элемент ценообразования и др.

Все эти функции норма труда сможет выполнять лишь в том случае, если она будет обоснованной, с учетом действия различных факторов в реальных условиях производства, т.е. норма труда должна соответствовать наиболее эффективному использованию трудовых и материальных ресурсов подразделений предприятия.

Любая трудовая норма должна определяться с учетом данных науки и передового опыта. Обоснование нормы предполагает, что при разработке каждого ее вида следует анализировать и учитывать все факторы, зависящие от производства и исполнителей работ и влияющие на величину затрат труда, а также в единстве рассматривать

к одновременно оптимизировать технологический и трудовой процессы, нормативные величины затрат труда.

Нормы труда должны обосновываться с учетом технических, экономических, организационных, психофизиологических и социальных факторов.

Техническое обоснование норм труда предусматривает наиболее *полное и эффективное использование техники, оснастки, инструмента*, наиболее целесообразные технологические способы выполнения работ. Техническим факторам (параметрам технологического процесса, оборудования, инструмента, приспособлений, техническим требованиям к качеству продукции) при расчете норм всегда уделялось большое внимание. Действительно, нормы труда напрямую зависят *от видов применяемого оборудования и режимов его работы*. В определенном смысле нормы труда даже составляют единое целое с технологией, так как расчет их производится одновременно с разработкой операционных технологий. В этом аспекте нормирование труда представляет собой в значительной мере инженерную задачу. Применение инженерного подхода к нормированию труда является *объективной предпосылкой эффективного использования* трудовых и материальных ресурсов, которыми располагает предприятие. Это особенно актуально в условиях рынка, когда предприятия заинтересованы в снижении издержек производства.

Экономическое обоснование норм труда требует выбора оптимального варианта по критерию минимума суммарных затрат живого и овеществленного труда, *обеспечения минимальных затрат* времени на выполнение данного вида работы в целях повышения производительности труда, качества продукции и эффективности производства. Под экономическими факторами понимают показатели объема продукции, затрат ресурсов различных видов, характеристики возможностей расширения производства и др.

Организационное обоснование нормы труда предполагает, что при ее расчете должны учитываться прогрессивные методы организации труда и производства. Одновременно с расчетом норм необходимо продумать целесообразность отделения вспомогательных и подготовительных функций от основных и то, как разделить труд между основными и вспомогательными рабочими; рационально организовать рабочие места, оснастив их всем необходимым, осуществить планировку оснащения, применить наиболее рациональную в данных условиях систему обслуживания; использовать наиболее рациональные способы выполнения рабочим трудовых приемов и действий и т.д.

Психофизиологическое обоснование норм труда означает, что при их разработке необходимо обеспечить нормальный уровень

интенсивности труда, рациональный режим труда и отдыха, исключить влияние на организм работников вредного воздействия окружающей среды в интересах сохранения их здоровья и высокой работоспособности. К психофизиологическим факторам относятся интенсивность и напряженность труда, тяжесть работы, степень утомления и т.д. Нормы труда должны способствовать защищенности работников от чрезмерной интенсивности труда (в последнее время на многих частных предприятиях работодатели завышают производственные задания).

Социальное обоснование норм труда предусматривает необходимость учета их влияния на рост квалификации, культурно-технического и образовательного уровней работников, укрепление дисциплины труда, сокращение текучести кадров, содержательность и привлекательность труда, развитие творческой инициативы работников.

Исходя из определяющих факторов возможны различные варианты нормы труда. Обоснование норм означает выбор наилучшего варианта самой нормы и определяющих ее характеристик производственного и трудового процессов.

Норма труда выступает в виде нормы времени, нормы выработки, нормы обслуживания, нормы численности, нормы управляемости, нормированного задания.

Норма времени - это количество рабочего времени (часов, минут, секунд), установленное рабочему для выполнения определенной операции (работы) при наиболее рациональных для данного предприятия организационных и технических условиях. В норму времени входят подготовительно-заключительное время, оперативное, время обслуживания, время на отдых и личные надобности и время перерывов, обусловленных технологией и организацией производства.

Норма выработки - это количество натуральных (штук, метров, тонн) или условных единиц продукции (плавок, съемок), которое должно быть произведено в единицу времени (смену, месяц).

Между нормой выработки и нормой времени существует обратная зависимость. С уменьшением нормы времени норма выработки увеличивается, но в большей степени, чем снижается норма. Соотношения между этими видами норм следующие:

$$t = \frac{100 \times V}{100 + V}; \qquad v = \frac{100 \times t}{100 - t},$$

где: t - процент снижения нормы времени; V - процент повышения нормы выработки.

Нормой обслуживания называется установленное количество единиц оборудования (число рабочих мест, количество квадратных метров площади и т.д.), обслуживаемых одним рабочим или бригадой в течение смены.

Норма управляемости (числа подчиненных) определяет количество работников, которое должно быть непосредственно подчинено одному руководителю.

Норма численности - это величина совокупных затрат труда производственного персонала предприятия или отдельных категорий работников, выраженная через необходимую для выполнения данной работы численность персонала.

Нормированное задание определяет необходимый ассортимент и объем работ, которые должны быть выполнены одним работником или бригадой (звеном) за данный отрезок времени (смену, сутки, месяц). Как и норма выработки, нормированное задание определяет необходимый результат деятельности работников, однако в отличие от нее может устанавливаться не только в натуральных единицах, но и в нормо-часах, нормо-рублях. В связи с этим норму выработки можно рассматривать как частный случай нормированного задания.

Среди всех норм труда основное место занимает норма времени, так как остальные являются ее производными.

По форме отражения затрат и результатов нормы труда можно объединить в две группы. К нормам, представленным в затратной форме, относятся норма времени и норма численности, а к нормам, представленным в форме результата, - норма выработки и норма обслуживания, нормированное задание.

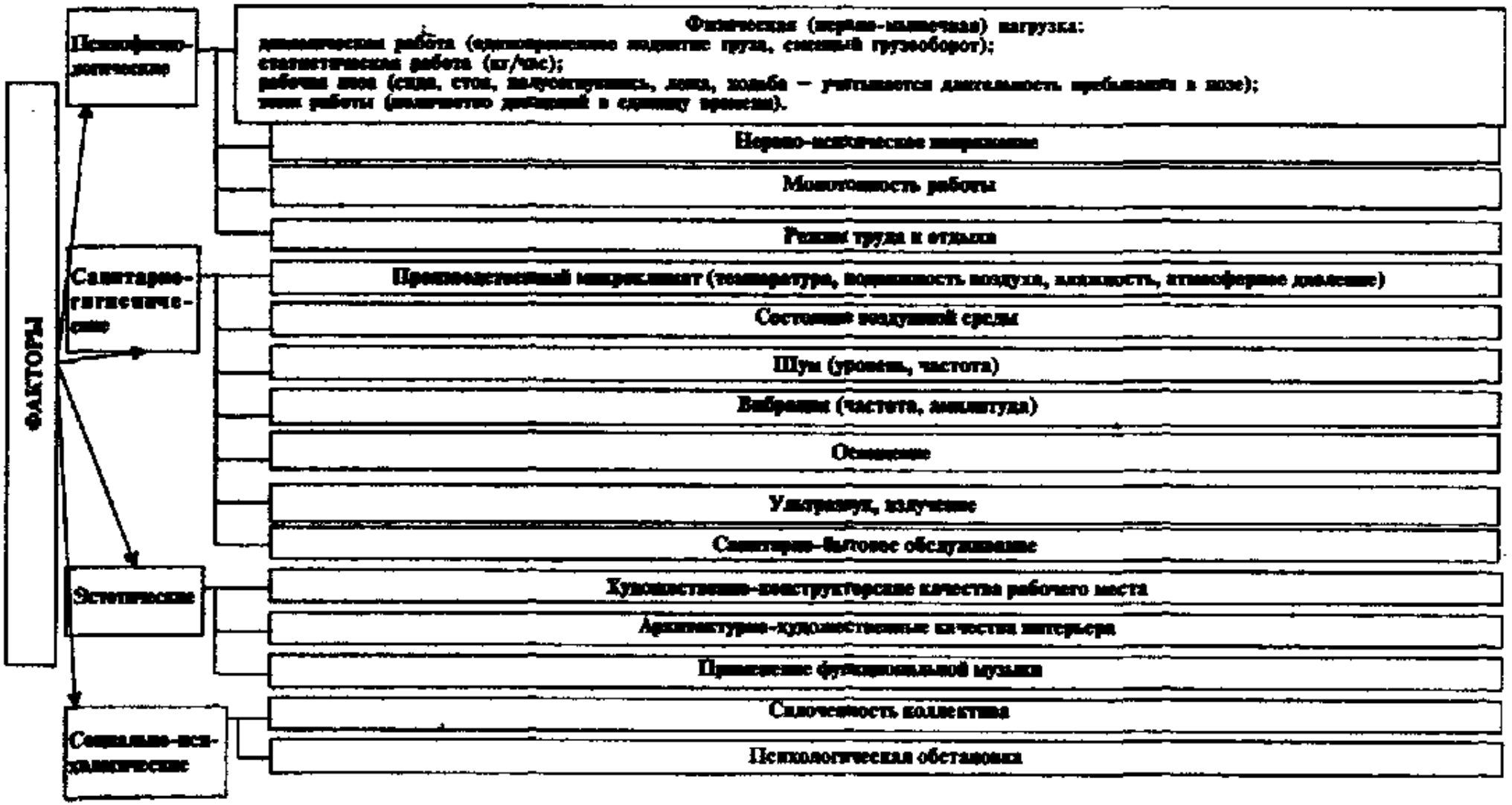
Понятие "условия труда" имеет различные толкования. В одних случаях под условиями труда понимается лишь внешняя предметная среда, окружающая человека в процессе трудовой деятельности, в других - все факторы, определяющие в конечном счете процесс воспроизводства рабочей силы и жизненный уровень трудящихся. Значительно чаще под условиями труда понимаются факторы, действующие на человека в процессе труда.

Эти факторы можно объединить в четыре группы: психофизиологические, санитарно-гигиенические, социально-психологические и эстетические (схема 13).

Психофизиологические факторы связаны с конкретным содержанием трудовой деятельности, характером данного вида труда, санитарно-гигиенические - с внешней производственной средой, эстетические способствуют формированию у работника положительных эмоций, а социально-психологические характеризуют взаимоотношения в трудовом коллективе и определяют соответствующий психологический настрой у работника.

Схема 13

Факторы условий труда



Основными документами, регламентирующими условия труда, являются санитарные нормы проектирования предприятий, строительные нормы и правила, ГОСТы, требования техники безопасности и охраны труда. Различают рабочие места с неблагоприятными, нормальными и комфортными условиями труда.

К рабочим местам с неблагоприятными условиями относятся такие, на которых не соблюдаются установленные санитарно-гигиенические нормы, превышаются предельно допустимые концентрации вредных веществ. При таких условиях люди работают с риском потери трудоспособности. Соблюдение правил и санитарно-гигиенических норм позволяет назвать существующие условия труда нормальными.

Благоприятные для здоровья и работоспособности человека условия труда называют комфортными, при этом фактические параметры по отдельным факторам условий труда должны быть ниже предельно допустимых.

Гуманизация условий труда - это процесс их совершенствования, сокращающий количество рабочих мест с неблагоприятными условиями труда и увеличивающий количество рабочих мест с комфортными условиями.

Гуманизация условий труда означает создание условий труда, в максимальной степени благоприятных для человека. Выделяют четыре направления гуманизации[37]:

1) *Гуманизация трудовых процессов и технологии.* Суть данного направления заключается в обеспечении человеку удовлетворенности содержанием труда, применяемыми методами и используемой техникой, в содействии профессионально-квалификационному развитию персонала,а главное, в обеспечении безопасности труда и устранении негативного воздействия технологии и применяемого оборудования на окружающую среду.

2) *Оздоровление производственной (окружающей) среды*, т.е. обеспечение обстановки, благоприятной для человека по основным санитарно-гигиеническим параметрам.

3) *Эстетизация внешнего оформления места работы.* Влияние эстетических факторов условий труда в совокупности определяется критерием комфортности условий труда.

4) *Мотивация самоохраны труда*, т.е. формирование у работников заинтересованного отношения к выполняемой работе. Для этого работникам необходимо давать определенные знания и прививать навыки по обеспечению безопасности и охране труда.

Таким образом, гуманизация условий труда означает создание благоприятных условий труда в самом широком смысле слова.

---

[37] См.: Слезингер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики, с. 163.

Сегодня на большинстве предприятий требуются действенные меры по улучшению условии труда, преимущественно меры социотехнологического характера, взамен существующих компенсационных выплат.

Вопросы для самоконтроля

1. В чем заключаются сущность и назначение измерения труда?

2. Какие вы знаете методы измерения труда? Дайте им характеристику.

3. Какие существуют составные части классификации затрат рабочего времени? Чем обусловлена ее необходимость для измерения труда?

4. В чем заключается сущность нормирования труда? Что выступает мерой труда?

5. По каким критериям должны обосновываться нормы труда?

6. Какие виды норм труда вы знаете?

7. Что понимается под условиями труда и гуманизацией условий труда? Каковы цели гуманизации и направления их достижения?

8. Какие факторы влияют на формирование условий труда и каковы основные критерии оценки условий труда?

12. Планирование трудовых показателей

Планирование трудовых показателей - важная часть внутрифирменного управления. Рыночные отношения не только не отрицают необходимость планирования трудовых показателей как элемента общего стратегического управления производством внутри предприятий, но и повышают его значение. Это объясняется наличием конкуренции, вынуждающей предпринимателей предвидеть ожидаемый результат с учетом конъюнктуры рынка, разрабатываемой на основе специальных маркетинговых программ. Управление экономикой приобретает все более сложный комплексный характер. Поэтому планирование трудовых показателей осуществляется комплексно, в его орбиту включаются экономические, технологические и социальные показатели. Для реализации такого подхода используются инструменты прогнозирования и разработки общей концепции трудовой и социальной политики на предприятии с целью достижения поставленных целей, получения наивысших результатов.

Планирование трудовых показателей - основа обеспечения социальной ответственности администрации предприятия перед персоналом и обществом. Наконец, от качества планирования

трудовых показателей зависит социальная эффективность проводимой на предприятии трудовой, кадровой, социальной политики. Планирование необходимо для обоснования потребности в ресурсах труда, необходимых для включения всех производственных мощностей, всех звеньев производства товаров или услуг, а также для согласования деятельности между различными подразделениями внутри предприятия и взаимодействия с другими предприятиями. Трудовые показатели органически взаимосвязаны с другими показателями текущих или перспективных (стратегических) планов, поскольку являются частью технико-экономического планирования.

В условиях рынка предприятие самостоятельно решает, что и как планировать, какие разрабатывать планы. Однако, независимо от вида и содержания плана (будет ли это план постановки проблемы за счет пересмотра целей, их значимости и сроков достижения, или план, формирующий долгосрочную стратегию, или среднесрочный план, или скользящий краткосрочный план), он органически включает раздел трудовых показателей.

Цель разработки и реализации внутрипроизводственных планов - обеспечение максимально возможной прибыли от результатов деятельности предприятия. Эта же цель и у планирования трудовых показателей. Основные задачи внутрипроизводственного планирования труда:

- определение потребности в персонале по специальностям, профессиям и уровням квалификации;
- разработка планов повышения производительности и качества труда;
- расчет размеров заработной платы и других выплат из фонда потребления по категориям работников.

Стержнем планирования трудовых показателей является планирование роста производительности труда. Применяются различные методы планирования. *Факторный метод планирования роста производительности труда* основан на изучении влияния различных факторов, обуславливающих повышение производительности труда.

Имеется несколько групп факторов повышения производительности труда:

- материально-технические факторы (повышение стоимости основных фондов, приходящихся на одного рабочего);
- организационно-экономические факторы (организация труда, организация производства, организация управления);
- социально-психологические факторы (изменения качественных характеристик трудового коллектива, его социально-демографического состава, уровня подготовки, дисциплинированности, трудовой активности и творческой инициативы работников, системы

ценностных ориентацией, стиля руководства в подразделениях и на предприятии в целом).

Планирование производительности труда по трудоемкости продукции важный элемент планирования показателей труда. Плановая трудоемкость считается на основе действующих норм труда (норм времени, норм выработки, норм времени обслуживания, норм численности) и ее используют для установления общих трудозатрат, необходимых для изготовления отдельных изделий и выполнения всей производственной программы. Трудоемкость плановую закладывают за минусом предполагаемых снижений за счет реализации организационно-технических мероприятий. Впоследствии ее сравнивают с фактической трудоемкостью, отображающей реальные трудозатраты, произведенные в ходе выполнения работ. Для целей планирования по трудоемкости рассчитывают трудоемкость отдельных операций, изделий, работ.

Технологическую трудоемкость определяют затратами труда основных рабочих-сдельщиков и повременщиков. Её рассчитывают по производственным операциям, деталям, узлам и готовым изделиям. Трудоемкость обслуживания представляет затраты вспомогательных цехов и подразделений, занятых обслуживанием производства. Её расчет совершают по каждой операции, изделию либо пропорционально технологической трудоемкости. Производственная трудоемкость слагается из трудоемкости технологической и обслуживания, т.е. это затраты труда основных и вспомогательных рабочих на изготовление единицы работ. Трудоемкость управления складывается из затрат труда руководителей, специалистов. Часть таких затрат, непосредственно связанных с изготовлением изделий, прямо причисляют на эти изделия, другую часть, непосредственно не связанную с изготовлением изделий, причисляют к ним пропорционально производственной трудоёмкости. Полная трудоемкость отражает все затраты труда на изготовление каждого изделия ($T_{изд.} = T_{тех.} + T_{обс.} + T_{упр.}$).

Планирование трудовых показателей содержит планирование кадров, призванное ответить на вопросы: какое количество персонала и какой квалификации требуется, когда, в какой период времени, где, на каком участке производства.

Классический вариант планирования численности предполагает ее расчет на основе полной трудоемкости, т.е. подсчета численности необходимого набора рабочих различных специальностей, способных выполнить весь объем работ, связанных с выпуском планируемой продукции, с последующим определением необходимого числа специалистов, служащих и управленцев по видам трудоемкости и нормам обслуживания и управляемости.

Причем *численность основных рабочих* определяется исходя из плановой трудоемкости или по фактической трудоемкости. *Численность вспомогательных рабочих* - по нормам обслуживания и числу рабочих мест. Метод расчета трудоемкости применяется на нормируемых работах. Подсчитывается число рабочих по структурным подразделениям, профессиям и уровням квалификации и по предприятию в целом. Численность определяется делением установленного объема работ (в нормо-часах) на полезный (эффективный) фонд времени одного работающего в часах и на процент выполнения норм.

Численность основных рабочих может быть установлена также делением намечаемого объема продукции в натуральном выражении на планируемую норму выработки этой продукции в расчете на одного рабочего.

Численность рабочих-повременщиков определяется на основе норм обслуживания, принятых в данной отрасли или на данном предприятии, или числа рабочих мест. Расчет численности специалистов и служащих ведется на основе целей, стратегии, прогноза деятельности предприятия, структуры и схемы управления им, перечня функционально-должностных обязанностей отдельных работников или групп однородных должностей, нормативов или нормативов, разработанных самим предприятием.

Численность персонала планируют по *принадлежности к группам (ППП* и не *ППП)* и *категориям* - рабочие, служащие.

При планировании численности рабочих учитывают явочный и списочный составы, а остальные категории *ППП* планируются только по списочному составу. Поскольку планирование численности рабочих предприятия связано с использованием рабочего времени в течение года, измеряемого в человеко-часах и в человеко-днях, для целей планирования различают *среднесписочную* и *среднеявочную численность.* Численность рабочих, планируемая по явочному составу, рассчитывается как частное от деления суммы явочной численности за каждый день на число рабочих дней в месяце; при этом делается поправка на процент невыходов.

Среднее число часов и дней работы одного рабочего в год определяют на основе планового баланса рабочего времени одного среднесписочного рабочего.

Для планирования среднего числа часов работы одного среднесписочного рабочего среднюю продолжительность рабочего дня (7,74 час.) умножают на количество рабочих дней в месяце (22 дня) и получают 170,28 чел.час. работы одного среднесписочного работника в месяц. Чтобы получить среднее число часов работы одного среднесписочного работника в год необходимо полученное

среднее число часов работы в месяц умножить на 11 месяцев (170,28 чел.час. х 11 месяцев = 1873,08 чел.час. в год).

Планирование численности персонала предприятия осуществляется на основе расчета надобности основных и вспомогательных рабочих и численности руководителей и служащих. Так, если нужда в основных рабочих (на сдельной оплате) предприятия на месяц составляет 20200 чел.час., численность вспомогательных рабочих по нормам обслуживания составляет 10% от численности сдельщиков, число специалистов, служащих зависит от нормы управления (1:10), то при среднем числе часов работы одного работающего в месяц равным 1873,08 чел.час. получим 119 чел.рабочих-сдельщиков (20200 : 170,28). Для их обслуживания необходимо 12 чел.рабочих-повременщиков (119 х 0,1). Всего рабочих 131 чел. (119 + 12). Специалистов и служащих - 13 чел. (131 х 0,1). Общая численность цеха составит 144 чел. (119 +12 +13).

Для планирования численности рабочих-сдельщиков по числу рабочих мест и нормам обслуживания необходимы следующие исходные данные: трудоемкость производственной программы в норма-часах; план по снижению трудоемкости в норма-часах; предполагаемый процент выполнения норм и плановое число часов работы одного среднесписочного рабочего в год.

Среднесписочную численность рабочих-сдельщиков ($Ч_{сд}$) определяют по формуле:

$$Ч_{сд} = \frac{T_{т.пл.сд}}{Ф_{ср.пл} \times K_{вн.пл}} \text{ (чел)},$$

где: $T_{т.пл.сд}$ - плановая технологическая трудоемкость сдельных работ (нормо-час); $Ф_{ср.пл}$ - плановое число часов работы одного среднесписочного рабочего в год (по балансу рабочего времени); $K_{вн.пл.}$ - планируемый коэффициент выполнения норм.

Численность рабочих-повременщиков ($Ч_{рп}$ - плановый фонд рабочего времени) планируют по рабочим местам и по нормам обслуживания.

Для расчета численности по нормам обслуживания используют формулу[31]:

$$Ч_{рп} = \frac{A \times Ч_{пл}}{H_{о}} \times K_{пл}, \quad \text{в т.ч.} \quad K_{пл} = \frac{Ф_{ф}}{Ф_{пл}},$$

[31] Рофе А.И., Ерохина Р.И. Пшеничный В.П., Стрейко В.Т. Экономика труда: Уч.пособие. – М., 1995, с. 133.

где: А - число объектов обслуживания (станков, рабочих мест); $Ч_{см}$ *- число смен;* $Н_{о}$ *- норма обслуживания одним рабочим-повременщиком;* $К_{пр}$ *- коэффициент, учитывающий плановые невыходы на работу;* $Ф_{ф}$ *- фактический фонд рабочего времени;* $Ф_{пл}$ *- плановый фонд рабочего времени.*

Планирование численности руководителей, специалистов и *служащих* осуществляется на основе расчетов исходя из численности рабочих мест руководителей, специалистов и других служащих или по нормативам численности служащих в соответствии с функциями управления с учетом норм управляемости. На численность служащих влияет степень механизации и автоматизации управленческого труда.

Численность непромышленного персонала планируют на основе норм обслуживания, трудоемкости, запланированного объема работ и нормативов численности. Дополнительную потребность в рабочих кадрах считают также, как и потребность в основных кадрах.

При планировании финансовых затрат на персонал, особенно на длительную перспективу, следует, кроме прямых затрат, учитывать затраты, связанные с разработкой системы стимулирования персонала, что является основой формирования положительной мотивации к труду.

Люди, как известно, ведут себя по разному, у них различные способности, различное отношение к своему делу, к организации, к своим обязанностям; люди имеют разные потребности, их мотивы деятельности могут отличаться. Однако в одном они схожи, они одинаково относятся к вопросам материального стимулирования их труда, которое является основным при формировании мотиваций к труду различных сотрудников.

При планировании общих финансовых затрат на персонал необходимо, кроме внутренних, учитывать внешние факторы, влияющие на размер затрат на персонал, например, решения органов государственной власти (Президент Республики Узбекистан, Олий Мажлис РУз, Правительство РУз, местные администрации).

При планировании затрат на персонал учитываются:

- общественно-политические и макроэкономические тенденции (ожидаемый темп инфляции);
- прогнозируемое развитие законодательных норм и тарифных соглашений;
- изменения тарифных соглашений, влекущие за собой рост расходов предприятий (увеличение продолжительности отпусков, сокращение рабочего времени);
- периодический пересмотр размера пенсий, выплачиваемых фирмами;
- изменение налоговых предписаний;

- изменение размеров взносов на социальное страхование;
- договорное или ожидаемое повышение тарифных ставок.

Планирование фонда потребления. Фонд потребления включает:
- фонд оплаты труда (средства, начисленные на оплату труда всем работникам);
- выплаты по дивидендам, процентам (по акциям и вкладам в имущество предприятия, начисляемые к выплате);
- средства, представляемых предприятием трудовых и социальных льгот, включая материальную помощь.

Структура планового фонда потребления[39] указана на рис.7.

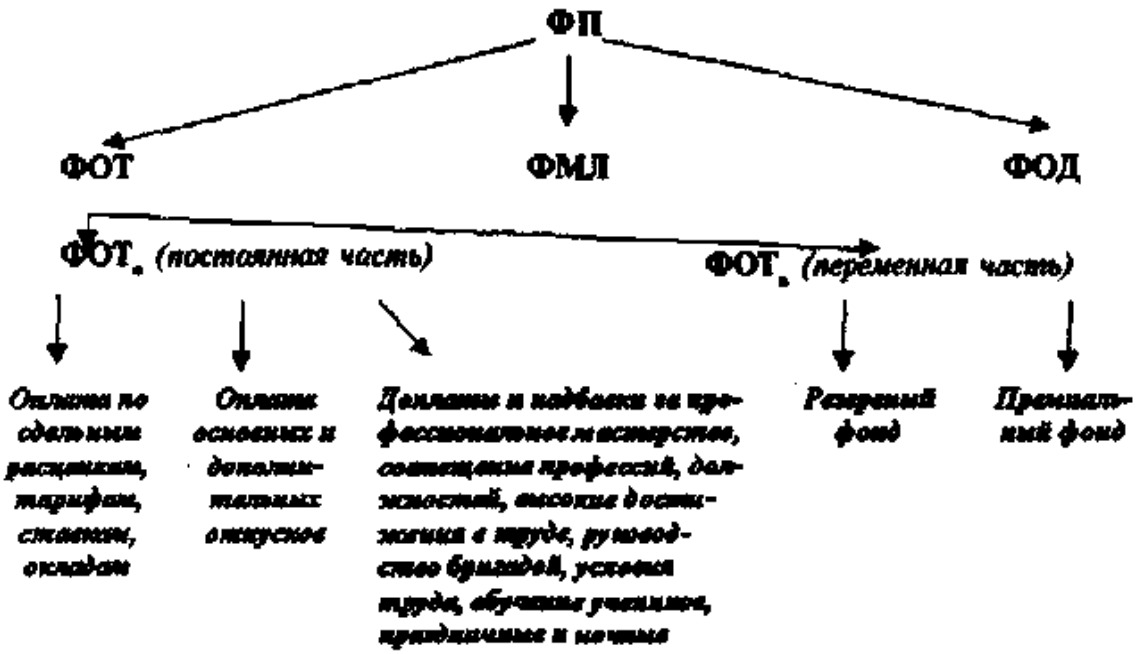


Рис. 7. Структура планового фонда потребления

Планирование расходов на оплату труда работников предприятия осуществляется исходя из понимания механизма формирования *времени перерывов* - это время, в течение которого исполнитель не занят работой по каким-либо причинам.

Оно подразделяется на регламентированные и нерегламентированные перерывы.

Средства на оплату труда работников на предприятии определяют выручка или валовой доход, валовая прибыль, чистая прибыль предприятия, доходы работников.

Валовой доход (выручка) зависит от объема реализованной продукции и ее цены. *Валовая прибыль* получается только в том случае, если валовой доход (выручка) от реализации выше издержек производства. Валовой доход (выручка) от реализации может быть разделен на две другие части:

---

[39] Рофе А.И., Ерохина Р.И., Пшеничный В.П., Стрейко В.Т. Экономика труда, с. 137.

- стоимость материальных затрат на выпуск реализованной продукции, включая стоимость амортизационных отчислений (эта сумма показывает величину затрат прошлого или овеществленного труда);

- стоимость чистой или вновь созданной продукции.

Стоимость чистой продукции, в свою очередь, складывается из: заработной платы; отчислений от нее на социальное страхование, в пенсионный фонд и другие отчисления; чистой прибыли; отчислений от валовой прибыли в виде налогов, сборов, платежей.

Часть чистой прибыли может быть направлена в фонды накопления для финансирования расширения и развития производства.

Если теперь из стоимости чистой продукции вычесть величину отчислений от заработной платы, сумму налогов на прибыль вместе с другими платежами из нее, и сумму средств, направляемых на накопление, то получим сумму средств, предназначенных для потребления, или величину доходов работников предприятия.

Планирование расходов на оплату труда, осуществляемое с применением прямого счета по нормативам трудоемкости (численности работников) и заработной платы, наиболее распространено в практике экономических расчетов. Такой подход позволяет планировать основной ФОТ и поощрительный как в целом по предприятию, так и по его структурным подразделениям.

Данными для планирования основного фонда оплаты труда (его постоянной части) служат:

- численность рабочих-сдельщиков и повременщиков;
- численность служащих (руководителей, специалистов);
- среднечасовые тарифные ставки рабочих и оклады служащих;
- эффективный плановый фонд рабочего времени одного среднесписочного рабочего;
- планируемый процент выполнения норм;
- размер основных и дополнительных отпусков рабочих;
- размер доплат и надбавок.

Справочно: Планирование и обоснование единого фонда оплаты труда, фонда основной оплаты и поощрительного фонда проводятся для каждой категории работников предприятия отдельно с использованием типовых формул в следующий последовательности:

- определяют фонд оплаты труда отдельно рабочих-сдельщиков и рабочих-повременщиков ($ФОТ_{сд}$) по формуле:

$$ФОТ_{сд} = ТС_{сд} \times Ч_{сд} \times Ф_{пл} \times \frac{К_{пл}}{100},$$

где: $ТС_{ч.сд}$ - среднечасовые тарифные ставки рабочих-сдельщиков, руб/ч; $Ч_{сд}$ - численность рабочих-сдельщиков, чел.; $Ф_{вр}$ - эффективный плановый фонд рабочего времени одного среднесписочного рабочего, чел.; $К_{пл.вн}$ - планируемый процент выполнения норм, %;

- определяют основной фонд оплаты труда рабочих-повременщиков ***($ФОТ_{п}$)*** по формуле:

$$ФОТ_{п} = ТС_{ч.пв} \times Ч_{пв} \times Ф_{вр} ,$$

где: $ТС_{ч.пв}$ - среднечасовые тарифные ставки рабочих-повременщиков, руб/ч; $Ч_{пв}$ - численность рабочих-повременщиков;

- определяют фонд оплаты труда руководителей, специалистов в соответствии со штатным расписанием или оговоренными в условиях найма окладами;

- определяется плановый фонд оплаты основных и дополнительных отпусков для всех работников и фонд доплат и надбавок, который рассчитывается согласно трудовому законодательству, тарифным соглашениям и коллективному договору.

Таким образом, фонд оплаты труда (его постоянная часть) представляет собой сумму фондов оплаты труда различных категорий работников и может быть выражен следующей формулой:

$$ФОТ_{о} = ФОТ_{сд} + ФОТ_{пв} + ФОТ_{сл} + ФОТ_{от} + ФОТ_{д.н.} ,$$

где: $ФОТ_{о}$ - фонд оплаты труда (постоянная часть), (основная); $ФОТ_{сд.}$ - фонд оплаты труда рабочих-сдельщиков; $ФОТ_{пв}$ - фонд оплаты труда повременщиков; $ФОТ_{сл}$ - фонд оплаты труда служащих; $ФОТ_{от}$ - фонд оплаты основных и дополнительных отпусков всех работников; $ФОТ_{д.н.}$ - фонд оплаты доплат и надбавок.

Премиальный фонд оплаты труда ФОТ планируют в следующей последовательности:

- определяют сумму премий рабочим-сдельщикам и повременщикам, рассчитанную в соответствии с положением о премировании;

- определяют сумму премий руководителям и специалистам, которую рассчитывают в соответствии с действующим положением о премировании или согласно оговоренным в контрактах размерам премий;

- планируют резерв фонда оплаты труда (около 10% месячного (годового) ФОТ).

Таким образом, премиальная (переменная часть) фонда оплаты труда может быть начислена по формуле:

$$ФОТ_{п.} = ФОТ_{п.сд} + ФОТ_{п.пв.} + ФОТ_{п.сл} + ФОТ_{рез.} ,$$

где: $ФОТ_п$ *- фонд оплаты труда (премиальная часть), (переменная);* $ФОТ_{п.сд.}$ *- фонд премий рабочих-сдельщиков;* $ФОТ_{п.вр.}$ *- фонд премий рабочих-повременщиков;* $ФОТ_{п.сл.}$ *- фонд премий служащих;* $ФОТ_{рез.}$ *- фонд оплаты труда резервный.*

Следовательно, общий фонд оплаты труда предприятия представляет собой сумму основной и переменной частей фонда оплаты труда и может быть рассчитан по формуле:

$$ФОТ = ФОТ_п + ФОТ_з.$$

В свою очередь общий фонд потребления предприятия приобретает следующий вид:

$$ФП = ФОТ + ФМЛ + ФОД,$$

где к фонду труда (ФОТ) приплюсовывают фонд материальных льгот и социальных выплат (ФМЛ) и фонд оплаты дивидендов (ФОД).

Расчет затрат на найм, увольнение и текучесть кадров определяется по различным формулам.

В качестве примера приведем процедуру расчета стоимости затрат на найм одного нового сотрудника, использовав формулу:

$$СЗН = \frac{ЗН}{Nн} = \frac{Р + А + В + Б}{Nн},$$

где: $СЗН$ *– средние затраты фирмы на найм одного работника;* $А, Б, В, Р$ *- затраты на рекламу, вознаграждения тем, кто дал рекомендации, бесплатный найм и др.;* $Nн$ *- общее число наймов.*

Эта формула употребляется для определения статей затрат, при оценке деятельности фирмы по найму. Так, подставляя в формулу значения затрат предприятия на все виды деятельности по найму за определенный календарный период, получаем, при делении на количество произведенных наймов, показатель затраты на найм одного работника.

Аналогично рассчитываются затраты на увольнение одного работника и на текучесть кадров в целом по предприятию.

Отмечаемые тенденции мирового развития показывают, что бизнес тратит на обучение кадров значительные средства. В среднем в 80-е годы эти суммы составляли 3-4% от ежегодного оборота фирмы. В США к концу 80-х годов на эти цели тратилось около 40 млрд. долл. в год, а по прогнозам к 2002 г. эти суммы как минимум удвоятся, причем основную роль в частном финансировании

внутрифирменной подготовки будут играть 200—300 крупнейших компаний. Так, одна только корпорация IBM тратит в год на образование 2 млрд. долл. По обследованиям 104 фирм японским Министерством внешней торговли и промышленности в 80-е годы около 80% персонала в них повышало свою квалификацию именно во внутрифирменной системе[40].

Сдерживающим фактором при планировании расходов на профессиональную подготовку является рассуждение, что в самой заработной плате уже заложены все издержки на образование и в условиях высокой мобильности работник может уйти в конкурирующую фирму.

В странах с развитой рыночной экономикой оплата за труд и расходы на подготовку кадров, отдельные статьи расходов, причем расходы на образование, подготовку и переподготовку кадров рассматриваются как важнейший вид высокодоходных инвестиций.

В условиях рынка в Республике Узбекистан бюджетное финансирование профессиональной подготовки кадров существует одновременно с внебюджетным финансированием. В настоящее время бюджетная часть финансирования превалирует над внебюджетным. Очевидно, что расширение второго будет расти по мере продвижения рыночных отношений. Поскольку качество профессионального образования в конечном счете превращается в качество товара, гарантию его конкурентоспособности, предприниматель заинтересован финансировать повышение квалификации так же, как и финансировать улучшение качества товара за счет внедрения новых технологий, материалов или технического перевооружения производства.

Положительную роль в регулировании профессиональной подготовки играет Международная организация труда, ряд конвенций и рекомендаций которой посвящены подготовке кадров. Так, в Конвенции № 140, принятой в 1974 г., говорится о необходимости предоставления наемным работникам оплаченного отпуска с целью образования или профессиональной подготовки. Практические меры по разработке политики и программ профподготовки кадров сформулированы в рекомендациях по развитию и пополнению людских ресурсов №150 (1975 г.). Рекомендации предусматривают:

- равный доступ всех трудящихся к профподготовке и трудовой занятости;
- связь программ профориентации и профподготовки с реализацией политики занятости;

---

[40] Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г.Мелиньяна, Р.П.Колосовой. — М., 1996, с.300.

- осуществление совместно с организациями предпринимателей и трудящихся национальной политики занятости и профессиональной подготовки.

Известен своей деятельностью Международный центр по повышению профессиональной и технической квалификации в Италии (Турин). Центр оказывает помощь многим странам в подготовке управленческих кадров.

Финансирование подготовки и переподготовки кадров может осуществляться за счет прибыли из расчета оплаты обучения одного рабочего при внутрифирменном обучении при приеме на работу и переподготовке один раз в определенное число лет. Что касается переподготовки руководителей, специалистов, то фирма выбирает рациональный график повышения их квалификации, который должен согласовываться с принятыми в отрасли нормами по обучению и переподготовке кадров в существующей системе подготовки специалистов.

Вопросы для самоконтроля

1. Согласны ли Вы с мнением, что планирование трудовых показателей является важнейшей частью внутрифирменного планирования?

2. Цель разработки и реализации внутрипроизводственных планов.

3. Раскройте содержание планирования основных трудовых показателей.

4. Как осуществляется планирование численности на основе полной трудоемкости?

5. Покажите на примере принцип планирования среднего числа часов работы одного среднесписочного рабочего.

6. Как осуществляется планирование численности персонала ?

7. Какие показатели определяют плановый баланс рабочего времени одного среднесписочного рабочего?

8. Какие факторы следует учитывать при планировании общих финансовых затрат на персонал?

9. Назовите основные факторы планирования затрат на подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров.

10. Раскройте принцип планирования фонда потребления.

13. Аудиторский анализ использования труда

Аудит - это независимый контроль, производимый аудиторскими организациями, осуществляющими свою деятельность на коммерческой основе за счет проверяемых предприятий. Помимо проверки финансово-хозяйственной деятельности, обоснованности

себестоимости продукции и услуг и ее реализации значительное место в аудите занимает комплексный анализ хозяйственной деятельности, который может включать анализ социально-трудовых отношений и их соответствия действующему законодательству.

Чтобы добиться высокого уровня использования персонала необходимо периодически проводить аудит эффективности использования труда, целями которого становятся экономичное использование ресурсов рабочей силы. Необходимость аудита обнаруживается в сфере эффективности деятельности предприятия по регулированию социально-трудовых отношений и организации труда.

С переходом к рыночным отношениям стала широко распространяться аудиторская деятельность, в основе которой лежит взаимная заинтересованность государства, администраций предприятий и их владельцев (акционеров) в достоверности учетной информации, необходимой для объективного раскрытия реально проходящих процессов.

Контроль - один из элементов рыночной экономики, причем действующий в общественных и фискальных (служащих интересам казны) режимах как системы государственного, управленческого, так и независимого контроля, позволяющего обеспечить информацией все уровни управления.

Объект аудита в социально-трудовой сфере - персонал предприятия и принципы его организации, управления и деятельности, т.е. результаты работы, а сам аудит протекает в виде анализа системы социально-трудовых показателей. Аудит проводиться за любой законченный деловой отрезок времени - месяц, квартал, полугодие, год. По периодичности аудит бывает:

- текущим (проводимый по заранее установленному регламенту за определенный период времени);
- оперативным (проводимый по оперативному распоряжению руководства);
- систематическим (проводимым в установленное время и повторяющимся через определенные промежутки времени);
- панельным (периодичный анализ, с неизменным инструментом и методикой на тех же объектах и в тех же группах людей);
- разовым.

По полноте охвата изучаемых объектов аудит может быть *полным* (включены все объекты), проводимым по всем аспектам использования труда. Если включены не все объекты, исследование называется *локальным*. Если в анализ включены все объекты, а аудит проводиться по одной проблеме, он классифицируется как *тематический*.

По методам анализа аудит бывает *комплексным* (при этом применяется весь арсенал известных методов), *сплошным*, когда анализ охватывает работу всех работников предприятия, подразделения, и *выборочным* (исследованию подвергаются работники, выбранные по специальной методике-выборке).

Аудит трудовых показателей осуществляется по плану и состоит из следующих стандартных этапов:

- подготовительного - разработка внутрифирменного документа (приказ, распоряжение), намечающего сроки, задачи, исполнителей и участников аудита, инструктаж исполнителей и участников, разработка плана предоставления и программы рассмотрения анализируемой информации;
- сбор информации (наблюдение, замеры, опросы, обработка статистических данных, компановка бухгалтерских и иных данных);
- обработка информации (составление таблиц, графиков, введение информации в ЭВМ и разработка алгоритмов анализа);
- обобщение и предоставление оценочных результатов, выводов и рекомендаций заказчику.

Поскольку деятельность персонала охватывает все стороны работы предприятия, анализ любой из сторон деятельности персонала оказывается аудитом его экономической и финансовой деятельности.

Основные направления аудита конкретизируются для каждого отдельного предприятия и зависят от целей аудита, от того, что собственно хотелось бы знать ревизорам федеральных или муниципальных органов и руководству предприятия для принятия управленческих решений. Поскольку направлений анализа в экономическом и социологическом плане большое разнообразие, постольку, анализируя экономические показатели, можно выйти как на организационные, экономические, технологические, так и на собственно социально-психологические решения. Поэтому аудит в области социально-трудовой сферы, как правило, проходит по трем классическим направлениям: *экономическому, организационному, техническому,* в том числе *технологическому.*

Классическим набором, который можно рекомендовать для аудиторских проверок, может стать:

- анализ результативности и эффективности использования и функционирования персонала, с точки зрения его потенциала;
- анализ уровня организации труда (рабочих мест, распределения работ);
- анализ динамики производительности труда;
- анализ состояния нормирования труда и влияние 2 конкретных норм на рост выработки, обоснованность применяемых методов оценки труда и норм;

- эффективность использования рабочего времени;
- анализ рациональности организации социально-трудовых отношений;
- анализ методов и систем повышения мотиваций к труду;
- анализ эффективности систем оплаты и форм труда.

Аудит в социально-трудовой сфере располагает большим разнообразием методических приемов и технических возможностей анализа конкретных задач.

В зависимости от целей аудита применяются следующие **методы и приемы анализа** (при использовании они могут принимать различные сочетания):

- *сравнение* (сопоставление изучаемого уровня с нормативной базой, данными за предыдущий год этого предприятия или других родственных предприятий, отраслей);
- *группировка* (раскрытие характерных граней явления путем группировки и сравнения этих групп);
- *элиминирование* (изучение по элементам), прием установления воздействия отдельных факторов на изменение общих показателей. При этом определяется воздействие каждого элемента на объект по одному, признавая другие неизменными;
- *детализация* (раскладка обобщающих (сводных) показателей на частные, различающиеся по времени, месту их формирования, исполнителям);
- *сводка* (форма обобщенного представления разнообразных показателей для оценки какого-либо процесса);
- *экспертная оценка* (выводы и оценки специалистов по какому-либо вопросу, процессу или объекту);
- *статистический анализ* (собирание статистических таблиц, рядов, использование статистических методов, диффузии, рядов, медианы и формул).

Анализ показателей может быть проведен в следующих укрупненных показателях: рабочее время, качество труда, производительность труда, рабочая сила, заработная плата, организация труда.

Материалами (источниками) для аудиторского рассмотрения и анализа становятся данные отделов труда и заработной платы, планового отдела, бухгалтерии, акты ревизий, проверок, отчеты, справки обследования, документы отдела кадров - объяснительные записки, протоколы производственных совещаний, письма, выговоры, заявления и жалобы трудящихся, а также опросы, интервью и социологические тесты.

В западных странах с традиционно рыночной экономикой администрация фирм ведет регистрацию данных по развитию трудовых

ресурсов и обширную базу данных в специализированных формах, необходимых для проверок ревизоров из федеральных или муниципальных органов. Проверки проводятся по инициативе независимых профсоюзов, защищающих интересы трудящихся. Большое число текущей информации о деятельности кадровых служб необходимо для того, чтобы в любой требуемый момент получить данные, не содержащие анализа трудовых показателей предприятия. Ревизоры могут "срочно" потребовать от администрации фирмы отчет, например, о том, сколько женщин работает на предприятии, на *каких должностях, с какой оплатой, какие тесты применяются при* подборе кадров, насколько они обоснованы и какие критерии являются решающими при найме сотрудников, имена тех, кто проводил собеседование с женщинами, желающими устроиться на работу, и количество получивших отказ. Такая форма аудита целиком направлена на выявление случаев дискриминации при приеме на работу. Аналогичная доскональность может быть проявлена и при других видах аудиторских проверок.[41]

Аудит эффективности использования персонала предполагает анализ численности, структуры, движения кадровых работников по предприятию в целом и его подразделениям в динамике за отдельные периоды. Более детально:

- проводится анализ численности работников по их составу, полу, возрасту, специальности, должности и уровню квалификации, устанавливается степень обеспеченности предприятия кадрами;
- осуществляется проверка данных об использовании рабочего времени;
- изучаются формы, динамика и причины движения рабочей силы, вычисляются коэффициенты стабильности и текучести; анализируются потоки перемещений внутри предприятия и состояние дисциплины труда;
- определяется в динамике количество работников, занятых ручным и малоквалифицированным трудом, тяжелым ручным трудом;
- исследуются социальные аспекты трудовой деятельности (мотивации труда, профессионально-квалификационного роста, семейное положение, обеспеченность жильем);
- собираются данные об уровне санитарно-гигиенических производственных и бытовых условиях (состояние рабочих мест, бытовок, мест общественного питания).

На основе профессионального анализа разрабатываются предварительные выводы, которые дополняются данными опросов, *интервью работников администрации, менеджеров и предложениями*

---

[41] Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г.Мельяна, Р.П.Колосовой, с. 554.

работников. В рекомендациях указываются меры по улучшению обеспеченности предприятий кадрами, по совершенствованию их структуры, обучению и более рациональному их использованию.

При проведении аудита важно определить эффективность методов, стиля и приемов управления персоналом с двух сторон: с одной стороны, это процесс отбора, найма, расстановки, обучения, перемещения и увольнения персонала, с другой - деятельность администрации, менеджера по управлению, мотивированию, стимулированию и руководству людьми в процессе их трудовой деятельности.

Аудит социально-трудовых отношений в плане определения эффективности программ управления и развития трудовых ресурсов предполагает поиск новых подходов к управлению персоналом предприятий, фирм, организаций в условиях реформирования экономики Республики Узбекистана.

Такого рода работа особенно актуальна в период становления рыночной экономики республики и в связи с особой ролью новых управляющих, которую они призваны сыграть, а также необходимостью подготовки современных менеджеров различных уровней, способных изменить традиционные и устаревшие системы управления трудом, персоналом и производством, применяя более эффективные формы и методы управления трудом.

С технологической точки зрения, процесс проведения аудита социально-трудовых факторов организации производства состоит из следующих этапов:

- формулирование идей, целей и возможных выгод для предприятия от его проведения. При разработке идей и программ для оценки эффективности управления социально-трудовыми процессами и трудовыми ресурсами важно включить в работу персонал (менеджеров) службы управления трудовыми ресурсами;
- подбор специалистов или фирм, способных осуществить необходимые исследования;
- собственно исследование, состоящее из сбора информации, сортировки, группировки;
- предварительный анализа полученных объективных данных;
- разработка опросных листов, бланков интервью, программ игр для получения субъективных оценочных данных от персонала, экспертов и менеджеров;
- предварительная подготовка отчета по данным аудита и обсуждение его основных выводов с менеджерами всех уровней с целью разработки совместно с ними рекомендаций по реализации выявленных резервов;
- представление отчета и проведение авторского надзора за внедрением рекомендаций в процесс жизнедеятельности фирмы.

Важным воздействующим элементом аудита в трудовой сфере является оценка эффективности управления персоналом. В этих целях используется множество методик, позволяющих оценить эффективность кадровых управлеческих мероприятий в стоимостном выражении.

Методы количественной оценки труда всех категорий, в том числе по функции управления трудовыми ресурсами, количественно измеримы, а ее стоимость может быть отнесена на счет прибыли фирмы[42].

Сопоставляя затраты с количеством произведенных управленческих действий, можно оценить в стоимостном выражении работу не только по найму работников, но любую другую, связанную с управлением персонала, получать показатели затрат в денежном выражении по текучести кадров, переобучению, повышению квалификации персонала или нарушения трудовой и технологической дисциплины. С помощью таких категорий, как затраты и упущенные возможности, аудитор показывает администрации и руководителю предприятия серьезность экономических потерь от непрофессионального управления социально-трудовыми процессами, в частности, от потерь рабочего времени.

Аудит эффективности использования персонала рассчитывается исходя из численности персонала и его категорий ППП, не ППП, рабочие - основные, неосновные, руководители, специалисты, служащие. Аудит эффективности использования персонала включает:

- анализ использования рабочего времени;
- аудит качества труда;
- аудит производительности труда;
- анализ расходования фондов на оплату труда, обучение и социальные нужды предполагает определение средней выработки, приходящейся на одного работающего, которая зависит от средней выработки основных рабочих и их доли в численности ППП.

Обеспеченность предприятия персоналом устанавливают путем сопоставления расчетной (плановой) численности персонала с фактической. Зная фонд планируемого рабочего времени, можно рассчитать показатели часовой, сменной и месячной производительности труда. При этом продукция может измеряться в денежном выражении либо через нормативную стоимость работы, либо через оптовые цены, либо через нормативную чистую продукцию. В последнем случае устраняется влияние внешних факторов (материалов).

Аудит использования рабочего времени начинается с анализа планового объема рабочего времени, исчисляемого методом вычитания из числа дней в году праздничных, отпускных дней и

---

[42] Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г.Мельяна, Р.П.Колосовой. с. 556.

потерь рабочего времени из расчета среднего числа часов работы одного среднесписочного рабочего за год, месяц. И заканчивается соотнесением планового объема рабочего времени с фактическим, реальным фондом рабочего времени, величина которого зависит от численности работников, продолжительности рабочего периода в днях, продолжительности рабочего дня, количества отработанных человеко-часов. Сравнение плановых (расчетных, базисных) показателей с фактическим обнаруживает потери рабочего времени в абсолютных единицах и в процентах.

В ходе анализа эффективности использования рабочего времени составляется таблица, содержащая следующие данные:

- среднесписочное количество работников, чел.;
- количество отработанных дней, чел./час.;
- среднее количество дней работы одного работника, час.;
- неявки на работу, в том числе по причинам: очередные отпуска, учебные отпуска, болезни, другие неявки, разрешенные законом, и неявки с разрешения администрации, прогулы, дней;
- среднесписочная продолжительность рабочего дня, час.;
- среднее количество часов работы одного рабочего, час.;

Все эти показатели рассчитываются как отклонение плана и факта в процентах.

Оценка деятельности служб управления персоналом характеризуется аудитором в виде потерь в денежном выражении, причем в стоимость потерь одного часа рабочего времени включаются средняя заработная плата, затраты на пенсии, пособия работникам, затраты на содержание административного аппарата, накладные расходы.

Уменьшение или увеличение фактически отработанного фонда рабочего времени происходит за счет: изменения численности рабочих; изменения числа отработанных человеко-дней в году; изменения средней продолжительности рабочего дня.

Для анализа эффективности использования рабочего времени рассчитывают коэффициент использования реального (эффективного) фонда рабочего времени одного рабочего ($K_{эф}$) по формуле:

$$K_{эф} = \frac{100 - d_{пот.ф}}{100 - d_{пот.б}},$$

где: $d_{пот.ф}$ и $d_{пот.б}$ - соответственно, потери фонда рабочего времени в отчетном и базисном периодах в процентах.

Более детальную характеристику использования рабочего времени на предприятии дает анализ баланса рабочего времени одного среднесписочного рабочего.

Эффективность использования рабочего времени определяют возможным сокращением численности работающих и величиной недоданной продукции за счет потерь и нерациональных затрат рабочего времени.

С помощью стандартных формул аудитор имеет возможность просчитать потери рабочего времени за счет снижения числа прогулов, простоев, болезней, невыходов с разрешения администрации, улучшения условий труда, что дает возможность увеличить бюджет рабочего времени. Эти показатели влияют на высвобождение и экономию численности за счет увеличения бюджета времени.

Так, экономию численности рабочих за счет сокращения (увеличения) потерь рабочего времени из-за внутрисменных простоев ($Э_{чр}$) рассчитывают по формуле:

$$Э_{чр} = \frac{(T_{пр.б(пл)} - T_{пр.ф}) \times Ч_{ппп} \times dp}{Фч \times K_{сокр}} \text{ (чел)},$$

где: $T_{пр.б(пл)}$, $T_{пр.ф}$ - соответственно потери рабочего времени из-за внутрисменных простоев в базисном (плановом) и отчетном периоде, час.; $Ч_{ппп}$ - расчетная численность ППП, чел.; dp - удельный вес рабочих в общей численности ППП; $Ф_{ч}$ фонд рабочего времени одного рабочего, час.; $K_{сокр}$ - коэффициент возможного сокращения потерь и затрат рабочего времени.

Величину недоданной продукции в результате неявок и потерь рабочего времени (ΔQ) определяют по формуле:

$$DQ = T^{t}_{дни} \times B,$$

где: $T^{t}_{дни}$ - неявки и потери рабочего времени, подлежащие сокращению, час (дни); B - выработка продукции часовая (дневная), руб.

Аудит качества труда из-за его многофакторности не может быть определен по какой-то одной формуле. Качество труда определяется большим числом условий и показателей: отсутствие рекламаций и нарушений технологической дисциплины, улучшение потребительских и физических свойств товаров и услуг. Это: определенный уровень квалификации рабочих, отсутствие нарушений техники безопасности, сдача продукции с первого предъявления. Как показатель трудовой деятельности, качество труда можно применять, перенося его содержание на качество продукции.

В область аудита качества труда попадают потери от брака, снижение которых повышает качество труда и дает экономию

рабочего времени, поскольку имеется возможность увеличить выпуск продукции без дополнительных затрат труда. В ходе анализа качества труда могут быть рассмотрены вопросы экономии численности персонала за счет сокращения потерь от брака выпускаемой продукции.

Аудит производительности труда наиболее трудоемкая часть анализа, имеющая реальное практическое значение. Производительность труда - это обобщающий показатель эффективности работы предприятия. Основная цель анализа производительности труда - это выявление резервов ее роста. В ходе аудита выясняют степень выполнения производственных планов по росту производительности труда и ее динамику, т.е. изменение этого показателя во времени. Затем рассматривается влияние роста производительности труда на объем выпущенных товаров и услуг и, наконец, степень воздействия на производительность труда многих других факторов.

Выполнение плана повышения производительности труда может быть проанализировано за месяц, квартал и любой другой период с начала года с нарастающим итогом. Фактический рост производительности труда сопоставляется с базовым или плановым. Данный показатель часто называют *индексом изменения производительности труда*. Его определяют по формуле:

$$П_{в} = \frac{\Delta В_{б(пл)} \times В_{фт}}{В_{фт}} 100\ (\%),$$

где: $П_{в}$ *- изменение производительности труда (выработки);* $В_{б(пл)}$ *- выработка продукции в расчете на одного работающего в базисном периоде (по плану);* $В_{фт}$ *- то же, фактически в отчетном периоде.*

Поскольку производительность труда растет в результате лучшего использования фонда рабочего времени, то изменение производительности труда определяется как расчет относительной (или абсолютной) экономии численности работников по отдельным факторам или их совокупности.

Анализ роста производительности труда в результате повышения технического уровня производства позволяет выявить высвобождение численности рабочих в результате внедрения нового оборудования, механизации и автоматизации производства, сокращения затрат ручного труда, улучшения использования оборудования. К числу таких факторов относится ввод нового и модернизированного оборудования, приводящее к снижению трудоемкости продукции. К таким факторам можно отнести изменение доли кооперированных поставок, изменение соотношения между численностью основных

рабочих и вспомогательного, управленческого персонала. При этом определяются:

- экономия рабочей силы от снижения трудоемкости продукции за счет повышения технического уровня производства;
- экономия численности персонала при внедрении нового оборудования и модернизации действующего;
- экономия рабочей силы при выполнении плана механизации и автоматизации производства, внедрении новых технологических процессов;
- экономия численности персонала за счет совершенствования организации производства, труда и управления;
- относительная экономия численности рабочих при внедрении мероприятий, направленных на снижение текучести кадров в отчетном периоде по сравнению с базисным;
- экономия численности рабочих за счет сокращения числа случаев невыполнения норм выработки;
- относительное уменьшение численности рабочих за счет повышения квалификации, в результате чего сокращается количество рабочих, не выполняющих норму выработки.

Даже если работодатель считает уровень потерь рабочего времени, потери от снижения производительности труда, от брака и другие затраты приемлемыми для его организации, аудитору следует изучить статистику анологичных предприятий и сверить, соответствуют ли полученные результаты отраслевым.

Аудит расходов средств на оплату труда включает следующий ряд последовательных расчетов:

- определение размеров средней заработной платы по категориям персонала;
- обоснование форм и систем оплаты труда;
- анализ эффективности систем премирования;
- анализ использования средств, направляемых в фонд потребления;
- анализ распределения средств, направляемых в фонд потребления;
- определение финансового резерва на анализируемый период.

Эти данные сводят в таблицу, в которой указывают величину фонда потребления, фактические расходы и отклонения последних от плановых в абсолютных величинах и в процентах.

В фонде потребления примерно три четверти средств приходится на оплату труда, включая расходы на предоставление социальных выплат и льгот, а также стимулирующие и компенсирующие выплаты, поэтому аудиторская проверка фактического расходования фонда оплаты труда - важный этап оценки эффективности работы администрации. Главное в этом анализе, сопоставление величины

расходования этих средств с изменением объема производства продукции.

Анализ причин непроизводительных выплат, имеющихся в статистической отчетности по труду предприятия, показывает, что причинами перерасхода средств на оплату труда рабочих могут быть нарушения в нормировании труда, в тарификации работников, в учете выполненных работ и отработанного времени, изменения в ассортименте номенклатуры выпускаемой продукции, значительность непроизводственных выплат.

К ним относятся:

- замена материала, вызвавшая дополнительную работу;
- замена инструментов и приспособлений;
- неисправность оборудования;
- доплаты межразрядной разницы за выполнение работ низшего разряда работниками высшего разряда;
- заработная плата в затратах на забракованную продукцию и исправление брака;
- доплаты за работу в сверхурочное время;
- оплата внутрисменных и целодневных простоев не по вине рабочих и др.

Плановые резервы повышения выработки на одного рабочего, используемые при анализе возможного роста производительности труда по всем факторам, позволяют подсчитать общую расчетную экономию численности персонала.

Вопросы для самоконтроля

1. Согласны ли Вы с мнением о том, что аудит как независимый контроль необходим для анализа социально-трудовых отношений и их соответствия действующему законодательству?

2. Какие области социально-трудовой сферы целесообразно подвергать аудиторским проверкам ?

3. Расскажете последовательность действий и перечислите факторы, которые необходимы для анализа использования рабочего времени в цехе.

4. Расскажете последовательность действий и перечислите факторы, необходимые для анализа эффективности использования персонала.

14. Организация оплаты труда

В данном параграфе рассматриваются экономическая природа и теоретические основы организации оплаты труда в условиях становления рыночной экономики.

Земля, труд, капитал, предпринимательская способность и наука - это факторы производства, основа предпринимательской деятельности получения и распределения доходов между всеми участниками рыночной экономики.

Доходы - это средства, получаемые населением, существующие в двух видах: денежных (оплата в виде денег) и натуральных (оплата в виде материальных благ потребления).

По способу получения доходы населения подразделяются на доходы по труду - заработная плата, доходы от предпринимательской деятельности и капитала, доходы по льготам - социальные выплаты из фондов социальной защиты (трансферты); пенсии, стипендии, пособия по безработице и т.д.

Экономической основой доходов по труду, собственно заработной платы, является компенсация, получаемая работником за затраты его труда в процессе создания и реализации общественно-необходимого продукта, признанного потребителем.

В рыночной экономике наиболее распространенной формой заработной платы является денежная. Заработная плата, отражающая содержательную суть социально-экономических процессов хозяйствования на данном этапе, и является сложным и важнейшим механизмом в экономическом управлении, нарушение которого сопряжено с социальными конфликтами. Поэтому в процессе организации и управления вопросами заработной платы в этих условиях главнейшая роль принадлежит государству. Согласно "Инструкции по статистике численности и заработной плате работающих по найму", доход работника складывается: из заработной платы, входящей в издержки производства; денежных выплат по трудовым и социальным льготам; поощрений из прибыли; стоимости *товаров и продуктов в натуральной форме, выдаваемых за* произведенную работу; доходов, полученных предприятиями сельского хозяйства, а также доходов фермеров, личных подсобных и индивидуальных хозяйств.

Заработная плата - это часть фонда потребления, которая выступает как материальное вознаграждение наемным работникам за результаты их труда, выраженная в денежном выражении, в соответствии с его количеством и качеством, получаемая в виде суммы средств от работодателей (предприятий, государства, местных органов власти, фермерских и домашних хозяйств). Размер индивидуальной заработной платы определяется количеством и качеством произведенного труда и его результативностью, а также *договором о найме (контрактом), законами спроса и предложения в* соответствии с "рыночными силами" и частично другими или "не рыночными силами".

В структуре экономики предприятия различают основную и дополнительную заработные платы и другие социальные выплаты, страховые взносы, расходы на строительство жилья, на подбор, наем и профессиональную подготовку персонала, рассматривают их как издержки на рабочую силу, входящие в себестоимость продукции (работ) и в производственные издержки.

Заработная плата выплачивается в виде премий, гонораров, комиссионных вознаграждений, месячных окладов и выплат, как жалование домашней прислуги, вознаграждение рабочим, управляющим, служащим, руководителям, экономическим агентам, всем тем, кто отдает свой труд частным, акционерным, кооперативным или государственным предприятиям, действующим на рынке как покупатель рабочей силы.

Организация оплаты труда на предприятии и в учреждении состоит из следующих последовательных действий:

- определение систем оплаты труда и способа учета при оплате в соответствии с результатами труда;
- определение трудовых обязанностей;
- норм трудовых затрат (нормированного объема работ, выполняемых при нормальной продолжительности рабочего дня, интенсивности и средней производительности труда);
- определение условий оплаты труда, т.е. оплату за норму труда (минимальная тарифная ставка, дифференциация окладов, определение надбавок, доплат, компенсационных выплат, премий);
- определение порядка изменений всех вышеназванных элементов и условий труда.

По структуре заработная плата по своему содержанию представлена двумя неравноценными частями оплаты по труду, а именно основной заработной платой и дополнительной. Кроме этого, выплачиваются социальные выплаты, не связанные с участием в производственном процессе, а также количеством и качеством произведенного труда.

Основная заработная плата включает оплату труда по действующим тарифным ставкам и должностным окладам, т.е. учитывает квалификацию, сложность работ и отражает количество и качество труда, вложенного работником. Это, как правило, наиболее устойчивая часть заработной платы. В течение времени эта часть заработной платы изменяется за счет увеличения другой части - дополнительной заработной платы.

Дополнительная заработная плата включает выплаты, связанные с условиями труда. Это: выплаты и премии стимулирующего характера, оплата за качественные дополнительные показатели в работе, доплаты за неблагоприятные условия труда, за сверхурочные

работы, за работу в ночное время и праздничные дни, за простои, за профессиональное мастерство, за бригадирство, выплаты по районным коэффициентам.

Социальные выплаты не связаны с участием в производственном процессе. Это социальные доплаты работнику, устанавливаемые с учетом его семейного положения (семейные пособия), в связи с беременностью, рождением ребенка, на жилье, оплата больничных листов и социальных отпусков, отложенная заработная плата (пенсии).

Заработная плата, по своей сущности, является частью фонда индивидуального потребления населения, которая распределяется между наемными работниками, участвующими в общественно полезном труде и управлении по количеству и качеству их труда. Размер заработной платы определяется количеством и качеством непосредственно затраченного "живого" труда, т.е. начисляется в зависимости от таких переменных величин, как время, количество и комбинации времени и количества.

Вместе с тем, по своей функции заработная плата - это вознаграждение за конкретную работу наемных работников разных профессий в процессе производства товаров и услуг при реализации их деловой активности, связанной с затратой физической, интеллектуальной и нервной энергии. Заработная плата функционально является связующим звеном рыночных отношений в сфере производства товаров и услуг и обеспечивает участие в нем наемных работников.

К тому же заработная плата для наемных работников - один из основных источников существования и должна компенсировать расходы физических и интеллектуальных сил работника, давая возможность содержать семью, обучать подрастающее поколение. Поэтому уровень ее несет не только социально-экономическую функцию обеспечения воспроизводства людей, общества и культуры, но и политическую.

В этой связи заработная плата - жизненно важный элемент существования человека, и поэтому следует выбирать формы и системы оплаты труда, понятные персоналу, чтобы работник не мог чувствовать себя ущербным, сравнивая оплату своего туда с оплатой аналогичного труда на смежном предприятии. Следовательно, заработная плата должна функционально обеспечивать справедливое распределение результатов труда между участниками рыночных отношений.

Согласно действующему законодательству право выбора формы оплаты предоставляется субъекту хозяйствования, который обязан согласовать ее с профсоюзной организацией или другими представителями работающих. Практическое применение того или

иного вида систем оплаты труда предопределяется многими обстоятельствами, но прежде всего зависит от того, что влияет на выбор основного показателя для учета результатов труда и, соответственно, на выбор сдельной или повременной формы оплаты труда.

Главным условием, влияющими на выбор той или иной формы оплаты, является степень детализации нормирования труда - производства и формы его организации. На выбор форм оплаты влияют также: уровень механизации и автоматизации работ; требования к качеству продукции; степень потребности работодателя в изменении выработки продукции или увеличении (сокращения) объемов производимых работ; трудоемкость организационно-технического нормирования труда и учета результативности труда; требования к соблюдению технологических режимов работы оборудования и рациональному использованию ресурсов.

Выбор и применение организационных форм труда для осуществления эффективных технологических процессов производства предопределяют использование соответствующих рациональных форм оплаты труда.

По источнику необходимой энергии процессы подразделяются на пассивные и активные. Первые происходят как природные процессы и не требуют дополнительной, преобразованной человеком энергии для воздействия на предмет труда. Активные процессы протекают либо в результате непосредственного воздействия человека на предмет труда, либо в результате воздействия средств труда, приводимых в движение энергией, целесообразно преобразованной человеком.

По степени непрерывности воздействия на предмет труда процессы делятся на непрерывные и дискретные. При непрерывном производстве процессы не прерываются по технологическому циклу. Дискретные характеризуются наличием перерывов в ходе технологического производства.

По способу воздействия на предмет труда и виду применяемого оборудования различают механические и автоматизированные. Механические процессы осуществляются вручную или с помощью машин и, в зависимости от степени механизации труда работающих, подразделяются:

- немеханизированный (ручной) - труд работников, осуществляемый с применением ручных инструментов и приспособлений, для приведения в действие которых требуется лишь применение мускульной силы;

- полумеханизированный (машинно-ручной) — труд работников, осуществляемый с применением механизированных инструментов и механизмов машин;

- механизированный – труд работников, осуществляемый с помощью механизмов.

Автоматизированные процессы характеризуются тем, что технологическое воздействие на предмет труда выполняется практически без участия работника. Из этого процесса можно выделить аппаратные процессы, в которых работником в основном осуществляются наблюдательные, контрольные функции.

При аппаратных процессах происходит изменение физико-химических свойств предмета труда под воздействием различного рода реакций и энергий.

По характеру предмета и продукта труда можно выделить два вида трудовых процессов – вещественно-энергетические и информационные. Первые характерны для рабочих профессий, второе - для служащих.

Дальнейшая дифференциация трудовых процессов производится по их функциям. В основном принято делить трудовые процессы на основные и вспомогательные.

По численному характеру необходимого исполнения технологического процесса организацию труда подразделяют на:

- коллективный труд – труд нескольких работников, объединенных в структурные подразделения, звенья, бригады и др.;
- индивидуальный труд – труд одного работника.

В основе применения всех систем оплаты лежат простые системы оплаты труда. *Простые повременные системы* формируют заработок работника в зависимости от единицы учета рабочего времени и соответствующего ей типа тарифной ставки. *Простые сдельные системы* отличаются друг от друга порядком исчисления расценки за единицу выполненной работы.

Номинальная заработная плата - это количество денежных единиц (сумма денег), начисляемых работнику за час, день, неделю, месяц. Располагаемая заработная плата - это номинальная заработная плата за исключением удержанных налогов и выражается объемом товаров и услуг, которые можно приобрести на эту сумму денег при существующем уровне розничных цен.

Поскольку существует инфляция, необходимо исчисление располагаемой заработной платы в соотношении к индексу цен на товары и услуги, показывающих покупательную способность ее на определенный момент.

Количественным выражением реальной заработной платы является отношение располагаемой заработной платы ($ЗП_{расп.}$) к индексу $J_ц$ – цен на товары и услуги, и определяется по формуле:

$$ЗРП_{реал} = \frac{ЗП_{реал}}{J_t}.$$

С целью поддержания покупательной способности заработной платы уровень ее периодически индексируют в размерах, предусмотренных в соответствующих законодательных актах.

Повышение заработной платы (индексации) при таком же росте розничных цен не приводит к ее реальному увеличению. Поэтому заработная плата в условиях инфляции абсолютно может увеличиваться, а реально - снижаться.

Например, если цены на товары и услуги выросли за месяц в среднем на 210%, а номинальная заработная плата на 150%, или иначе, индекс цен вырос в 2,1 раза, а заработная плата в 1,5 раза, то индекс изменения реальной заработной платы составит (2,1 : 1,5) = 0,75, что означает сокращение реальной заработной платы на [(0,75 -1) х 100] = 25%.

В официальной статистике индекс потребительских цен (ИПЦ) определяется в процентах за определенный период времени по определенному набору основных товаров и услуг. Но можно ориентировочно рассчитывать его также по данным ведомостей цен, по отношению к каким бы то ни было товарам. Соответственно, уровень реальной заработной платы можно определить по отношению к любому продукту или товару: хлебу, колбасе, джинсам, автомобилям, причем, что очень важно, и в ретроспективе. Однако следует отметить, что количество реализованного товара или продукта имеет важное значение для точности определения указанного индекса.

Первым фактором, оказывающим влияние на уровень и динамику заработной платы и определяющим ее необходимую величину, является уровень жизни. "Мерилом заработной платы за труд, самым простым и грубым, служит та сумма денег, которая требуется рабочим для того, чтобы жить самому и членам его семьи"[41].

Вторым фактором, определяющим размер и динамику заработной платы, является уровень квалификации работников, т.е. ценой трудовых ресурсов на рынке труда и/или заработная плата работника определяется количеством затраченного им труда соответствующей квалификации. Таким образом, заработная плата прямо пропорциональна квалификации работника и количеству затраченного им труда.

Третьим фактором, определяющим уровень заработной платы, являются национальные различия в уровне развития экономической

---

[41] Сей Ж.Б. Трактат политической экономии. – М., 1995, с. 64-79.

и социальной жизни и эффективности общественных производительных сил.

Кроме того, факторами, оказывающими влияние на уровень и динамику заработной платы, выступают:

- прожиточный минимум как социальный показатель;
- уровень спроса на квалифицированный труд по отношению к его предложению (чем выше производительность труда, тем более высокопродуктивен труд, и соответственно, выше спрос на него);
- размер совокупного капитала, материальных активов, задействованных в производстве;
- наличие природных ресурсов;
- уровень технологии;
- количество и качество общественного труда, используемого в технологическом процессе производства;
- здоровье, образование, подготовка, отношение к труду рабочей силы;
- гибкость, эффективность системы управления;
- деловой, социально-психологический климат;
- емкость внутреннего рынка;
- роль общественных институтов (профсоюзов, политических партий);
- отсутствие монопсонии (многочисленность квалифицированных рабочих и наличие неконтролируемого ни рабочими, ни фирмами рынка труда);
- уровень инвестирования в человеческий капитал.

Для регулирования уровня и динамики заработной платы применяются международные нормы и социальные стандарты. На основе этих стандартов государство разрабатывает и реализует политику доходов и заработной платы. Это, в первую очередь, относится к установлению государственных минимальных социальных стандартов, норм и нормативов.

К таким стандартам относится потребительский бюджет - минимальный потребительский, прожиточный минимум и др.

Следующий уровень потребления - *уровень рационального потребления* - рассчитан на удовлетворение рациональных потребностей.

Прожиточный минимум - это обобщенный показатель уровня жизни, при разработке которого различают два бюджета: бюджет прожиточного минимума и минимальный потребительский бюджет. Бюджет прожиточного минимума обозначает низкий жизненный стандарт, вызванный низким уровнем потребления товаров и услуг. Следовательно, прожиточный минимум, как понятие, включает два низших уровня потребления: бюджет прожиточного минимума и минимальный потребительский бюджет и представляют собой

минимальный состав продуктов, товаров и услуг, необходимых для поддержания физиологического здоровья взрослых и развития детей.

Прожиточный минимум - это стоимостная оценка натурального набора продуктов, непродовольственных товаров и услуг, которые общество признает необходимыми для поддержания традиционного уровня жизни. *Минимальный прожиточный минимум* может определяться по регионам, в соответствии с рекомендациями правительственных органов, и использоваться для определения минимального размера оплаты труда, проведения работы по социальной защите: исчисления размеров пенсий по старости, инвалидности, пособий по безработице и стипендий[44].

Структурно прожиточный минимум содержит статьи расхода бюджета прожиточного минимума и минимального прожиточного бюджета, т.е. расходы на питание и другие потребительские товары, услуги, налоги и платежи в денежном выражении в расчете на одного человека. В социально-экономическом управлении регионами прожиточный минимум целесообразно дифференцировать по территориальным зонам Узбекистана и по социально-демографическим группам (трудоспособное население, пенсионеры, дети до 6 лет, от 7 до 15 лет). Зоны целесообразно определять по показателям условий жизни населения различных регионов республики. Продовольственная корзина - это набор продуктов питания для одного человека в месяц, рассчитанный на основе норм потребления продуктов, которые соответствуют физиологическим потребностям, калорийности, ценностному содержанию основных пищевых веществ и обеспечивают соблюдение традиционных навыков организации питания населения в регионах.

В некоторых странах с развитой рыночной экономикой прожиточный минимум определяется для семьи из 4-х человек исходя из нормативов удовлетворения жизненных минимальных потребностей по рекомендуемым нормам потребления основных продуктов питания, с учетом уровня цен. Минимальный прожиточный минимум ("черта бедности") может быть принята за точку отсчета при определении минимального размера социальной поддержки населения.

Прожиточный минимум используется при установлении уровня минимального размера оплаты труда. Оплата труда - один из самых значимых факторов социальной стабильности, поэтому ее размер регулируется государством посредством установления и изменения минимального размера оплаты труда, налогового регулирования средств, направляемых на оплату труда предприятиями, взимания налогов с доходов физических лиц и др.

---

[44] Макконнелл К.Р., Брю С.Л. Экономикс, с. 816.

При установлении минимального размера оплаты труда в расчет может приниматься уровень общенациональной производительности труда на одного работающего, а также фактический размер прожиточного минимума. Минимальный размер оплаты труда зависит от налогового бремени и первоочередных расходов государства. Чем больше налоговое бремя, управленческий аппарат, расходы на армию, тем ниже минимальный размер оплаты труда.

Минимальный размер оплаты труда должен обозначать низшую границу стоимости простого труда, неквалифицированной рабочей силы, которая устанавливается и изменяется законодательно и рассчитывается на месяц в виде денежных выплат.

Минимальный размер оплаты труда - это не минимальная ставка заработной платы или, как часто говорят, минимальная заработная плата. Минимальная ставка заработной платы, исчисляемая исходя из минимального размера оплаты труда в соединении с современной работой, представляет собой вознаграждение работнику, отработавшему полностью рабочее время и выполнившего производственное задание.

Начисленная за определенную выполненную работу минимальная ставка не может быть ниже установленного законодательно минимального размера оплаты труда.

Минимальная ставка заработной платы - это основная заработная плата (тариф, квалификация и время работы), в нее не включаются дополнительная зарплата (премии и доплаты) и социальные выплаты.

Размер минимальной оплаты труда растет и относительно, и абсолютно. В основе этого роста лежит инфляция, общее подорожание *жизни и удешевление денег. В США минимальная заработная плата* введена с 1938 г. и равнялась 25 центам за час самой неквалифицированной простой работы. В 1993 г. она равнялась уже 7,5 долл. за час работы и составляла при 40-часовой рабочей неделе 1200 долл. в месяц.

С развитием рыночных отношений в экономике меняются принципы оплаты труда, подходы к распределению по труду. За основу равной оплаты за равную работу берутся не затраты количества часов рабочего времени и уровень квалификации, а результаты труда - признание рынком продукта труда в качестве товара. Средства от реализации товара становятся высшим критерием для оценки количества и качества труда товаропроизводителей и главным *источником их личных доходов.*

Размер заработной платы определяется рыночной ценой на производимую продукцию и стоимостью рабочей силы, зависящей от чисто рыночных факторов - спроса и предложения, сложившейся конъюнктуры, территориальных особенностей рынка труда, законодательных норм.

Размер заработной платы отдельного работника (индивидуальная зарплата) определяется квалификацией, количеством и качеством произведенного труда, в соответствии с действующими в стране законодательными актами.

Шмален Г. - немецкий политэконом, пишет, что "вознаграждение за труд должно придавать работнику сознание того, что он в сравнении с другими оплачивается справедливо".[45] Понятие об относительно справедливой заработной плате связывается на обыденном уровне с видимыми результатами и со сдельной оплатой труда. Оплата труда должна компенсировать расходы физических и интеллектуальных сил работника.

Одним из принципов объективной оплаты труда является установление прямой и сравнительно жесткой зависимостью размера заработной платы персонала от результатов деятельности предприятия. Основную роль играет выбор соответствующих форм и систем заработной платы, устанавливаемых с помощью количественных и качественных показателей, пропорций, определяющих величины заработной платы работников в соответствии с их индивидуальным вкладом.

Измерителями затрат труда являются рабочее время или количество изготовленной продукции за единицу времени, т.е. производительность труда и выработка.

В странах с развитой рыночной экономикой государство регулирует уровень заработной платы через установление минимального размера оплаты труда. Например, в США государство определяет и минимальный размер оплаты труда, и минимальную часовую оплату труда.

Рынок отражает общие принципы согласованного проведения социально-экономической политики в области оплаты, условий и охраны труда, занятости, социальной защиты работников, экологической безопасности и другие вопросы.

Взимание налога на доходы с физических лиц (подоходного налога) в настоящее время регулируется законодательством и Налоговым кодексом Республики Узбекистан. С апреля 2002 года нормы подоходного налога с совокупного дохода за календарный год установлены в следующих размерах, приведенных в табл.1.

Ограничения для работодателей в вопросах оплаты труда вытекают из коллективных договоров, заключаемых администрацией предприятия с трудовым коллективом. Традиционно зарплата большинства рабочих определяется в результате переговорного процесса между работодателем и работником о зарплате и условиях

---

[45] Шмален Г. Основы и проблемы экономики предприятия. – М., 1996, с. 512.

труда. Основным принципом коллективного договора является добровольное принятие и совместное согласование сторонами условий. Государство выступает в роли главного регулирующего органа по вопросам заработной платы. Результатом большинства переговоров о зарплате является компромисс между взглядами каждой из сторон[46].

Таблица 1

Размер налогооблагаемого дохода (без вычета одной минимальной заработной платы)	**Сумма налога**
До четырехкратного размера минимальной заработной платы: (4x14235*) = 56940	13 % от суммы дохода (7402,2 сум)
От четырех (+1 сум) до восьмикратного размера минимальной заработной платы: от 56941 до (8x14235) = 113880	Налог 7402,20 + 23% с суммы, превышающей четырехкратный размер минимальной заработной платы (56940 сум)
От восьмикратного (+1 сум) размера минимальной заработной платы: 113881 и выше	Налог с восьмикратного 20498,17 + 33% с суммы, превышающей восьмикратный размер минимальной заработной платы (113881)

*Совокупный размер минимальной заработной платы с января по апрель равен 14235.

Требования к организации оплаты труда в условиях рыночных отношений не упростились, хотя на данном этапе, когда не в полную меру действуют рыночные механизмы, появились определенные упрощения. Государством принят принцип проводить постепенное уменьшение регулирующих функций, положившись на рыночное регулирование цены на рабочую силу.

Теоретически свободная цена рабочей силы на рынке труда, неограниченный размер заработной платы и доходов в системе налогообложения населения считается более предпочтительной в условиях действия отработанных рыночных механизмов. В западных странах за счет налогов граждан формируется примерно 50% госбюджета. В Узбекистане за счет подоходного налога с населения формируется более 10% доходной части бюджета (без целевых фондов).

В условиях чрезмерной дифференциации доходов, нарастания неплатежей, несобираемости налогов, задержки заработной платы,

---

[46] Хоскинг А. Курс предпринимательства: Практич.пособие / Пер. с англ. — М.: Международные отношения, 1993, с. 248-249.

централизованная политика в области заработной платы должна быть усилена.

Организация труда, как основополагающий фактор системы оплаты труда, становится одним из важнейших механизмов всей системы. К основным элементам организации оплаты труда можно отнести: выявление условий и нормирование труда; тарификация заработной платы; разработка форм и систем заработной платы.

Система организации оплаты труда включает: нормирование труда; тарифную систему; схемы должностных ставок и окладов; формы и системы заработной платы; надбавки и доплаты.

Тарифная система - это совокупность централизованно разработанных нормативов, посредством которых осуществляется дифференциация и регулирование оплаты труда различных групп работников в зависимости от сложностей (квалификация и ответственность). Основные элементы тарифной системы - тарифно-квалификационные справочники, тарифные сетки, тарифные ставки.

Для установления прямой зависимости оплаты труда от реальных результатов деятельности предприятия важную роль играют выбор и применение соответствующих форм и систем заработной платы. Формы и системы заработной платы - это способы установления зависимости величины заработной платы рабочих от количества и качества затраченного ими труда с помощью количественных и качественных показателей, отражающих результаты труда.

Содержание работы предпринимателя по организации оплаты труда. В частных, государственных, индивидуальных, акционерных предприятиях и других организациях внебюджетной сферы формы и системы оплаты труда определяются исходя из целесообразности и достижения наибольшей эффективности субъектом хозяйствования. Его задача состоит в том, чтобы эти формы и системы в наибольшей мере соответствовали целям и задачам предприятия. Система заработной платы, особенно такие переменные величины, как нормы труда и условия премирования, всегда зависят от изменяющихся условий производства. В этой связи задача предпринимателя - отслеживать эти изменения и регулировать основные параметры заработной платы, учитывая оптимальное и рациональное ее соотношение и то, что ранее назначенную заработную плату, привилегии и льготы нельзя отнять без конфликта, а иногда весьма жестокого. Вместе с тем, степень самостоятельности предпринимателя по организации оплаты труда может быть ограничена законодательными актами и закрепленными статьями в коллективных договорах и индивидуальных договорах (контрактах). Деятельность предпринимателя также регулируется действующей системой налогообложения. В то же время на предприятиях действует рекомендательно тарифная система оплаты труда.

В условиях перехода к рыночной экономике право определения размеров вознаграждения за труд принадлежит работодателям, устанавливающим формы и системы оплаты труда, размеры окладов, соотношения в оплате труда между различными категориями персонала, системы материального поощрения, размеры дополнительных доплат (кроме оговоренных законом: за неблагоприятные условия труда, сверхурочные, праздничные, ночные смены и т.д.), размер выплат за выслугу лет. Если коллективный договор не заключается, то условия оплаты труда специально оговариваются в контрактах.

Содержание государственной социально-экономической политики заключается в осуществлении определенных программ, направленных на повышение жизненного уровня граждан. В процессе становления рыночных отношений складываются новые отношения между государством, предприятием и работником по вопросам оплаты его труда. Государство дает законодательные гарантии, обеспечивающие каждому гражданину право на образование, безопасный труд, сохранение здоровья, социальную защиту в случае нетрудоспособности или безработицы. Предприятием обеспечиваются безопасные условия труда. В этих условиях социальная политика государства направлена на создание равных возможностей для всех граждан.

Практическая реализация этих возможностей существует в условиях социальной дифференциации по уровню доходов. В то же время концентрация доходов у отдельных групп населения может порождать социальную напряженность в обществе.

Основная идея социальной рыночной концепции в том, что в условиях рынка все процессы происходят на основе свободных решений свободных предпринимателей. Государство законодательно создает разумные рыночные условия для развития экономики, не вмешиваясь в нее. На государственном уровне ограничиваются возможности крупных предпринимателей и запрещается недобросовестная конкуренция. Как правило, на начальном этапе развития рыночных отношений социальная рыночная концепция не выдвигает на первое место благосостояние населения, ограничиваясь внесением нравственного начала в общественный строй[47].

Основные направления социальной политики регулирования оплаты труда осуществляются правительственными органами Республики Узбекистан, исходя из состояния экономического развития страны. По мнению видных экономистов, к настоящему времени завершился начальный процесс, который можно было бы

---

[47] *Лампет Х. Социальная рыночная экономика.* – М., 1993.

назвать необходимым спадом - остановка тех производств, на которые в планово-распределительном хозяйстве создавался искусственно завышенный спрос. Это, прежде всего, выпуск продукции, неудовлетворительной по качественным показателям и ассортименту, но сбываемой благодаря низким плановым ценам. Прошел переломный момент перехода из фазы экономического спада в фазу структурного кризиса. Наступил второй этап, обеспечивающий становление рыночных отношений.

По действующему законодательству Республики Узбекистан, зарплата работника зависит от его трудового вклада, качества, времени труда и максимальным размером не ограничивается. С 1992г. в законодательном порядке установлен и действует минимальный размер оплаты труда, который при его принятии задумывался как отображение прожиточного минимума. Однако в период высокой инфляции (в 1991-1993 гг.) утратил связь с прожиточным минимумом. В первые же годы независимости минимальная заработная плата менялась несколько раз в год (в 1993 году – 7 раз). За последние годы минимальная заработная плата стала изменяться в основном один раз в год. Размеры минимальной заработной платы, установленные в период за 1992-2002 гг., приведены в табл.2.

Доходы населения и условия жизни остаются для большинства не высокими, хотя действуют естественные амортизаторы: вторичная занятость, подсобные хозяйства, теневая экономика[*]. С 1993 г. в Республике Узбекистан в уровне заработной платы в структуре денежных доходов населения наметилась стойкая тенденция к снижению. Так, если в 1993г. этот уровень составлял 57,3% (в годы существования Союза этот уровень превышал 65%), то в 1996 г. - 37,9%, в 1997 г. – 35,0%. На конец 2001 года доля оплаты труда в совокупном доходе составила около 30%.

Реализация существующего мнения о целесообразности уже сегодня поднять минимальную заработную плату до уровня прожиточного минимума в условиях несбалансированности денежной массы и товарных ресурсов может вызвать ценовый шок и привести к банкротству многих предприятий, к новому витку инфляции. А с ростом цен увеличится и стоимость прожиточного минимума, что приведет к "бегу" за ростом цен, не улучшая социально-экономического положения населения. Однако поднимать уровень минимальной заработной платы - это непреложный, необходимый и единственный путь реализации социальных программ по повышению жизненного уровня.

---

[*] О системе минимальных потребительских бюджетов населения Российской Федерации: Указ Президента Российской Федерации // Российская газета, 1992, 25 марта.

Таблица 2

Размеры минимальной заработной платы, установленные в Республике Узбекистан в 1992 - 2002 гг.

Год	Минимальная зарплата	Срок введения	Примечание
До 1992г.	70 руб.		Не менялась с 1972 г..рубли
	350	С 1 января 1992г.	
	550	С 16 марта	
	1000	С 1 июля	
	1250	С 1 сентября	
	2000	С 1 октября	
1993г.	2500	С 1 января 1993 г.	
	3000	С 1 апреля	
	7500	С 1 июня	
	11250	С 1 июля	
	13500	С 1 сентября	
	16200	С 1 ноября	
	24300 сум	С 1 декабря	Введение сум-купона
1994г.	30000	С 1 января 1994г.	
	45000	С 1 марта	
	70000	С 1 июня	
	100 сум	С 1 августа	Введение сума
1995г.	150	С 1 марта 1995г.	
	250	С 1 сентября	
1996г.	400	С 1 апреля 1996г.	
	550	С 1 сентября	
	600	С 1 декабря	
1997г.	750	С 1 июля 1997г.	
1998г.	1100	С 1 июля 1998г.	
1999г.	1750	С 1 августа 1999г.	
2000г.	2450	С 1 августа 2000г.	
2001г.	3430	С 1 августа 2001г.	
2002г.	3945	С 1 апреля 2002г.	

Источник: Указы Президента Республики Узбекистан за соответствующие годы

Решению социальных программ - по росту заработной платы, пенсий, стипендий - должна предшествовать работа по пересмотру ряда существующих, побуждающих к иждивенчеству, с одной стороны, и с другой, не дающих реальных возможностей к улучшению жизненного уровня.

Особенности оплаты труда в странах с развитой рыночной экономикой. В США почти все рабочие получают повременную оплату, что связано с высоким уровнем механизации и организации труда, где выработка от рабочего практически не зависит. Минимальная оплата труда (как и почасовые ставки) регламентируется законом; при определении среднего уровня оплаты фирмы следят, чтобы она не была ниже, чем у других фирм в данном географическом регионе; абсолютные размеры заработка зависят от квалификации работника.

Системы оплаты труда в США менее гибки, чем в других странах, меньше воспитания, больше планирования и ротации.

Основные виды дополнительной оплаты труда в США:

- премии управленческому персоналу;
- компенсационные выплаты при выходе в отставку;
- специальные премии менеджерам вне зависимости от их успехов;
- при неизменной величине базового оклада выплачиваются премии, зависящие от величины прибыли;
- продажа работникам акций компании.

Премии руководству фирмы зависят от финансового, а не от производственного результата деятельности. Сформировавшееся соотношение в оплате труда руководителей и работников выдерживается достаточно прочно.

Почасовая ставка у рабочих Германии и Швейцарии выше, чем у рабочих США, на 20%. В Гонконге, Таиланде, Южной Корее заработная плата составляет 10-12% от заработной платы в США. Это приносит последним при достаточно высоком качестве товаров сверхвысокие прибыли.

Вопросы для самоконтроля

1. Раскройте сущность понятия "доходы населения". Из каких источников они формируются?

2. Считаете ли Вы, что прожиточный минимум - основа анализа уровня доходов, благосостояния? Что лежит в основе определения прожиточного минимум?

3. В чем сущность минимального потребительского бюджета?

4. Задачи государственной социальной политики, её составные элементы и принцип социальной справедливости.

5. Проследите влияние роста стоимости жизни на реальный уровень доходов.

6.Сущность индексации доходов населения и периодичность индексации.

15. Формы и системы оплаты труда

Формы и системы заработной платы. Заработная плата является важным регулирующим и стабилизирующим элементом существования общества и общественного производства. Даже в условиях отсутствия эффективного общегосударственного механизма социальной защиты, заработная плата позволяет сохранять и поддерживать стимулирующую функцию общественного труда и остается единственным мерилом количества и качества труда.

В любой экономической системе труду отведена значительная роль и придается важнейшее значение. Труд представляется как целесообразная полезная деятельность человека, осуществляемая для удовлетворения определенных потребностей, а основным мотивом в оплате труда является интерес работника возместить стоимость затраченных усилий денежной выплатой.

Заработная плата, фонд оплаты труда, доходы, как одни из основных показателей социально-экономического положения, во многом содержат в себе не только экономическую сущность и ее количественную величину, но и социально-политическую суть, от уровня которой зависят обстановка и стабильность общества. В этой связи, оплата за произведенный труд, кроме индивидуального потребительского значения, приобретает характер общественного продукта, выраженного в добавленной стоимости и в других макроэкономических показателях. В связи с этим доходы, заработная плата во все времена и во всех формациях общества были объектом самого пристального внимания и тщательного рассмотрения и, что особо важно, инструментом регулирования многих социально-экономических вопросов.

Систему оплаты труда принято классифицировать: по оценке результатов труда (сдельная и повременная, сдельно-повременная), по количеству показателей (простая и сложная), по характеру труда, воздействию работников на предметы труда (индивидуальная и коллективная), по степени механизации.

Расходы на заработную плату включаются в расчет себестоимости производимого товара, услуги, поэтому необоснованное увеличение заработной платы при неизменности цен ведет к нерентабельным расходам предприятия, снижает прибыль. Выбор системы оплаты труда принадлежит работодателю, а определение конкретных форм оплаты труда зависит от финансового состояния предприятия и его

перспективности. В связи с этим, главным при выборе систем оплаты труда и критерием ее эффективности является ее реальный рост при снижении затрат на единицу продукции и обеспечении рентабельности предприятия, конкурентоспособности произведенного товара, услуг.

Организация заработной платы в экономических формациях, основанных на многообразии форм собственности и отношениях найма работодателями (предпринимателями) работников, предполагает два основных уровня отношений между работниками и работодателями.

Первый уровень - их взаимодействие на рынке труда, где *определяется цена рабочей силы (в марксистской терминологии)* или цена трудовой услуги, предоставляемой работником работодателю (в терминологии экономистов, не разделяющих марксистскую теорию). С точки зрения экономического содержания, понятия рабочей силы и трудовой услуги идентичны - под ними понимается способность работника к выполнению определенных видов работ (в виде продукции или услуг). **Цена рабочей силы (трудовой услуги)** - это денежное вознаграждение, которое работодатель готов заплатить, а работник согласен получить в течение определенного времени имеющихся у работника названных способностей за использование их предприятием или организацией, принадлежащим определенному собственнику (государству, акционерному обществу, частному лицу и т.д.). Наряду с денежной формой, в законодательстве многих стран допускается вознаграждение в натуральной форме (продукцией). Границы такого вознаграждения очень узки и чаще всего оговариваются законом.

В современных условиях о цене рабочей силы работодатели и работники договариваются или через своих представителей путем коллективных переговоров на различных уровнях (чаще всего), или непосредственно, без представителей, на основе заключения индивидуальных договоров (в отдельных случаях).

Второй уровень взаимодействия работников и работодателей - взаимодействие внутри предприятия. Чтобы способности работников были реализованы, а труд их эффективным (т.е. чтобы работодатель и работник получали то, на что каждый из них рассчитывал), их работа на предприятии должна быть определенным образом организована. Между ценой рабочей силы (трудовой услуги) и показателями, характеризующими эффективность деятельность работника, должна быть установлена определенная взаимосвязь, которая и является предметом организации заработной платы на предприятии.

До каждого работника исходя из технических, технологических, организационных и экономических условий деятельности предприя-

тия, а также с учетом сложившихся в обществе научно-обоснованных представлений о социальных и физиологических требованиях к интенсивности труда работников, должны быть доведены нормы трудовой деятельности (трудовые обязанности), устанавливающие конкретные количественные и качественные параметры его деятельности. Кроме того, исходя из цены рабочей силы (трудовой услуги) и норм труда должна быть также установлена количественная взаимосвязь между степенью выполнения норм труда (трудовых обязанностей, т.е. фактическими результатами труда) и уровнем оплаты труда работника.

Каждая единица количественного измерения нормы труда должна получить денежную оценку исходя из цены рабочей силы. Работник и работодатель должны также договориться между собой и об оплате за труд, превышающий установленные нормы труда (трудовые обязанности). Эти вопросы - предмет переговоров между работниками и работодателями - определяют сферу действия внутреннего рынка труда предприятия. В ходе переговоров устанавливается взаимосвязь между оплатой труда и степенью перевыполнения норм труда (в тех случаях, когда это необходимо работодателю и подходит работникам). Различные варианты взаимосвязаны между уровнями выполнения и перевыполнения норм труда и уровнем оплаты труда работников и представляют собой системы заработной платы.

Таким образом, под *системой оплаты труда* подразумевается совокупность устанавливаемых в законодательном порядке правил, определяющих соотношение между затраченным трудом и размером начисленной заработной платой, и понимается определенная взаимосвязь между показателями, характеризующими меру (норму) труда и меру его оплаты, гарантирующая получение работником заработной платы в соответствии с фактически достигнутыми результатами труда (относительно нормы) и согласованной между работником и работодателем ценой его рабочей силы.

Переход к рыночной экономике рельефно обозначил два основных типа организации заработной платы на предприятиях: *тарифный* и *бестарифный*. Наиболее распространенным является тарифный тип организации заработной платы, приводимый в действие на основе тарифной системы (тарифно-квалификационных справочников, тарифных ставок и сеток). Тарифная форма организации заработной платы предпочтительнее для работников, поскольку определяет условия оплаты труда до начала работы и прямо не связана с конечными результатами деятельности. Бестарифный вариант организации оплаты труда предполагает его оплату по конечному результату деятельности, и поэтому более предпочтителен для работодателя.

По способу начисления заработная плата устанавливается либо по количеству отработанного времени, либо по количеству произведенного продукта, а чаще всего с учетом этих двух факторов времени и количества произведенной работы, применяемых в различных пропорциях. Это обстоятельство обусловило существование двух основных форм оплаты труда - повременной и сдельной с их разновидностями. Оплата труда работников, осуществляемая в соответствии с отработанным временем, называется *повременной формой оплаты труда.* Оплата труда работников, проводимая в соответствии с выполненным объемом работ, является *сдельной.*

Различные модификации повременной и сдельной форм оплаты обусловили существование различных систем оплаты труда, включающих элементы как сдельной, так и повременной. Это может быть сдельная оплата с гарантированным минимумом или сдельно-премиальная оплата труда с выплатой единовременных бонусов или премий.

Повременная оплата труда подразумевает начисление основного заработка по установленной тарифной ставке или окладу за отработанное время, т.е. заработок работника зависит от квалификации и отработанного времени. Повременная заработная плата может существовать в чистом виде (простая повременная), когда заработок начисляется за квалификацию и время работы, а может усложняться за счет добавления к этим основным показателям элементов сдельной формы оплаты труда. Например, при повременно-премиальной форме премия начисляется за конкретный вклад работника в конечные результаты труда.

По способу начисления заработной платы повременная система *может быть почасовой* (расчет заработка ведется по часовой тарифной ставке и отработанным часам), *поденной* (при расчете используется дневная тарифная ставка и отработанное число дней, смен) и *месячной* (при расчете используется твердый месячный оклад и число отработанных дней).

Повременная форма оплаты труда и образованные на ее основе системы используются при оплате видов работ, где, как правило, не представляется возможности определить количественно произведенного труда и его интенсивности:

- главную роль играет качество, а не количество, а увеличение продукции может привести к браку или ухудшению её качества;
- отсутствует возможность и необходимость увеличения количества выпуска продукции;
- интенсивность труда изначально задана, производственный процесс жестко регламентирован, например, работа на конвейере, где количество произведенной продукции не зависит от индивидуальных усилий рабочего;

- трудно выделить объем индивидуально выполненной работы.

С точки зрения наемного рабочего, повременная оплата труда, с одной стороны, привлекательна, поскольку заработная плата не зависит от интенсивности труда, а с другой, не устраивает его, поскольку он не может повысить свой заработок путем увеличения труда и личной доли участия (за счет мастерства или интенсивности) в производственном процессе. В обычных условиях предприниматели не считают повременную оплату труда достаточно эффективной. Она не стимулирует повышение производительности труда. Но в некоторых случаях, когда хорошо отработана организация труда и когда выработка выше, чем на конкурирующих предприятиях, что дает возможность за счет неадекватно оплаченного труда экономить часть фонда заработной платы и получать большую прибыль, предприниматели предпочитают именно эту оплату труда.

Сдельная оплата труда подразумевает начисление заработной платы в зависимости от расценок за натуральные показатели и количества произведенной работы. По способу начисления заработной платы сдельная форма оплаты труда связана с формами организации труда и может быть: прямой сдельной; косвенно-сдельной; аккордно-сдельной; сдельно-прогрессивной.

Сдельная форма оплаты труда применяется в целях более эффективного использования оборудования и рабочей силы. Внедрение сдельной оплаты труда предъявляет повышенные требования к нормативной базе, к комплексу действующих норм, необходимых для поддержания высокой производительности труда, а также к однотипности и качеству материалов и механизмов. Сдельная оплата труда, с точки зрения рабочего, предпочтительна тем, что дает возможность зарабатывать в зависимости от вклада (эффект Робинзона Крузо). С другой стороны, плоха тем, что через систему нормативов времени рабочим задаются жесткие темпы работы, что приводит к повышенному расходованию энергии работников. С точки зрения предпринимателя, сдельная оплата труда предпочтительнее, т.к. стимулирует высокую производительность труда. Однако в этом случае увеличивается вероятность брака и ухудшения качества продукции.

Сдельная оплата труда применяется, когда:

- имеется возможность оценки количества и качества произведенной продукции;
- существуют количественные показатели работы, непосредственно зависящие от конкретного работника;
- имеется возможность точного учета объемов выполняемых работ;

- рабочие конкретного участка могут увеличить выработку или объем выполняемых работ;

- существует необходимость на конкретном производственном участке стимулировать дальнейшее увеличение выработки продукции или объемов выполняемых работ;

- имеется дефицит мощности на отдельном звене технологической цепочки;

- имеется техническая возможность нормирования труда.

Сдельную оплату труда не рекомендуется применять, если увеличение выработки ведет к:

- ухудшению качества продукции;
- нарушению технологических режимов;
- ухудшению обслуживания оборудования;
- нарушению требований техники безопасности;
- превышению оптимальных санитарно-гигиенических норм;
- перерасходу сырья.

Конкретно на каждом предприятии, в зависимости от характера выпускаемой продукции, наличия тех или иных технологических процессов, уровня организации производства и труда, применяется та или иная форма оплаты труда. Например, сдельная оплата труда на данном участке может быть малоэффективной. В этом случае для повышения производительности труда следует последовательно применять сдельно-премиальную, сдельно-прогрессивную или аккордную системы. Поэтому на одном и том же предприятии, в различных цехах, участках и производствах могут применяться различные формы и системы оплаты труда.

При прямой (простой) сдельной системе оплаты труда заработок рабочего определяется путем умножения сдельной расценки на количество произведенной продукции, работ или услуг. В этом случае заработок рабочего увеличивается прямо пропорционально его выработке.

При *прямой сдельной оплате труда* существуют два способа определения постоянной сдельной расценки:

- *первая* - дневная тарифная ставка (соответствующая разряду рабочего) делится на количество единиц продукции, произведенной за смену, или норму выработки;

- *вторая* - часовая тарифная ставка (соответствующая разряду работ) умножается на норму времени (время) в часах (минутах) на выполнение работы, услуги. Данная система применима для оплаты труда индивидуально и коллективно работающего персонала.

При *индивидуальной прямой сдельной системе оплаты труда* заработная плата рабочего определяется как произведение индиви-

дуальной сдельной расценки за единицу продукции и количества произведенного продукта, услуг за данный период.

При *сдельно-премиальной системе* сдельная часть труда работника оплачивается по прямым сдельным расценкам; премиальная часть состоит из премиальных доплат, устанавливаемых за экономию материалов, энергии, оборудования, снижение нормируемой трудоемкости и т.д. При этом условия премирования оговариваются предварительно.

При *сдельно-прогрессивной системе* труд оплачивается по прямым неизменным сдельным расценкам в пределах выполнения установленных норм, а при перевыполнении этих норм эта часть работы оплачивается по прогрессивно нарастающим расценкам, повышающимся в зависимости от перевыполнения норм выработки. Надбавки (в процентах) к основной расценке за единицу продукции, произведенной сверх нормы, определяются по специальной шкале. При этом прогрессивное увеличение расценок за продукцию, изготавливаемую сверх нормативов, имеет целью повышение производительности труда и снижение себестоимости продукции.

Сдельно-прогрессивная система оплаты труда применяется при острой необходимости наращивания выпуска дефицитной продукции. При этом особое внимание уделяется контролю за использованием рабочего времени. Поскольку при применении сдельно-прогрессивной системы оплаты труда заработок рабочих растет быстрее, чем их выработка, эта система применяется только на короткое время или на остродефицитных по мощности участках производства.

При внедрении сдельно-прогрессивной оплаты труда особое внимание уделяется определению исходной нормативной базы, в том числе проектированию эффективных шкал повышения расценок, методам объективного учета выработки продукции и фактически отработанного времени.

Косвенно-сдельная система оплаты труда применяется только к рабочим вспомогательной группы (наладчики, настройщики, смазчики, крановщики, грузчики), обеспечивающим работу основных рабочих-сдельщиков. Работа по этой системе оплачивается в прямой зависимости от результатов труда основных работников. Расчет заработка рабочего при косвенно-сдельной оплате можно производить либо на основе косвенной расценки и количества изделий, изготовленных прямыми сдельщиками (обслуживаемыми рабочими), или исходя из выполнения норм прямыми сдельщиками в процентах.

Для получения *косвенной расценки* дневная тарифная ставка рабочего, оплачиваемого по косвенной сдельной системе, делится на установленную ему норму обслуживания и норму дневной

выработки обслуживаемых рабочих, т.е. необходимы три показателя: дневная тарифная ставка в денежном выражении, норма выработки прямых сдельщиков в натуральных показателях и их численность или численность станков и агрегатов (чел., шт.).

Общий заработок вспомогательного рабочего ($ЗП_{всп.общ.}$) рассчитывается путем умножения его тарифной ставки ($ТС_ч$) на средний процент выполнения норм обслуживаемых рабочих-сдельщиков ($кен$), либо умножением косвенно-сдельной расценки на фактический выпуск продукции обслуживаемых рабочих ($Ф_{ф.ф}$).

$$ЗП_{всп.общ.} = ТС_ч \times Ф_{ф.ф} \times кен / 100 .$$

При косвенно-сдельной системе оплаты труда заработную плату можно рассчитывать с использованием несколько иных показателей по следующей формуле:

$$ЗП_{всп.общ.} = S(Р_н \times Q_ф) ,$$

где: $Р_н$ - косвенная сдельная расценка за единицу продукции, произведенной обслуживаемым рабочим в денежном выражении; $Q_ф$ - фактическое количество продукции, произведенной в данном периоде, обслуживаемым рабочим в соответствующих единицах измерения.

Простая повременная заработная плата начисляется по установленной тарифной ставке или окладу в зависимости от фактически отработанного времени. Заработок работника зависит от его квалификации и отработанного времени. Повременная заработная плата имеет две разновидности: *простую повременную* и *повременно-премиальную (поощрительную)*. По способу начисления заработной платы повременная оплата труда может быть *почасовой, поденной* и *помесячной.*

При почасовой оплате труда расчет заработка проводится путем умножения часовой тарифной ставки на фактически отработанное количество часов; при поденной используется дневная тарифная ставка; при помесячной - исходя из месячного оклада.

Заработок работника ($ЗП$) при простой повременной системе с использованием при расчете величины месячного заработка часовой тарифной ставки и количества отработанных часов рассчитывается как произведение часовой тарифной ставки рабочего данного разряда ($ТС_ч$) и отработанного времени в данном периоде ($Ф_{ф.ч}$) в час:

$$ЗП = ТС_ч \times Ф_{ф.ч} .$$

Пример. Работник в течение месяца отработал 155 часов, при тарифной ставке 8 сумов в час. Его месячный заработок составит: 155 x 8 = 1240 сум.

Заработок рабочего при простой повременной системе с использованием при расчете величины месячного заработка поденной тарифной ставки и количества отработанных дней (смен) рассчитывается по формуле:

$$ЗП = ТС_д \times Ф_{р.д.}.$$

Пример. Работник в течение месяца отработал 21 смену при дневной тарифной ставке 60 сумов. Его месячный заработок составит: 21 х 60 = 1260 сум.

Заработок работника *(ЗП)* при расчете величины месячного заработка с использованием месячной тарифной ставки и количества отработанных часов рассчитывается как произведение месячной тарифной ставки $ТС_м$ и фактически отработанного времени в часах $Ф_{р.ф.}$, деленное на установленное по графику время работы $Ф_{р.ф}$ по формуле:

$$ЗП = \frac{ТС_м \times Ф_{р.ф}}{Ф_{р.р.}}.$$

При использовании в расчете заработной платы месячного оклада количество часов в месяце не имеет значения. И в феврале (при 28 календарных днях), и в марте (при 31 календарном дне) заработная плата работника остается без изменения.

Простая повременная заработная плата применяется также для оплаты труда руководителей, специалистов и служащих в виде системы должностных окладов. *Должностной оклад* - это абсолютный размер заработной платы, устанавливаемый в соответствии с занимаемой должностью. При этом оклад может иметь определенный диапазон от минимального до максимального значений в пределах одной должности. Для повышения результативности работы специалистов могут применяться различные усложненные системы этого вида оплаты труда, например, аккордная оплата труда в двух ее модификациях: повременной и денежной.

При *аккордно-сдельной оплате труда* расценка устанавливается на весь объем работы, а не на отдельную операцию, на основе действующих норм времени или норм выработки и расценок с определением срока выполнения работ. Сумма оплаты труда за выполнение всего комплекса работ и дата завершения работ оговариваются до начала работ. При частом применении аккордной системы оплаты труда могут производиться авансовые расчеты за фактически выполненный объем работ за месяц или квартал. При данной системе оплаты труда может использоваться дополнительное премирование за сокращение сроков выполнения работ, высокое качество, что

значительно усиливает стимулирующую роль этой системы в росте результативности труда.

Иногда применяется сдельно-аккордная система с отслеживанием количества изготовленного продукта, времени при учете расценок за виды работ по схеме:

количество х оплата штуки х аккордный коэффициент = заработная плата

Пример повременно денежной аккордной оплаты труда и расчет заработной платы на этой основе в двух вариантах приводится в работе немецкого экономиста Г. Шмалена[49].

Таблица 3

Повременная и денежная аккордная оплата при увеличении оплаты труда

Производительность: нормативная - 10 шт./ч.; фактическая - 15 шт./ч.

Вид оплаты	Аккордный норматив 18 марок/ч:	Аккордный норматив 24 марки/ч.
Повременная аккордная оплата Денежная аккордная оплата	Заданное время 60 мин./ч: *10 шт./ч.=6 мин./шт.* Оплачиваемое время: *15 шт. х 6 мин./ч. = 90 мин.* Денежный фактор: *18 марок/ч : 60 мин./ч.=0,3 марки/мин.* Часовая оплата: *90мин. х 0,3марки/мин. = 27 марок* Оплата единицы продукции *18 марок/ч. : 10 шт./ч. = 1,8 марки/шт.* Часовая оплата: *15 шт. х1,8 марки/шт. = 27 марок*	Заданное время 60 мин/ч: *10 шт./ч. = 6 мин./шт.* оплачиваемое время: *15 шт. х 6 мин./ч. = 90 мин.* денежный фактор: *24 марок/ч. : 60 мин./ч. = 0,4 марки/мин.* Часовая оплата: *90 мин. х 0,4 марки/мин. = 36 марок* Оплата единицы продукции: *24 марок/ч. : 10 шт./ч. = 2,4 марки/шт.* Часовая оплата *5 шт. х 2,4 марки/шт. = 36 марок*

Повременно-премиальная система оплаты связана с дополнительным поощрением за результативность труда подразделения (отдела, лаборатории, участка при коллективной организации труда) и работника (при индивидуальной организации труда в общие результаты труда), за определенный промежуток времени.

Повременно-премиальная оплата труда равняется повременной оплате плюс премии за особые результаты (количество, качество труда, бережное отношение к оборудованию, эффективное использование материалов, снижение брака). Смысл ее в том, что к заработной плате работника-повременщика доплачивается премия к его тарифной ставке, в размерах, оговоренных ранее.

---

[49] Шмален Г. Основы и проблемы экономики предприятия, с.512.

Пример. Работник-повременщик отработал 150 часов в месяц, имеет часовую тарифную ставку 8 сумов, выполнил работу, дающую право на получение 30% премии. Его заработная плата составит: 8 х 150 х 1,3 = 1560 сум.

В условиях рыночной экономики премиальная система является самостоятельной, эффективной, стимулирующей и организующей частью системы заработной платы. Предприятие может самостоятельно разрабатывать положение о премировании работников, при необходимости согласовывая его с профсоюзной организацией, и включать в коллективный договор в целях роста результативности труда. Следует отметить, что в некоторых странах с развитой рыночной экономикой до настоящего времени премиальные выплаты не применялись в широких масштабах, что в настоящее время признается экономистами как недостаток.

Премирование может быть за итоги финансово-хозяйственной деятельности по результатам года, единовременное (разовое), за достижение конкретных производственных целей. Размеры премии устанавливаются по каждому показателю раздельно с учетом достигнутого экономического эффекта за его выполнение. Размер премии повышают (понижают) с учетом степени выполнения условий премирования. Размеры премии рабочим определяют в процентах к сдельному заработку у сдельщиков, тарифному заработку за отработанное время у повременщиков или в абсолютной сумме. Для распределения премии могут использоваться коэффициент трудового участия (КТУ) и коэффициент трудового вклада (КТВ). На предприятиях всех видов собственности условия премирования рабочих, специалистов, руководителей и служащих оговариваются в коллективном договоре или в специальных условиях[50].

На государственных предприятиях его руководители премируются по решению вышестоящих организаций или совета трудового коллектива. На акционерных предприятиях решение о премировании принимается на совете директоров, на общем собрании акционеров. Руководители, специалисты и служащие структурных подразделений премируются по решению руководителя предприятия.

Коллективные системы оплаты труда предопределяются целесообразностью и необходимостью применения коллективных методов организации труда, обусловленные разделением и кооперацией труда. Существование производственных коллективов оговаривается технологическим разделением труда и является основой коллективных, бригадных методов организации работы. В промышленности, строительстве, на транспорте *производственной бригадой* называют

---

[50] Экономика предприятия: Учебник / В.Я.Горфинкель, Е.М.Куприянов, В.П.Прасолова и др. – М., 1996, с.367.

коллектив рабочих одной профессии, выполняющих однородные технологические процессы (специализированные производственные бригады). Бригады могут объединять рабочих различных профессий, выполняющих один объем работ (комплексные производственные бригады). Бригада несет коллективную, общую ответственность за результаты труда. Коллективные формы работы вводятся там, где группы рабочих выполняют общую работу и индивидуальный вклад каждого отдельного работника выделить очень сложно. Коллективная форма труда позволяет:

- рационально использовать рабочее время;
- применять индивидуальные графики работ, эффективные для конечной продукции;
- внедрять совмещение профессий, взаимозаменяемость между работниками;
- обогащать труд, делать его более разнообразным в течение смены;
- ликвидировать выгодные (престижные) и невыгодные (малопривлекательные) работы.

Оплата труда при бригадной форме организации труда зависит от типов бригад, условий и принципов их создания, способа формирования денег для оплаты, подчинения и управления.

По способу разделения и кооперации труда бригады могут быть:

- с *полным разделением труда,* когда каждый работник занят только выполнением работы строго по своей специальности на одном рабочем месте (бригада токарей, работающих на однотипных станках);
- с *частичной взаимозаменяемостью,* когда работники владеют несколькими профессиями и могут выполнять работу не только на своем рабочем месте, но по совмещаемой профессии (бригада токарей, работающих на разнотипных станках);
- с *полной взаимозаменяемостью,* когда каждый член бригады может работать на любом рабочем месте или меняться рабочими местами по заранее продуманной схеме (бригада сборщиков).

Способ оплаты труда бригады - индивидуальная, коллективная с использованием различных коэффициентов для распределения коллективного заработка КТУ и КТВ.

Подрядная форма оплаты труда подразумевает заключение договора подряда на выполнение определенного объема работы за определенную плату в определенное время. Оплата труда рабочих при бригадной сдельной системе оплаты труда может производиться двумя методами: с применением индивидуальных сдельных расценок всех рабочих, работающих в бригаде, либо на основе коллективных расценок, установленных в целом для бригады с учетом квалификационного уровня работников по разрядам.

При использовании комплексных сдельных расценок заработная плата членов бригады зависит от общей бригадной выработки, которая определяется в зависимости от сложности работ (разряда работ), квалификации рабочих (разряда рабочих), количества отработанного каждым рабочим времени и метода распределения бригадного заработка.

Коллективная (комплексная) сдельная расценка бригады определяется как средняя сдельная расценка работ по каждому из рабочих, входящих в состав бригады.

Плановые сдельные расценки работ по каждому из рабочих определяется как произведение нормы выработки (количество единиц продукции и работы за единицу времени при конкретных организационно-технических условиях, т.е. при учете технологии, квалификации работ и рабочих) и тарифной ставкой рабочего данной квалификации.

Фактические сдельные расценки работ по каждому из рабочих определяются как произведение выработки (изготовлено за час./шт.) и тарифной часовой ставки рабочего данной квалификации.

Комплексные (бригадные) сдельные расценки определяются методом суммирования сдельных расценок всех работ и операций каждого из рабочих (основных и вспомогательных), поскольку они входят в состав комплексной бригады.

Общий заработок бригады определяется как сумма заработков всех рабочих (произведение часовой выработки и сдельной расценки) или как произведение часовой выработки бригады и комплексной сдельной расценки.

Заработок бригады ($ЗП_ч$) исчисляется умножением бригадной сдельной расценки за единицу производимой продукции ($Р_ч$) на фактически выполненный бригадой объем работ ($В_ч$):

$$ЗП_ч = Р_ч \times В_ч .$$

Распределение коллективного бригадного заработка осуществляется по квалификации (разрядам), по отработанному времени каждым из членов бригады и с применением КТУ. Оплата труда в условиях коллективного подряда при коллективной сдельной оплате труда каждому члену бригады (производственного коллектива) поставлена в зависимость от общих результатов всего коллектива, бригады.

Применяются два метода распределения коллективного заработка между членами коллектива. Первый заключается в том, что заработок распределяется между членами коллектива пропорционально тарифным ставкам и отработанному времени по следующей формуле:

$$ЗП_i = \frac{Р_{бр} \times В_{бр} + ФОТ_д}{\sum_{i} ТС_{ч} \times Ф_{фi}} \times ТС_{ч} \times Ф_{фi},$$

где: $ЗП_i$ - заработная плата i-го рабочего при коллективной сдельной системе; $Р_{бр}$ - коллективная (бригадная) сдельная расценка; $В_{бр}$ - выработка бригады в штуках; $ТС_{ч}$ - часовая тарифная ставка i-го рабочего; $Ф_{фi}$ - количество отработанных часов i-м рабочим; $ФОТ_д$ - поощрительные выплаты.

Такой метод распределения коллективного заработка применяется, когда все работают одинаково, с одинаковой нагрузкой и результативностью, что практически никогда не бывает. Поэтому чаще всего используют метод распределения общего бригадного заработка с применением расчетных разрядов. Условные разряды присваиваются тем рабочим, результаты работы которых лучше, чем у рабочих таких же разрядов. Другим рабочим соответственно разряд снижается. Эти условные разряды не имеют силы решений аттестационных комиссий, поскольку используются в разовом порядке, применяются при распределении лишь дополнительного бригадного приработка или премии.

При другом методе распределения коллективного заработка применяется КТУ. Причем возможны различные варианты применения КТУ, распределение всего заработка бригады или его части - приработка и премии. Заработная плата рассчитывается по формуле:

$$ЗП_i = (Р_{бр} \times В_{бр} + ФОТ_д) \times \frac{ТС_{ч} Ф_{фi} \times КТУ_i}{\sum (ТС_{ч} \times Ф_{фi} \times КТУ_i)},$$

где: $КТУ_i$ - коэффициент трудового участия i-го рабочего.

На предприятиях с небольшой численностью часто применяется система распределения начисленного фонда заработной платы *(ФОТ)* - фонда оплаты труда по бестарифной системе с применением КТУ.

Трудовое вознаграждение (заработная плата) членов кооперативов определяется в соответствии с количеством, качеством, времени труда и долей прибыли, пропорционально равной вложенному в кооператив капиталу (коммандитные выплаты).

Эта особенность начисления заработной платы основывается на коллективной собственности членов кооператива. Однако в кооперативе могут работать наемные рабочие, не являющиеся учредителями (совладельцами) данного кооператива, не имеющие доли капитала и поэтому получающие заработную плату на правах наемных работников.

Доходы от индивидуальной трудовой деятельности, фермерства, ведения личного подсобного хозяйства представляют собой одновременно процент на вложенный в дело капитал и вознаграждение за свой труд за вычетом налогов на имущество (земля, строения, инвентарь, проценты на ценные бумаги и вклады). Вознаграждение за ведение личного хозяйства чаще всего бывает в виде потребляемых в хозяйстве натуральных продуктов.

Доход от собственности и предпринимательской деятельности - это процент на вложенный капитал и вознаграждение за предпринимательскую деятельность. Доход как процент на вложенный капитал исчисляется исходя из чистого дохода предприятия, т.е. прибыли. Из прибыли изымается доход предпринимателя, начисляемый как процент на вложенный капитал. Чаще всего размер вознаграждения за предпринимательство определяется по среднему проценту на банковский вклад, т.е. размер вознаграждения должен быть не менее того, что получил бы предприниматель, положив капитал в банк под самый большой процент. Оставшаяся часть прибыли идет на расширение производства, на страхование от банкротства и непредвиденные расходы.

Современные тенденции развития форм и систем оплаты труда показывают, что происходит замена сдельной оплаты труда на повременную. В условиях рыночных отношений повременная оплата принимается как мера для предотвращения снижения эффективности труда. В этих целях во всех странах идет интенсивный поиск новых, более прогрессивных систем оплаты труда. Появление различных систем оплаты труда связано с поиском наиболее жестких связей оплаты труда с его результативностью, систем, стимулирующих повышение производительности труда.

Происходит изменение соотношения между сдельной и повременной формами оплаты труда. Если раньше наиболее распространенной была сдельная оплата труда, то сегодня предпочтение отдается повременной, особенно на частных (малых) предприятиях, что связано с развитием рыночных отношений и изменениями технологии производственных процессов.

Эволюция в сторону замены сдельной заработной платы на повременную оплату происходит:

во-первых, из-за перемен, вызванных научно-техническим прогрессом, развитием новых материалов и технологий. На смену рабочему с его индивидуальными способностями, умениями приходит работник, поставленный в зависимость от работы механизмов и автоматов, когда его конкретные способности почти не влияют на производительность труда. Он подчинен ритму машины, технологии, а его индивидуальные качества и способности воплощены в

результатах труда слишком слабо, чтобы платить по индивидуальной выработке;

во-вторых, внедряются новые технологии и машины, усложняющие учет индивидуальной выработки рабочего; порой невозможно отделить его труд от труда многих его коллег;

в-третьих, более мощное влияние оказывают общественные организации, в первую очередь, профсоюзы, выступающие против применения сдельной формы оплаты труда. Эта форма оплаты труда зависит от индивидуальных способностей рабочих и связана с интенсификацией производства и с большим риском потерять здоровье.

Тенденции развития новых систем оплаты труда можно понять исходя из изменений в содержании исполняемых рабочими функций в современном производстве. В связи с научно-техническим прогрессом, внедрением автоматизированных систем, агрегатов и станков, сокращается время ручных и машино-ручных работ, увеличивается время наблюдения и контроля качества. Именно эти виды работ все чаще передаются рабочим. Эта более содержательная и ответственная работа положительно воспринимается персоналом. Новые функции - контроль качества и наблюдение, корректировка, наладка и подналадка работы автоматизированных станков и агрегатов - требуют более высокого общеобразовательного уровня и квалификации и связаны с ликвидацией специализированных подразделений и работников по контролю за качеством продукции.

Вопросы для самоконтроля

1.Дайте классификацию форм и систем оплаты труда.

2.Назовите основные элементы начисления основного заработка при повременной оплате труда.

3.Дайте понятие сдельной оплаты труда.

4.Опишите порядок определения заработка рабочего при прямой (простой) сдельной системе оплаты труда.

5.Охарактеризуйте аккордно-сдельную оплату труда и порядок определения заработка.

6.Что такое повременно-премиальная система оплаты труда? Чем обусловлено существование коллективных систем оплаты труда?

7.В каких условиях применяются сдельные системы оплаты?

8.Назовите условия эффективного применения повременных систем оплаты.

9.Чем различаются индивидуальные и коллективные системы оплаты?

10. Согласны ли Вы с мнением, что через организацию заработной платы обеспечивается совпадение интересов работников и работодателя?

11. Каковы главные требования к организации заработной платы?

12. Перечислите современные тенденции развития форм и систем оплаты труда.

16. Тарифная система оплаты труда рабочих

Тарифная система - это совокупность нормативов, с помощью которых дифференцируется заработная плата работников в зависимости от условий труда, его сложности.

Тарифная система оплаты труда включает тарифно-квалификационные справочники, тарифные сетки, тарифные ставки. Ее применение в рыночных условиях ничем не ограничено и прослеживается по степени применения её отдельных элементов.

Тарифно-квалификационные справочники - это нормативные документы, содержащие перечни работ, выполняемых в той или иной отрасли, и квалификационные характеристики рабочих, выполняющих эти работы, а также предъявляемые к рабочему требования в знаниях, производственных навыках, приемах труда. Такие справочники необходимы для установления разряда рабочим и установления разряда работ.

С переходом на рыночные отношения, возникла необходимость изменения тарифной системы оплаты труда применительно к новым экономическим условиям. Эволюция научно-технического прогресса изменяет профессионально-квалификационный состав рабочей силы, что требует постоянного обновления тарифно-квалификационных справочников. Например, автоматизация производственных процессов изменяет трудовые функции работников и оказывает существенное влияние на структуру работающих. Основные изменения происходят в направлении снижения доли физической работы, перехода от ручного управления станками и механизмами к труду автоматизированному, связанному с увеличением доли контрольных функций и общей интеллектуализацией труда. Широкое внедрение персональных компьютеров меняет содержание работы инженерно-технических работников и их квалификацию. Появляются новые профессии. Все это требует непрерывной работы над тарифно-квалификационными справочниками.

На основании тарифно-квалификационных справочников рабочим присваиваются тарифные разряды в соответствии с их знаниями, умениями и навыками.

Применение ЕКТС в условиях рыночной экономики объективно ничем не ограничено.

Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих используется для определения оплаты труда служащих, младшего обслуживающего персонала, специалистов и руководителей государственных предприятий и организаций. Справочник содержит общеотраслевые квалификационные характеристики перечисленных выше категорий работников; предназначен для подбора, расстановки и использования кадров, определения должностных обязанностей, квалификационных требований. Он построен по типу ЕТКС и содержит три раздела: "Должностные обязанности", "Должен знать", "Квалификационные требования".

В разделе "Должностные обязанности" содержатся функции трех групп основных должностей, характерных для всех типов предприятий. Группы отличаются сложностью выполняемой работы. Этот раздел содержит основные функции, которые могут быть поручены полностью или частично служащему, занимающему данную должность, и является основой для разработки должностных инструкций, закрепляющих конкретные обязанности, права и ответственность служащего непосредственно в организациях.

Раздел "Должен знать" содержит основные требования, предъявляемые к служащему в отношении специальных знаний, знаний законодательных актов, положений, инструкций, других руководящих и нормативных документов, методов и средств, которые должны применяться при выполнении должностных обязанностей.

Раздел "Квалификационные требования" определяет уровень профессиональной подготовки служащего, необходимый для выполнения возложенных на него обязанностей, и требуемый стаж работы по данному профилю. Дифференциация требований к квалификации по разрядам оплаты труда обусловлена различиями по сложности выполняемых работ исходя из ответственности, разнообразия и других факторов, определяющих сложность выполняемых должностных обязанностей.

Роль справочника в организации труда предприятия и его функциональной структуры велика и в условиях рыночных отношений, обеспечивающим рациональное разделение труда, правильный подбор, расстановку и использование кадров, единство в определении должностных обязанностей служащих и предъявляемые к ним квалификационных требований.

Тарифная сетка-шкала, применяемая для установления соотношения в оплате труда в зависимости от уровня квалификации,

имеет вид таблицы тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов. Тарифный коэффициент рабочего нулевого разряда принимается за единицу. Необходимость тарифной сетки обусловлена установлением соотношения оплаты труда рабочих различных разрядов. Разряд рабочих обеспечивает дифференциацию оплаты труда и распределение работ по разрядам. Тарифная сетка позволяет с помощью тарифных коэффициентов соотнести почасовую оплату труда рабочих различных разрядов к первому разряду (минимальному уровню оплаты труда), т.е. необходима для определения почасовых ставок рабочим различных разрядов.

Для рабочих применяются шестиразрядная и восьмиразрядная тарифные сетки. Последняя используется для рабочих с особой сложностью труда, например, слесарей - инструментальщиков, отдельных станочников, для рабочих электронной и радио промышленности предусмотрены седьмой и восьмой разряды.

При оценке достоинств той или иной тарифной сетки принимают во внимание абсолютное и относительное возрастание тарифных коэффициентов. Например, в наиболее распространенной шестиразрядной тарифной сетке межразрядное соотношение возрастает на 0,9% между первым и вторым разрядами до более чем 16% между 5 и 6 разрядами. В результате абсолютная (в сумах) разница между ставками высших разрядов в 3-4 раза больше, чем между ставками низших разрядов. Относительное возрастание тарифных коэффициентов показывается разницей между первым коэффициентом и вторым, между третьим и четвертым и т.д.

Для оплаты труда работников бюджетной сферы, включающей работников государственного здравоохранения, культуры, образования, социальной защиты населения, физкультуры и спорта, библиотек, клубов, лесного, водного, охотничьего, рыбного хозяйства, служб занятости населения, гидрометеорологических, коммунальных служб с декабря 1992 г. применяется Единая тарифная сетка (ЕТС) по оплате труда работников бюджетной сферы.

В ЕТС имеются 22 разряда по оплате труда, каждому из которых соответствует тарифный коэффициент. С 1 августа 2000 г. в Республике Узбекистан введены новые, действующие ныне тарифные коэффициенты (табл.10.)

На практике чаще всего пользуются средними показателями по отдельным элементам тарифной системы. Их расчет по отдельным элементам тарифной системы осуществляется сложением всех показателей элемента с последующим делением на число этих показателей.

Так, средний тарифный разряд рассчитывается следующим образом (табл. 4).

Таблица 4

Разряды	1	2	3	4	5	6	7	8
Тарифные коэффициенты	1,0	1,08	1,24	1,35	1,80	1,89	1,89	2,00
Число рабочих в день учета	5	15	25	40	20	15	10	1
Средний тарифный разряд	$\frac{5x1+15x2+25x3+40x4+20x5+15x6+10x6+1x8}{5+15+25+40+20+15+10+1} = \frac{528}{131} = 4,03$							
Средний тарифный коэффициент	$\frac{5x1,00+15x1,08+25x1,24+40x1,35+20x1,53+15x1,8+10x1,89+1x2}{131} =$ 184,7:131 = 1,41							

Также рассчитывается средняя тарифная ставка. При необходимости можно рассчитать средний разряд выполняемых работ и средний разряд рабочих, выполняющих эти работы. При этом оптимальным для производства будет, когда средний разряд работ равен среднему разряду рабочих.

Тарифная ставка - это элемент тарифной системы, обозначающий абсолютный размер оплаты труда различных групп и категорий рабочих за единицу времени в час, день, месяц в денежных единицах. Исходной тарифной ставкой является тарифная ставка рабочего нулевого разряда, определяющая уровень оплаты наиболее простого труда. Тарифная ставка в рыночных условиях не меняет своего предназначения и продолжает существовать как эталон соразмерности, привязанный к минимальному размеру оплаты самого примитивного труда.

Тарифная ставка нулевого разряда устанавливается указом президента республики при утверждении минимального размера оплаты труда, и рассчитывается делением минимального размера заработной платы за месяц на нормативное количество часов работы в месяц. На предприятиях любых форм собственности тарифная ставка рабочего нулевого разряда не может быть меньше этой.

Дневная минимальная ставка рабочего нулевого разряда определяется делением минимального размера оплаты труда на количество рабочих дней в месяце. Величина тарифной ставки рабочего i-го тарифного разряда рассчитывается путем умножения тарифного коэффициента i-го разряда на тарифную ставку нулевого разряда.

Тарифные ставки используют как средство регулирования оплаты труда различным категориям рабочих в зависимости от их

квалификации. Величина тарифных ставок зависит от финансового состояния предприятия и может различаться в больших диапазонах. Применение тарифных ставок не является обязательным для предприятий всех форм собственности. На практике можно наблюдать применение повышенных тарифных ставок, при отнесении предприятия (видов работ) к особо важным отраслям народного хозяйства. В последние годы входят в практику бестарифные системы оплаты труда, когда для работников не рассчитывается тарифная ставка (или тарифная ставка не принимается в расчет при начислении заработной платы). Кроме того, существуют системы оплаты труда по трудодням, по комиссионным, в процентах от прибыли, по участию в капитале, в акциях и др.

Схемы должностных окладов служащим устанавливаются по тем же принципам, по которым строятся тарифные ставки. На предприятиях государственной собственности эти схемы служат основой регулирования оплаты труда в зависимости от должностей, условий труда, характера, масштабов и сложности производства, объема и сложности выполняемых работ.

Руководители распределяются по структурам и звеньям управления. По структурам управления - руководители подразделяются на линейных и функциональных; по звеньям управления - на руководителей высшего, среднего и низшего звена.

Тарифные ставки рабочим устанавливаются в соответствии с квалификационной категорией каждого отдельного работника и тарифной сеткой, а также уровнем минимальной заработной платы и в зависимости от финансовых успехов предприятия. Квалификационная категория и оклад работнику устанавливаются на основе рекомендаций аттестационной комиссии. Аттестация проводится на основании приказа руководителя предприятия и является сложной юридической и социальной процедурой. В связи с рыночными отношениями, формы и системы оплаты труда конкретному служащему устанавливаются предприятиями самостоятельно, без регулирования сверху. Должности руководителей, специалистов и служащих носят рекомендательный характер. Предприятие обязано обеспечивать гарантированную законом минимальную заработную плату. Районные коэффициенты к заработной плате служащих применяются в том же порядке, что и к рабочим.

Использование тарифных ставок для межотраслевого и внутриотраслевого регулирования заработной платы рабочих. Тарифные ставки рабочих могут быть отраслевыми, т.е. применяемыми в одной отрасли, и межотраслевыми, применяемыми в нескольких отраслях, для сквозных профессий и в разных отраслях. Эти тарифные ставки могут быть регуляторами заработной платы

отдельного предприятия. В условиях рыночной экономики тарифные ставки могут быть лишь отправной чертой для установления размера заработной платы. В дальнейшем она может определяться исходя из финансового состояния предприятия рынком рабочей силы. Работодатели должны осуществлять мониторинг по уровню заработной платы и ее изменений на соседних и родственных предприятиях, в целях сохранения собственного контингента и предупреждения перетока кадров.

Системы доплат и надбавок к тарифу осуществляются применительно и в соответствии с трудовым законодательством, т.е. размеры этих доплат не могут устанавливаться ниже указанных законом.

Основные виды доплат к тарифным ставкам и должностным окладам следующие: за работу в тяжелых и вредных, особо тяжелых и особо вредных условиях труда; за высокую интенсивность труда (на конвейерах, диспетчеры авиалиний); за работу в сверхурочное время; за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания; за работу в выходные и праздничные дни; за руководство бригадой, если бригадир не освобожден от основной работы; за высокое профессиональное мастерство; за достижения в труде; за выполнение особо важных и особо срочных работ. Однако могут применяться и другие, отвечающие финансово-экономическим условиям предприятия.

Слабая межразрядная дифференциация *штатно-окладной системы* дополняется положением о категориях, присваиваемых специалисту с учетом его квалификации, деловых качеств, умении самостоятельно и творчески выполнять работу. Категория устанавливается в рамках одной должности.

Недостатки тарифной сетки для рабочих и системы должностных окладов для специалистов состоят в их слабой взаимосвязанности между собой, что неточно дифференцирует их труд и заработную плату, особенно специалистов и рабочих. Это определяется ее содержательным принципом. Главная причина этого - разный характер, вкладываемый в построение этих основ. Если система тарифных ставок рабочих строится на принципах прогрессивного увеличения ставки от низшего разряда к высшему разряду, то должностные оклады изменяются исходя из основы принципа, при котором с повышением должности степень возрастания оклада снижается.

В условиях *оплаты труда по тарифам и окладам* достаточно трудно избавиться от уравниловки, преодолеть противоречие между интересами отдельного работника и всего коллектива. В качестве возможного варианта совершенствования организации труда часто применяют бестарифную систему оплаты труда, оправдавшую себя на многих предприятиях.

Бестарифный вариант организации заработной платы в основу оценки трудового вклада ставит квалификационный уровень работника, характеризуемый вполне определенным набором признаков, оговоренных между работником и работодателем. Предполагается, что этот квалификационный потенциал работника остается постоянно используемым и не очень колеблется, какими бы ни были конкретные производственные обстоятельства. Возникающие отклонения от средних условий использования квалификационного потенциала работника, сказывающиеся на общем результате труда при бестарифном варианте организации заработной платы, должны быть оценены с помощью специальных корректирующих коэффициентов. Введение коэффициентов, используемых при бестарифном варианте организации заработной платы, нередко сопровождаются отказом от поэлементного нормирования труда, выписывания нарядов на выполняемые работы и многих других привычных форм контроля за трудовым вкладом конкретного работника. Более того, вопросы оценки трудового вклада становятся часто уже не функцией специалистов по труду, а функцией руководителей (зачастую первичных трудовых коллективов) и самих работников.

В наиболее общем виде бестарифный вариант организации заработной платы можно было бы охарактеризовать следующими основными признаками:

- *предопределенностью*, т.е. тесной связью и полной зависимостью уровня оплаты труда работника от величины фонда заработной платы, в соответствии с "Порядком выдачи коммерческими банками средств, направляемых на оплату труда", начисленного по коллективным результатам работы (в этом своем качестве "бестарифная" модель организации оплаты принадлежит к классу коллективных систем оплаты труда и представляет одну из ее разновидностей);

- *относительной степенью гарантированности* оплаты, базирующейся на присвоении каждому работнику постоянных (относительно постоянных) коэффициентов, комплексно характеризующих его квалификационный уровень и определяющих в основном его трудовой вклад в общие результаты труда по данным о предыдущей трудовой деятельности работника или группы работников, относимых к этому квалификационному уровню (своего рода базовый коэффициент трудового участия, применяемый в коллективных системах оплаты);

- постоянно осуществляемой "*оценкой заслуг*" работника в его трудовом коллективе, выражающейся в установленном при каждом начислении заработной платы работников коэффициента его трудового участия в текущих результатах деятельности, дополняющих

оценку его квалификационного уровня (по содержанию напоминает механизм определения фактического коэффициента трудового участия на основе "базового" в бригадных системах распределения заработка).

Индивидуальная заработная плата каждого работника - это его доля в заработанном всем коллективом фонде заработной платы. Принципиальная формула ее расчета может быть представлена в следующем виде:

$$ЗП = \frac{ФОТ_{ф} \times К_{кв.i} \times КТУ_{i} \times Ф_{ф.i}}{\sum_{i=1}^{n} К_{кв.i} \times КТУ_{i} \times Ф_{ф.i}},$$

где: $ФОТ_{ф}$ *- фонд заработной платы коллектива (участка, цеха), подлежащий распределению между работниками (сум);* $К_{кв.i}$ *- коэффициент квалификационного уровня, присвоенный i-ому работнику трудовым коллективом в момент введения "бестарифной" системы оплаты (в баллах, долях единицы или других условных единицах);* $КТУ_{i}$ *- коэффициент трудового участия в текущих результатах деятельности, присваиваемый i-ому работнику трудовым коллективом на период, за который производится оплата (в долях единицы, в баллах и т.п. единицах измерения);* $Ф_{ф.i}$ *- количество рабочего времени, отработанного i-ым работником в период, за который производится оплата (часов, дней и др.);* n *- количество работников, участвующих в распределении фонда оплаты труда (чел.).*

Приведенная выше формула достаточно отчетливо показывает, что доля работника в фонде заработной платы определяется следующими факторами: количеством отработанного работником рабочего времени; коэффициентами квалификационного уровня и трудового участия; количеством работающих в том или ином трудовом коллективах.

При "бестарифной" модели организации заработной платы присвоение работнику определенного квалификационного уровня (не разряда, а уровня) не сопровождается параллельным установлением ему соответствующей тарифной ставки оклада. Конкретный уровень оплаты труда заранее работнику неизвестен, хотя он, как правило, знает, какой объём работы ему предстоит выполнить. Он может лишь предполагать, каким этот уровень будет исходя из своего предыдущего опыта. В какой-то степени "бестарифная" модель организации заработной платы своей негарантированностью напоминает оплату по трудодням, применяемую на определенном этапе развития колхозов.

Поскольку "бестарифные" системы оплаты труда ставят заработок работника в полную зависимость от конечных результатов работы трудового коллектива, то применять их можно только там, где трудовой коллектив полностью несет ответственность за эти результаты. Не случайно, что своим возникновением "бестарифная" система обязана арендному принципу. Взятие средств производства в аренду трудовым коллективом потребовало выработки от всех не только общей заинтересованности в конечных результатах работы, но и коллективной ответственности за достижение такого результата.

В наибольшей степени эту задачу в тех экономических условиях решал переход к "бестарифной" системе оплаты труда.

Аналогичные условия для применения "бестарифной" системы оплаты труда возникают в производственных кооперативах (для кооператоров) и в подрядных коллективах. Другим важным условием применения "бестарифной" системы оплаты является наличие трудового коллектива, члены которого достаточно хорошо знают друг друга и полностью доверяют своим руководителям. Только в этом случае процесс присвоения квалификационного уровня происходит достаточно безболезненно. Как правило, это относительно небольшие трудовые коллективы с устойчивым составом работников, включая руководителей и специалистов,

Возникновение и распространение "бестарифного" варианта организации заработной платы имело и имеет свои специфические причины, связанные как с общей ситуацией в экономике, так и со специфическими потребностями в организации заработной платы в тот или иной период. "Бестарифный" вариант организации зарплаты возник в период поиска путей трансформации социалистической модели хозяйствования, на основе постепенного расширения прав предприятий в вопросах хозяйственной деятельности и всемерного сужения сферы государственного управления их деятельностью.

Механизм государственного управления организацией заработной платы, основанный на децентрализованно утверждаемых тарифных ставках и директивном планировании фонда заработной платы, оценивался в те времена достаточно критично, тем более, что серьезные основания для этого имелись. Уровень тарифной оплаты и сама тарифная система были самым консервативным элементом организации заработной платы, а удельный вес тарифной оплаты был достаточно низким и тарифная оплата не рассматривалась как серьезная гарантия в системе оплаты труда работников.

Для предприятий, достигших на волне расширения своих прав успехов в хозяйственной деятельности, централизованные решения в области оплаты вступали в противоречие с возникшими возможностями по оплате труда. Переход на "бестарифный" вариант

организации заработной платы был одним из средств разрешения этого противоречия. Относительная негарантированность оплаты, свойственная этой модели, в тех условиях по существу означала более высокую гарантированность, чем это давала централизованная тарифная система. Существенное ухудшение экономической ситуации в связи с либерализацией цен, потерей управляемости экономикой, разрывом хозяйственных связей из-за распада Союза и другими факторами экономического кризиса, привело к ухудшению положения на отдельных предприятиях, по-разному сказалось на сфере применения "бестарифной" модели организации заработной платы. Под давлением трудовых коллективов, на некоторых предприятиях она была снова заменена на привычную тарифную модель организации заработной платы, как обеспечивающую вполне соизмеримую с результатами деятельности гарантированность в оплате. В то же время, под давлением руководителей предприятий в ряде случаев тарифная модель организации заработной платы была заменена на бестарифную, поскольку она более удобна для руководителей в условиях нестабильной кризисной экономики.

К бестарифной модели стали прибегать руководители не только небольших, но средних предприятий. На последних стали возникать определенные комбинации тарифной и бестарифной модели организации заработной платы; одна часть персонала (руководители подразделений и специалисты) оплачивалась по "бестарифной" системе оплаты труда, а другая часть персонала (рабочие) - на основе тарифной системы.

Применяется несколько бестарифных методов оплаты труда. Одним из них является *оплата по диапазонам "вилкам" определения* должностного оклада. Коллективный заработок может распределяться по трудовому рейтингу, где предусматривается учет образовательного уровня, способность работника воплощать в конкретные дела свои знания и опыт[51].

По этой системе заработная плата всех работников предприятия от директора до рабочего представляет собой долю работника в фонде оплаты труда (ФОТ) или всего предприятия, или его подразделения. Таким образом, заработная плата управленческого персонала поставлена в зависимость от результативности деятельности отдельных производственных подразделений. В этих условиях фактическая величина заработка каждого зависит от квалификационного уровня работника, коэффициента трудового участия, фактически отработанного времени.

---

[51] Справочник директора предприятия / Под ред.М.Г.Лапусты. – М., 1997, с. 386-389.

. Оплата труда по бестарифной системе по коэффициенту трудовой стоимости осуществляется в следующем порядке. За основу берется заработная плата за последний квартал или полгода, из нее вычитаются все временные доплаты (сверхурочные, праздничные дни), и остаток делится на отработанные за это время дни. Полученная величина составит коэффициент трудовой стоимости или, иначе, коэффициент квалификационного уровня.

При переходе на бестарифную систему оплаты труда каждому работнику устанавливается квалификационный уровень, который рассчитывается как частное от деления фактической заработной платы работника за прошедший период (квартал, полугодие, год) на средний минимальный уровень оплаты труда, сложившийся за тот же период. При этом действует правило - если деловые качества положительные, то дробная часть увеличивается до целого числа, если отрицательные, то их не берут в расчет.

Все работники распределяются по квалификационным группам исходя из квалификационного уровня и квалификационных требований для каждой профессии и должности. Квалификационный уровень различных категорий работников получают путем деления заработной платы работника за определенный период на рабочие дни за это же время. Если разделить сумму заработных плат работников одной категории, например, технологов, начальников цехов на сумму за отработанные ими дни, то можно получить средний квалификационный уровень работников этой категории.

Всего на предприятии устанавливают количественную величину категорий работников, по которым рассчитывают квалификационный уровень.

Фонд заработной платы предприятия делится на сумму квалификационных уровней (приведен выше) и получают минимальную заработную плату по предприятию, которую затем умножают на индивидуальный квалификационный уровень, получая индивидуальную долю в фонде оплаты труда. Индивидуальная заработная плата исчисляется умножением этой доли на КТУ.

Например. Отношение средней месячной заработной платы директора к минимальной месячной заработной плате по предприятию составило 5000 сум.: 340 сум = 14,7 раза. Следовательно, во всех случаях заработная плата директора предприятия будет в 14,7 раза выше, чем у работника, получающего минимальную заработную плату.

Все работники предприятия распределяются по десяти квалификационным группам, исходя из квалификационного уровня работников и квалификационных требований к работникам различных профессий. Для каждой из групп устанавливается свой

квалификационный уровень. Система квалификационных уровней создает большие возможности для материального стимулирования квалифицированного труда, чем система тарифных разрядов, при которой рабочий, имеющий 5-6 разряды, уже не имеет перспектив дальнейшего своего роста, следовательно, и заработной платы. Квалификационный же уровень может повышаться в течение всей его трудовой деятельности. Вопрос о включении специалистов или рабочих в квалификационную группу решает собрание трудового коллектива, с учетом индивидуальных характеристик работника.

При организации бестарифной системы оплаты труда возникает необходимость оценки индивидуального трудового вклада специалистов и руководителей. Для этих целей может использоваться вариант с применением КТУ, когда он выставляется всем работникам, от директора до рабочего, за определенный период, по соглашению, за месяц, за квартал или за полугодие. Состав показателей для определения КТУ по форме стандартный, но по качеству разный для каждого подразделения: дисциплина технологическая и трудовая, техника безопасности, выполнение сменного задания, претензии смежников и т.д. С помощью КТУ определяется количество заработанных работником баллов, необходимых для расчета индивидуальной заработной платы, дифференцированной в соответствии с персональным вкладом. Личный трудовой вклад по КТУ определяется с использованием показателей объема выполненных работ, их напряженности, качества, уровня организации труда, производственной и творческой активности, исполнительской и трудовой дисциплины. Обычно в качестве базового берется КТУ равный 1 и с диапазоном от 0 до 2.

Заработная плата на основе бестарифной системы оплаты труда расчитывается по формуле:

$$L = K_{кв} \times Ф_{ф} \times КТУ,$$

где: L - количество баллов одного работника; $K_{кв}$ - квалификационный уровень; $Ф_{ф}$ - количество отработанных человеко-часов (дни) умноженное на отработанные часы; КТУ- коэффициент трудового участия.

Определяется общая сумма баллов, заработанная всеми работниками подразделения (отдела, бригады, участка, цеха, предприятия в целом):

$$L_{общ} = \mathrm{S}\, l_i .$$

Рассчитывается доля фонда оплаты труда, приходящаяся на оплату одного балла (сум):

$$Д_{общ.} = \frac{ФОТ_{бр.}}{М_{общ.}},$$

Заработная плата отдельного работника получается умножением количества баллов, полученных им, на долю фонда, приходящегося на один балл.

Пример. ФОТ за месяц директора составил 1000000 сум, $L_{общ.}$ = 120000, доля фонда $Д_{общ.}$ = 8,33 сум. Заработная плата директора составит:

14,7 (*квалификационный уровень*) х 1,0 (*КТУ*) х 180,5 (*отраб.чел./час.*) = 2653,35 (*кол.балл.*) х 8,33 (*доля оплаты одного балла сум*) = 22102,4 сум.

Система имеет основы практического использования на японских фирмах и нашла сравнительно широкое распространение на российских предприятиях различных отраслей и регионов. К нетрадиционным системам оплаты труда работников на государственных предприятиях следует отнести организацию оплаты труда на основе усиления стимулирующей роли регулирования средств на оплату труда по подразделениям предприятия.

В этом случае организация оплаты труда осуществляется с помощью регулирования средств на оплату труда по подразделениям и зависит от механизма образования и способов распределения фондов оплаты труда отдельных производственных подразделений (цехов, участков и бригад), между подразделениями предприятия.

Механизм этот обусловлен степенью самостоятельности подразделений и самоуправляемости, ответственности за результаты хозяйственной деятельности на принципах эквивалентности обмена результатами хозяйственной деятельности предприятия и его подразделений как по горизонтали, так и по вертикали. В основе его лежит принцип доходности и заинтересованности коллектива подразделения и его членов в конечных результатах труда и поэтому справедливом распределении заработной платы.

В современных условиях в зависимости от уровня развития внутрипроизводственных отношений средства на оплату труда работников структурных подразделений можно формировать:

- на основе экономических нормативов, устанавливаемых подразделениям для образования фонда оплаты труда или распределения хозрасчетного дохода (прибыли). Использование такого подхода возможно, когда на продукцию структурных подразделений имеются оптовые или рассчитанные внутрипроизводственные цены;
- путем распределения фондов оплаты труда, образованных для предприятия на основе коэффициентов трудового вклада подразделений в конечный результат деятельности;

- прямым счетом по нормативам трудоемкости и средней заработной платы.

На основе различного сочетания названных методов (при отсутствии условий для применения единой методики), данный вариант может быть приемлем для средних и крупных предприятий.

Решающее влияние на выбор механизма внутрипроизводственного регулирования фондов оплаты труда работников оказывают следующие факторы:

- степень проникновения стоимостных оценок в механизм внутрипроизводственных отношений на предприятии. Как правило, весь набор стоимостных показателей, необходимых в условиях рыночной экономики, действует только на уровне предприятия. Чем ниже находится внутрихозяйственное подразделение в иерархической системе организации и управления производством, тем меньше в него проникают стоимостные показатели и характеристики;

- принятый на предприятии порядок увязки средств на оплату труда работников с результатами хозяйственной деятельности (соответствие средств и результатов, определяемых на уровне предприятия, суммам, выделенным в распоряжение структурных подразделений, и результатам их деятельности должен быть основной целью внутрипроизводственного регулирования фондов оплаты труда работников);

- степень самостоятельности структурных подразделений в решении вопросов оплаты труда и стимулирования работников, допускаемая системой организации труда и производства на предприятии (механизм формирования средств на оплату труда в структурных подразделениях, не имеющих прав на разработку систем оплаты труда, должен быть совсем иным, чем в коллективах, которые полностью самостоятельны в выборе форм и систем заработной платы).

В случаях формирования фондов оплаты труда работников на основе экономических нормативов и остаточных методов (от дохода подразделения), средства на оплату труда работников каждого структурного подразделения образуются независимо от результатов работы других подразделений и всего предприятия. Согласование промежуточных результатов деятельности подразделений и конечных результатов работы предприятия должно обеспечиваться системой показателей, принятых для оценки деятельности структурных подразделений, методологией их планирования и учета. Совпадение же фондов, начисленных внутрипроизводственными подразделениями, с фондом оплаты труда предприятия, следует обеспечивать обоснованностью и жесткостью нормативов, а также наличием средств, которые могут быть использованы в качестве резерва.

При формировании средств на оплату труда работников внутрипроизводственных подразделений посредством распределения фондов, начисленных предприятию на основе коэффициентов трудового вклада подразделений в конечный результат деятельности, решающее влияние на их размер могут оказывать результаты работы других структурных подразделений и предприятия в целом. Если *фонд оплаты труда работников образуется прямым счетом*, соответствие средств предприятия в целом и производственных подразделений можно достичь путем использования системы коэффициентов корректировки плановых фондов оплаты труда работников на перевыполнение установленных показателей.

Единый фонд оплаты труда работников структурных подразделений целесообразно формировать в случае использования для оценки деятельности одного показателя, например, объема продукции в принятых единицах измерения или валового (хозрасчетного) дохода.

Если для оценки деятельности внутрипроизводственного подразделения необходимо использовать несколько показателей, характеризующих как объем выпускаемой продукции, так и эффективность их работы (например, прибыль, рентабельность и т.д.), следует образовывать фонд основной оплаты (в зависимости от выполнения объемного показателя) и поощрительный фонд (в соответствии с динамикой качественных показателей деятельности). Формирование поощрительного фонда работников внутрипроизводственных подразделений допустимо только в тех случаях, когда есть необходимость экономии материальных и других ресурсов, наращивания прибыли, а также, когда предприятия в целях конкурентоспособности осуществляют строгий контроль затрат и полученной прибыли.

Для формирования фондов оплаты труда работников внутрипроизводственных подразделений на основе экономических нормативов, непременным условием и важнейшей предпосылкой является наличие внутрипроизводственных цен на выпускаемую продукцию. Возможны два принципиально различных подхода к использованию внутрипроизводственных цен для формирования фондов оплаты труда работников подразделений.

Первый подход основан на использовании цен, действующих на уровне предприятия, или различных вариантах применения расчетных цен, базирующихся в своей основе на оптовых ценах предприятия. Эти цены, как правило, отличаются различным уровнем рентабельности, и поэтому при их применении чаще всего необходимо разрабатывать специальный механизм изъятия у подразделений необоснованной прибыли или хозрасчетного дохода

(т.е. дохода, оставшегося в распоряжении подразделения). Это достигается, в частности, через механизм применения дифференцированных нормативов отчислений в фонд оплаты труда с денежной единицы валового (хозрасчетного) дохода или посредством дифференциации нормативов отчислений предприятию из прибыли (дохода) внутрипроизводственного подразделения.

Хозрасчетный доход внутрипроизводственных подразделений, принимаемый для регулирования средств, направляемых на потребление работниками, рассчитывается как сумма расходов на оплату труда в составе себестоимости реализованной продукции (работ, услуг) и прибыли, которая остается в распоряжении структурных подразделений.

Второй подход основан на применении расчетных цен, в основе которых лежит использование нормативной (плановой) себестоимости и расчетной прибыли (т.е. прибыли, необходимой структурному подразделению для осуществления его хозрасчетной деятельности). При этом в состав цены на выпускаемую продукцию могут включаться как собственные затраты производственной единицы, цеха и т.д. на выпуск соответствующей продукции, так и затраты других основных и вспомогательных внутрипроизводственных подразделений, учитываемые системой оперативной и бухгалтерской отчетности.

Если в каких-либо случаях использование в системе внутрипроизводственных отношений расчетной прибыли структурных подразделений признается нецелесообразным, то внутрипроизводственная цена может быть ограничена рамками нормативной себестоимости продукции.

Все виды фондов оплаты труда внутрипроизводственных подразделений предприятия (единый фонд оплаты труда, фонд основной оплаты, поощрительный фонд) начисляются независимо от численности работников, участвующих в производстве продукции или выполнении задания и в строгим соответствии с условиями их образования. Формирование фондов оплаты труда работников по структурным подразделениям обязательно предполагает предоставление их руководителям права самостоятельно решать вопросы организации заработной платы, в частности, установление надбавок рабочим за профессиональное мастерство, совмещение профессий, расширение зон обслуживания и выполнение установленного объема работ меньшей численностью персонала, а специалистам за высокие достижения в труде и выполнение особо ответственных заданий.

Направления использования фонда оплаты труда работников (поощрительного фонда) цехов в большинстве случаев не должны

совпадать с направлениями использования данных фондов оплаты предприятия.

В фонд оплаты труда работников цехов целесообразно включать только выплаты, изменяющиеся под влиянием трудового вклада работников соответствующего структурного подразделения. Наиболее типичные виды таких выплат: оплата по сдельным расценкам; повременная оплата по тарифным ставкам и окладам; премии рабочим, специалистам и руководителям за основные результаты деятельности; доплаты за работу в многосменном режиме, за совмещение профессий, расширение зон обслуживания и выполнение установленного объема работ меньшей численностью персонала, за профессиональное мастерство рабочих и высокие достижения в труде специалистов. Сюда входят также премии работникам за выполнение особо важных производственных заданий, премиальные выплаты победителям во внутрицеховом соревновании, оказание единовременной материальной помощи работникам данного коллектива, оплата очередных отпусков.

Средства целевого назначения могут быть включены в систему формирования фонда оплаты труда работников тех производственных единиц и цехов основного производства, которые непосредственно выпускают соответствующую продукцию. Другие выплаты нецелесообразно включать в систему формирования фонда оплаты труда работников внутрипроизводственных подразделений предприятия. Их можно осуществлять за счет централизованно используемой части фонда труда работников предприятия.

В хозяйственной практике внутрипроизводственных подразделений регулирование размеров фондов оплаты труда работников может осуществляться на основе:

- нормативного соотношения динамики заработной платы и производительности труда;
- нормативного соотношения динамики фонда оплаты труда работников и хозрасчетного дохода;
- в отдельных случаях - на основе регулирующего налога на прирост фонда оплаты труда работников (если такой налог введен в систему внутрипроизводственных хозрасчетных отношений);
- другие формы регулирования, отвечающие финансово-экономическим условиям деятельности предприятия.

Использование того или иного подхода для регулирования средств на оплату труда определяется применяемым методом формирования средств на оплату труда работников структурных подразделений. В условиях образования фондов оплаты труда работников прямым счетом исходя из средней заработной платы и численности работников целесообразно использовать нормативное соотношение

динамики заработной платы и производительности труда. При формировании фондов оплаты труда работников по нормативам и хозрасчетному доходу следует пользоваться нормативным соотношением динамики фонда оплаты труда и хозрасчетного дохода. В то же время, при обоих методах можно применять и регулирующий налог на прирост фонда оплаты труда работников внутрипроизводственных подразделений. В ряде случаев, на предприятиях до структурных подразделений доводятся не фонды оплаты труда, а фонды потребления.

В состав средств, направленных на эти цели, включаются:

- сумма расходов на оплату труда всего персонала внутрипроизводственного подразделения;
- денежные выплаты, в том числе вознаграждение по итогам года (если оно увязано с результатами работы внутрипроизводственного подразделения);
- средства, направляемые на иные виды поощрения за труд, в денежной и натуральной формах, материальную помощь и другие выплаты работникам.

Доходы (дивиденды, проценты), выплачиваемые по акциям трудового коллектива и вкладам его членов в имущество предприятия, вознаграждения по итогам работы за год (если они не увязаны с результатами работы структурного подразделения) учитываются в фонде потребления предприятия и до подразделений не доводятся.

Особенность применения распределительной модели организации оплаты труда на негосударственных предприятиях связана с формированием на них фонда оплаты труда путем суммирования окладов по трудовым соглашениям (контрактам), либо по остаточному принципу, и фонда премирования из прибыли предприятия или его отсутствием вообще. В остальном распределительная модель может осуществляться по тем же принципам, однако, с учетом мнения работодателя при установлении КТУ.

Для механизма распределения заработной платы и особенно премиального фонда можно использовать КТУ подразделения и делить этот фонд пропорционально этому коэффициенту. Можно разделить этот фонд приказом, основываясь на субъективном мнении руководителя. Наиболее справедливым способом является распределение фонда оплаты труда между подразделениями по количеству и качеству труда, т.е. на основе фактической трудоемкости и расценок.

Для определения КТУ надо решить, на какую часть заработной платы будет распространяться КТУ (на премию, на приработок, на премию и приработок, на приработок и тарифную часть или на весь

заработок). Необходимо: установить диапазон КТУ - его минимальное и максимальное значение, и факторы, повышающие и понижающие КТУ, и их вес, т.е. степень влияния на размер КТУ.

К факторам, повышающим КТУ, обычно относят:

- превышение средней производительности труда в бригаде при хорошем качестве работ;
- инициатива в освоении и применении прогрессивных методов труда и достижении высокого уровня выполнения производственных заданий;
- активность, направленная на максимальное использование оборудования, внедрение новой техники и технологии:
- систематическое выполнение работ по сквозным профессиям и профессиям более высокой квалификации;
- оказание помощи молодым рабочим в освоении профессии, в выполнении производственных заданий.

К факторам, понижающим КТУ, относят:

- низкую интенсивность, выражающуюся в отставании от общего темпа объемов работ;
- недостаточное профессиональное мастерство, отрицательно влияющие на производительность и качество труда;
- невыполнение конкретных производственных заданий и распоряжений звеньевого, бригадира или мастера;
- бесхозяйственное отношение к материально-энергетическим ресурсам, их перерасход;
- нарушение правил техники безопасности, противопожарной безопасности, производственной и технологической дисциплины.

Для оценки трудового вклада специалистов применяются специфические показатели, более обобщенные и касающиеся конечной работы, руководимых ими участков работы. Принцип же расчета остается таким же. КТУ может устанавливаться один раз в месяц, квартал, полугодие. Состав показателей для определения КТУ стандартный, но разный для каждого подразделения: дисциплина технологическая и трудовая, техника безопасности, выполнение сменного задания, претензии смежников и т.д.

Применение распределительной модели организации труда на негосударственных малых предприятиях имеет ряд особенностей.

На предприятиях, осуществляющих свою деятельность в условиях кооперативной, коллективной собственности, в условиях арендных отношений, большое распространение получили нормативно-долевые методы распределения средств на оплату труда коллективов. На этих предприятиях разработка сложной тарифной системы и системы премирования зачастую нецелесообразна и не всегда позволяет эффективно оценивать и оплачивать труд работников.

Основным элементом модели, основанной на нормативно-долевом распределении, является коэффициент, который количественно определяет долю работника в фонде оплаты. Критерии, используемые для определения этого коэффициента, отличаются большим многообразием и отражают ценностные ориентации и представления о справедливости конкретных трудовых коллективов и их руководителей.

Достаточно распространены системы оплаты труда, основанные на нормативно-долевом распределении, в которых для расчета базового КТУ каждого работника заложен средний (чаще всего за последние шесть месяцев) фактический заработок работника, включающий доплаты за совмещение профессий, выполнение более сложных работ, увеличение зон обслуживания, подмену отсутствующих работников и т.п. Одновременно учитываются квалификация (разряд) работника, его практический опыт.

Суммарный КТУ, определенный исходя из этих критериев, может утверждаться соответствующими руководителями и органами, представляющими коллектив, например, на год. Работники проходят ежегодную переаттестацию, по результатам которой может быть изменен КТУ. Важно отметить, что во всех случаях размер заработной платы, распределяемый по КТУ, не должен быть ниже согласованной с работником ставки или оклада. В практике отдельных предприятий применяется нормативно-долевое распределение на основе экспертной оценки результатов труда и отдельных работников. Экспертная оценка позволяет оперативно реагировать на изменения в показателях труда и максимально упрощает систему расчетов по оплате труда.

Экспертные оценки трудового вклада подразделений и отдельных работников, как правило, производятся ежемесячно специальными или экспертными советами, созданными как на уровне предприятия, так и на уровне подразделений. В состав советов включаются руководители предприятия, его подразделений, наиболее авторитетные работники.

На заседании экспертного совета эксперт выставляет оценку, отражающую результаты работы всех оцениваемых подразделений предприятия. По результатам их обобщения каждому подразделению утверждается итоговая балльная оценка. Оценка чаще всего осуществляется по пятибалльной системе.

Бестарифная система оплаты труда, основанная на оплате труда по трудодням, применяется в большинстве строительных и промышленных кооперативов. На этих предприятиях даже в период централизованного управления труда не применялась государственная система оплаты труда. Трудовые отношения, включая организацию

и оплату труда, регулируются уставом и правилами внутреннего трудового распорядка. Нормы выработки, расценки на разные виды работ, дневные ставки трудодня для отдельных профессий и должностей разрабатываются правлением предприятий и утверждаются общим собранием ее членов. За некачественно выполненную работу размер оплаты уменьшается или не начисляется совсем, что обязательно оговаривается в коллективных договорах. Оплата труда председателя, других руководителей и высококвалифицированных специалистов производится по фактической стоимости трудодня с применением повышающих коэффициентов в рациональном диапазоне от 1,1 до 2,0, но могут быть и иные. Конкретному работнику коэффициент устанавливается решением общего собрания артели. При этом учитываются образование, стаж работы, деловые качества, владение несколькими профессиями. Оплата служащих производится по двум вариантам, один из которых определяется общим собранием с применением понижающих общее количество трудодней коэффициентов в пределах от 0,3 до 0,8, в зависимости от должности, или по должностным окладам в соответствии с типовым штатным расписанием.

За достижение высоких результатов труда или другие заслуги перед коллективом общее собрание или правление могут поощрить работника денежным вознаграждением.

Средства на оплату труда формируются из дохода за вычетом платежей в бюджет и привлекаемым сторонним организациям. Индивидуальная заработная плата определяется путем распределения этих средств на оплату труда между работниками с учетом начисленных каждому трудодней.

При системе оплаты труда по трудодням в уставе и правилах внутреннего распорядка предприятия предусматривается материальная ответственность за нарушения трудовой и технологической дисциплины. Так, за невыполнение дневного плана или задания не по вине администрации, отказ от выполнения распоряжения руководства, членов администрации кооператива может быть уменьшена до 50% оплата дневной выработки или сумма трудодней за месяц. За нарушение, прогул может быть снижен отпуск на 1 день или сумма трудодней за месяц до 50%. Дисциплинарное взыскание выносится руководителем предприятия по представлению руководителя подразделения с обязательным обсуждением на собрании трудового коллектива.

Вопросы для самоконтроля

1. Охарактеризуйте тарифную систему оплаты труда.

2.Раскройте понятия ЕТКС, ЕТС. Охарактеризуйте нормативные документы, составляющие тарифную систему.

3.Что такое часовые тарифные ставки?

4.Перечислите основные формы организации оплаты труда на основе тарифной системы.

5.Основные виды доплат к тарифным ставкам и должностным окладам.

6.В каких целях применяются бестарифные системы оплаты труда?

7.Принципы оплаты труда по бестарифной системе с применением коэффициента трудовой стоимости.

8.Принципы оплаты труда по бестарифной системе с применением коэффициента трудового рейтинга.

17. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих

Специфика в организации оплаты труда руководителей, специалистов и других служащих связана с выполнением ими таких управленческих функций, как: организационно-распорядительная; административно-хозяйственная; организационно-инженерная; организационно-экономическая.

Руководители, специалисты и служащие управляют людьми, организуют производство, работают с документами и информацией. Их работа связана с производством продукции не прямо, а опосредованно, а это делает ее мало приспособленной к прямому нормированию. Поэтому оплата труда руководителей, специалистов и служащих чаще всего строится на основе повременной оплаты, в виде твердых должностных окладов.

В рыночной экономике размер заработной платы определяется финансовым состоянием предприятия, величиной прибыли, ценой реализованной продукции, успешными действиями большого числа людей. Кроме того, размер заработной платы зависит от спроса и предложения на рабочую силу, прожиточного минимума (потребительской корзины), цивилизованности работодателя и влиятельности профсоюзов. Величина заработной платы руководителей, специалистов косвенно корректируется с трудовыми показателями и снижением себестоимости и соответственно увеличением прибыли. В конкретных условиях эта связь очевидна. Чем выше показатели труда, например, выше выработка, меньше брака, простоев, высок уровень технологической дисциплины и т.п., тем меньше себестоимость и выше прибыль. Выбор форм оплаты труда осуществляется как динамическое сравнение влияния одного

или нескольких производственных показателей на себестоимость продукции. При таком сравнении может быть выявлена постоянная величина (коэффициент) влияния данного показателя на рост или снижение себестоимости. В зависимости от этого влияния определяется форма оплаты труда руководителя, специалиста.

В основе хорошо спроектированных и разработанных систем материального поощрения и распределения выгод лежат следующие принципы: сотрудничество и согласие между работниками и администрацией относительно общих принципов системы; научно обоснованные системы и критерии измерения оценки работ; "приемлемые" нормативы, наличие механизма для их пересмотра; поддержание атмосферы сотрудничества в противовес конкуренции; простая и понятная система поощрения и вознаграждения всех работ и обязанностей, увязанная с результативностью во времени; действенная и экономичная стратегия вовлечения работников в разработку и практическую реализацию рационализаторских предложений, направленных на повышение производительности труда и качество продукции; гарантированные часовые ставки и уровень заработной платы.

Связь оплаты труда с его результатами в полной мере реализуется через механизм мотивации деятельности персонала и представляет собой систему социально-экономических отношений, связанных с мотивационным воздействием на руководителей и специалистов, а через них и на весь персонал предприятия. Этому же служат совокупность функциональных и организационных структур предприятия, формы оплаты труда, методы и виды стимулирования, посредством которых реализуются основные социально-экономические отношения.

Осуществляется обратная связь с ранее установленными целями и стандартами участия всех в повышении результативности труда. Высвечиваются влияние и участие групп персонала в конечном результате через взаимодействия руководителей в процессе формулирования целей, получения согласия подчиненных в реализации этих целей; в целом же достигается взаимопонимание между руководителями и подчиненными.

В коллективе у сотрудников организации имеются мотивы, носящие групповой характер, выражающие групповые потребности и интересы. Содержание групповых мотивов зависит от уровня зрелости межличностных отношений, интеллектуального уровня, целей и задач организации.

Механизм мотивации персонала представляет собой систему социально-экономических отношений, связанных с мотивационным воздействием на отдельных работников и на весь персонал

организации, а также совокупность функциональных и организационных структур, форм, методов, стимулов, посредством которых реализуются эти социально-экономические отношения.

Несмотря на то, что мотивация деятельности руководителей производства (менеджеров) сугубо индивидуальна и в ней всегда присутствуют специфические потребности, мотивы, связанные с управленческой деятельностью, она входит в общую мотивационную систему организации. К особенностям мотивации менеджеров можно отнести стремление к деловому успеху организации, повышению своего делового статуса среди подчиненных.

Индивидуальная, групповая мотивация и мотивация менеджеров находятся в определенной взаимосвязи, которая может выражать совпадение, расхождение, безразличное отношение мотивационных систем. Специфичность, сложность и многообразие способов реализации функции мотивации дают основание выделить ее в самостоятельное направление, называемое мотивационным управлением, которое реализуется на практике с помощью форм оплаты труда.

Сильное мотивационное воздействие на человека оказывают результаты его деятельности: материальное вознаграждение, признание значимости его труда для организации и степень самовыражения в виде творчества.

В современных системах заработной платы особое внимание обращается на усиление заинтересованности каждого сотрудника в повышении эффективности использования производственных ресурсов. Рост заработной платы должен быть поставлен в зависимость от снижения норм затрат труда и материалов, повышения качества продукции, увеличения объема производства и реализации.

Рыночное определение заработной платы базируется на договоре между фирмой-работодателем и конкретным наемным работником. Чтобы стимулировать эффективность труда руководителей, специалистов и других служащих, кроме твердых окладов, часто применяются премиальные выплаты, обычно соотносимые с эффективностью производства, с прибылью фирмы в процентах от выручки или долях от выручки.

Следовательно, в условиях рыночной экономики доход руководителя, специалиста и иного служащего предприятия складывается из следующие элементов:

- оплата по тарифным ставкам и окладам (в соответствии со сложностью труда и ответственностью);
- рыночная составляющая (соотношение спроса и предложения на рынке труда);

- доплаты за условия труда (сменность, режим работы, санитарно-гигиенические условия труда, степень занятости в течение рабочей смены, компенсационных выплат);

- за личный вклад в повышение эффективности и прибыльности предприятия;

- за высокое качество продукции, выполнение срочных и ответственных заданий;

- премии за качественное и своевременное выполнение договоров и этапов работ, по итогам работы за год, авторские вознаграждения за изобретения и рационализаторские предложения, за активное участие в освоении новых технологий;

- социальные выплаты (по семейным обстоятельствам, по болезни);

- дивиденды по акциям предприятия.

В государственных, акционерных организациях, предприятиях, товариществах с ограниченной ответственностью премиальные вознаграждения фиксируются в бухгалтерских документах, в частных фирмах вознаграждение, если оно имеет место, относится на счет дохода на вложенный капитал, не фигурируя в отчетах о прибыли.

Оплата труда владельца предприятия условно рассчитывается с точки зрения издержек и утраченных возможностей. Исходным пунктом расчета величины процента на вложенный капитал (заработной платы) становится сумма, которую мог бы заработать владелец, если бы он вложил свой капитал в банк или какое-либо другое дело или если бы он работал в другом месте.

Оплата труда руководителей государственных предприятий осуществляется в соответствии с законодательством Республики Узбекистан, отнесением этой категории работников по разрядам ЕТС и принципами, принятыми для поощрения их труда в коллективных договорах. На основании данных документов размер должностного оклада, размер отчислений от прибыли на вознаграждение за результаты финансовой и хозяйственной деятельности определяются вышестоящими органами (министерствами, холдингами), на которые возложена функция управления имуществом государства. Это правило распространяется и на предприятия, находящиеся в собственности муниципалитетов.

Для организации оплаты труда руководителей, специалистов и служащих применяется штатно-окладная система оплаты труда с ее основными элементами: перечнем должностей, квалификационными справочниками, схемами должностных окладов.

Должностные оклады устанавливаются в зависимости от занимаемой должности, квалификации, особенностей отрасли, условий труда, характера, масштабов и сложностей производства,

особенности выполняемой работы. Важным является должностные наименования и расстановка работников на иерархической лестнице управления в зависимости от выполнения ими набора необходимых не пересекающихся и не перекрываемых функций, и работ, без которых невозможно функционирование производства.

Набор функций и работ связан в определенной временной и технологической последовательности и детерминирован с деятельностью предприятия и его структурных подразделений, и требует руководителей, специалистов и служащих различных специальностей, разной квалификации, обладающих различными личностными *характеристиками.*

Штатно-окладная система оплаты труда включает три элемента: перечень должностей (определяет место работника в штатном расписании); должностные оклады (определяет должностной оклад, устанавливаемый в соответствии со схемой должностей) и группы должностей работников по размерам оплаты их труда с учетом факторов, определяющих дифференциацию заработной платы.

Схемы должностных окладов разрабатываются на основе нормативных документов, важнейшим из которых является Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих.

В каждой схеме выделяются две группы работников: руководители, осуществляющие общее и функциональное руководство предприятием, и руководители, осуществляющие непосредственное управление производственным процессом. Специалисты также подразделяются на две группы: специалисты, выполняющие инженерно-технические и экономические работы, и служащие, выполняющие учетно-контрольные функции, оформляющие документацию.

Принципы оплаты труда работников первой группы устанавливаются с учетом численности предприятия, цехов и участков и сложности управления ими. Размер оплаты труда работников второй группы производится по окладам, дифференцированным с учетом выпускаемой продукции (производство особо сложной и производство обычной продукции).

Штатно-окладная система (перечень должностей, квалификационный справочник и схема должностных окладов) помогает расставить руководителей и специалистов, определив место каждого работника в системе управления, очертить круг его полномочий, функций в соответствии с его квалификацией, опытом, личными качествами.

Разрабатываемое на каждом предприятии штатное расписание представляет собой последовательный перечень функционально

обоснованных должностей в иерархии аппарата управления, в соответствии с которым определяются должностные оклады и осуществляется относительно справедливая дифференциация заработной платы в зависимости от квалификации, способностей и функций работников.

Штатное расписание подчинено цели кадровой политики и обеспечивает распределения работ наиболее подходящим людям в нужное время, способствует достижению компромисса между экономическими и социальными целями организации, совмещает наличные человеческие ресурсы (квалификация и потенциал) с корпоративными целями.

Штатное расписание, схемы должностей и окладов разрабатываются на основе нормативных документов, определяющих требования к определенным должностям (общему и специальному образованию, квалификации, стажу работы, полу и возрасту).

Основным документом, позволяющим расставить работников в соответствии с их общим и специальным образованием, квалификацией, опытом работы, полом, возрастом по строкам штатного расписания является квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих.

Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих используется для дифференциации оплаты труда указанных категорий персонала: служащих, младшего обслуживающего персонала, специалистов и руководителей государственных предприятий и организаций в зависимости от степени сложности, ответственности, квалификации, стажа работы, результативности труда. Он содержит общеотраслевые квалификационные характеристики перечисленных выше категорий работников и предназначен для подбора, расстановки и использования кадров, определения должностных обязанностей, квалификационных требований.

Роль справочника в расстановке персонала предприятия и создании его функциональной структуры велика и в наше время, поэтому нет необходимости каждому предприятию разрабатывать квалификационные требования, наименования должностей и должностные обязанности. Справочник на предприятии используется для составления должностных инструкций, закрепляющих функциональные обязанности каждого конкретного руководителя, специалиста, служащего.

Справочник носит обязательный характер для государственных организаций, учреждений, предприятий и организаций и рекомендательный - для частных и иных предприятий.

Оплата труда руководителей, специалистов и служащих предприятий внебюджетной сферы (муниципальных,

индивидуальных (частных), смешанных товариществ, обществ с ограниченной ответственностью, акционерных обществ) определяется собственником исходя из законодательно установленного минимального размера оплаты труда, отраслевых и специальных соглашений, закрепленных в коллективном договоре и индивидуальных контрактах.

Существуют и другие методики и принципы определения должностных окладов руководителей, специалистов и служащих. Например, широкое применение имеет бестарифная система оплаты труда, которая особенно эффективна на небольших предприятиях и производственных подразделениях со своим фондом оплаты труда. Факторами, определяющими величину должностного оклада, являются: должность; квалификация; образование; опыт работы; стратегическая значимость должности для производства и умение воплощать в жизнь свои профессиональные знания и опыт.

При организации системы оплаты труда можно использовать разработанные и действующие в стране профессионально-квалификационные различия и соотношения, установленные тарифной системой (квалификационными справочниками, тарифными сетками и тарифными ставками). С помощью квалификационных справочников, тарифных сеток и тарифных ставок собственник устанавливает наиболее оптимальную связь между квалификацией, образованием, способностями руководителя, специалиста и служащего, эффективностью труда и размером его жалования. Поэтому оклады руководителей, специалистов и служащих продолжают определяться в соответствии с тарифными ставками, которые бывают часовыми, дневными и месячными.

Для государственных предприятий существуют два стандарта определения окладов руководителей, специалистов и служащих предприятия.

Первый стандарт - схема должностных окладов, являющаяся составной частью штатно-окладной системы - представляет собой перечень должностей с указанием размера оклада. Должностной оклад - это абсолютная величина заработной платы, устанавливаемая в соответствии с занимаемой должностью; указывается двумя цифрами, верхним и нижним её пределами.

Второй стандарт - Единая тарифная сетка (ЕТС), представляющая шкалу соотношений в оплате труда различных групп работников и соответствующих им разрядов и тарифных коэффициентов. На основе ЕТС осуществляется дифференциация в условиях оплаты труда работников бюджетной сферы. В Республике Узбекистан ЕТС для предприятий и организаций, принятая в 1992 году постановлением Кабинета Министров РУз "О введении с 1

января 1993 года Единой тарифной сетки по оплате труда", имела 28 разрядов. Затем, в 1996 году, 28-миразрядная сетка была преобразована в 22–хразрядную.

Единая тарифная сетка по оплате труда работников бюджетной сферы всех категорий работников построена исходя из сложности работ и квалификации и направлена на упорядочение соотношений уровней заработной платы различных категорий работников (в зависимости от квалификации и сложности труда) и на усиление стимулирующей роли заработной платы. Законодательными актами предусмотрена обязательность применения ЕТС для всех учреждений, организаций и предприятий, находящихся на бюджетном финансировании.

К бюджетной сфере относятся организации, учреждения и предприятия здравоохранения, культуры, образования, социальной защиты населения, физкультуры и спорта, библиотек, клубов, служб занятости населения, гидрометеорологических и др. С 1 января 1993 г. все работники этих государственных служб переведены на оплату труда по единой тарифной сетке.

Порядок определения размера тарифной ставки имеет несложную процедуру подсчета. Тарифная ставка нулевого разряда устанавливается правительством Республики Узбекистан в виде минимального размера оплаты труда. Месячная тарифная ставка руководителя, специалиста и служащего определяется путем умножения тарифной ставки рабочего нулевого разряда основной профессии для данного предприятия на тарифный коэффициент того разряда, который присвоен данному руководителю, специалисту и служащему.

ЕТС разработана так, что может применяться на предприятиях иных форм собственности и в этом смысле представляется действительно единой. ЕТС определяет только основную часть (костяк) заработной платы, а не размер заработной платы, формируемый из тарифной ставки и различного рода доплат, существенно влияющих на размер оклада.

Тарифная ставка руководителей подразделений, специалистов и служащих не включает доплаты к должностным окладам за условия труда, за совмещение профессий, должностей, за допуск к государственной тайне, премии и вознаграждения, доплаты за выслугу лет, стаж работы, компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда, доплаты за работу в ночное время, в выходные и праздничные дни, за сверхурочную работу, оплату специальных перерывов в работе.

Системы доплат и надбавок к тарифу осуществляется в соответствии с трудовым законодательством. Это означает, что размеры этих доплат не могут устанавливаться ниже указанных законом.

Доплаты устанавливаются как компенсация за неблагоприятные воздействия условий труда и за привлечение работников на участки с неблагоприятными условиями труда. Такие доплаты применяют за условия труда, дифференцированные по видам работ, в зависимости от конкретных условий труда, с фиксацией нижних пределов. Эти доплаты увязываются с конкретным рабочим местом и фактическим временем работы на нем. Часто эти показатели в процентах используются в качестве корректировочного коэффициента к КТУ или непосредственно к тарифной ставке (окладу).

Важным элементом определения размера доплат является организация отслеживания за условиями труда и получение объективных данных по условиям труда на рабочем месте с учетом санитарно-гигиенических требований. Предприятия испытывают трудности в реализации предоставленных им прав гибкого учета фактора условий труда в организации заработной платы. Применение доплат в связи с условиями труда имеет и отрицательные стороны. Не всегда достигается компенсация затрат, связанных с неблагоприятными условиями труда, поскольку заработная плата, как часть общего дохода семьи, расходуется на всех её членов, а не на работника.

Сверхурочная работа оплачивается в соответствии с трудовым кодексом не менее чем в двойном размере. Компенсация сверхурочных работ отгулом не допускается. Сверхурочной считается работа продолжительностью сверх установленного рабочего дня. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней недели. И *допускается в исключительных случаях 120 час. в год. На работах с* вредными и тяжелыми условиями труда – двух часов в день.

Для работников с ненормированным рабочим днем доплаты за сверхурочную работу не производятся. Оплата работы в праздничные дни (ст.157 ТК РУз.) осуществляется в двойном размере. Сдельщикам и работникам, чей труд оплачивается по часовым и дневным тарифным ставкам, не менее двойной оплаты в день.

Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы и работы в выходные и праздничные дни специалистам, руководителям и служащим устанавливается в коллективных договорах. Работа в праздничные или выходные дни по желанию работника может быть предоставлена днем отдыха (отгул).

Оплата за работу в ночное время также относится к категории доплат. Ночным считается время с 22 до 6 час (ст.122 ТК РУз.). При работе в ночное время установленная продолжительность работы (смены) сокращается на один час с соответствующим сокращением продолжительности рабочей недели. Это правило не распространяется

на тех, у кого уже предусмотрено сокращение рабочего времени. Каждый час работы в ночное время оплачивается не ниже, чем в полуторном размере. Повышение оплаты за работу в ночное время не включается в тарифные ставки.

Важное место в оплате труда занимают компенсационные и гарантийные выплаты, выплачиваемые за выполнение работ, непредусмотренных договором. К таким выплатам относятся компенсация за брак и простой, при переводе работника на нижеоплачиваемую работу по производственной необходимости, за время повышения квалификации по направлению администрации. К компенсационным выплатам относятся: выплаты при выполнении работником государственных обязанностей, при переводе на более легкую работу по состоянию здоровья, беременным женщинам, а также женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет. Эти виды выплат носят характер минимальных гарантий, устанавливаются государством, распространяются по всей территории Узбекистана, обязательны к применению на предприятиях всех форм собственности.

Районное регулирование заработной платы является элементом государственного регулирования, обязательным требованием государства к субъектам хозяйствования, работодателю и работнику.

Средством повышения материальной заинтересованности руководителей, специалистов и служащих в улучшении результатов производства является премирование, т.е. материальное вознаграждение, производимое как за основные результаты труда, так и по специальным системам за выполнение отдельных важнейших показателей. На эти цели предприятие направляет часть своих доходов (прибыли).

В условиях рыночной экономики существенно меняется значение плана в системе премирования руководителей, специалистов и служащих. Разработка и утверждение его становятся исключительным правом предприятия, он может быть уточнен с учетом изменений в рыночной конъюнктуре. Предприятия, освобожденные от директивных планов, заинтересованы оценивать результаты своей деятельности по их фактическому улучшению, а не по степени выполнения плана. В этой связи главным направлением в стимулировании руководителей, специалистов и служащих должно стать премирование за фактическое улучшение результатов работы.

Так как при рыночных отношениях на предприятии существенно возрастает значение прибыли как источника средств для расширения и технического совершенствования производства, а также увеличения доходов его участников, в коллективном договоре и премиальном положении можно предусмотреть повышение или снижение размеров

премий, начисленных специалистам и служащим при повышении (снижении) величины прибыли, остающейся в распоряжении предприятия.

Показатели премирования руководителей, специалистов и служащих основных и вспомогательных цехов, которые в силу своего положения отвечают за результаты работы непосредственно на своем участке производства, должны отражать результаты деятельности этих подразделений.

В системах премирования коллективов отделов аппарата управления, общезаводских служб, центральных лабораторий и других функциональных подразделений используются, как правило, показатели, учитываемые в премировании руководящих работников предприятия. Но иногда применяются и отличные от них показатели, отражающие итоги работы по тем направлениям, которые зависят от деятельности данного отдела, службы.

Конструкторские и технологические отделы, службы перспективного развития, отделы капитального строительства, службы технического контроля целесообразно премировать исключительно по их показателям.

В условиях рыночных отношений на первый план выдвигаются показатели премирования, направленные на увеличение объемов производства, рост прибыли, повышение качества продукции. Обычно в системах премирования руководителей, специалистов и служащих в основных показателях премирования отражаются именно эти результаты деятельности.

Показатель поставок лучше всего использовать в качестве условия премирования работников подразделений аппарата управления и выпускающих цехов (участков). В тех цехах и участках, продукция которых поступает на следующий технологический передел, рекомендуется устанавливать такие условия премирования, как сдача продукции (в стоимостном и натуральном выражении) на склад или поставка этой продукции цеху-потребителю, комплектность сдачи (поставки) продукции, ритмичность производства и поставок и т.п.

Стимулирование роста прибыли в условиях рыночной экономики становится обязательным направлением в организации премирования руководителей, специалистов и служащих подразделений. В этих целях в качестве главного показателя премирования подразделений аппарата управления и основного производства рекомендуется использовать выполнение (перевыполнение) плана прибыли; рост (прирост) прибыли к соответствующему периоду предыдущего года. В тех цехах (участках), где нет планирования и учета показателя прибыли, в качестве основного или дополнительного условия премирования можно использовать общезаводской показатель прибыли.

В некоторых случаях исходя из специфики производства ограничиваются показателями премирования, нацеленными на повышение его эффективности, которые планируются и учитываются в данном подразделении: рост производительности труда; снижение себестоимости продукции; снижение трудоемкости и материалоемкости продукции; экономия по отдельным элементам затрат на производство и конкретных видов материальных ресурсов.

В этом случае рекомендуется увязать выплату премии работникам соответствующих подразделений с прибыльностью всего предприятия, предусмотрев ее условием премирования.

Требования высокого качества продукции, ее современного технического уровня могут быть отражены в показателе или условии премирования работников тех отделов аппарата управления, цехов и участков, от которых зависят качественные параметры выпускаемой продукции.

Здесь, наряду с показателями, отражающими общий уровень качества продукции, можно использовать и такие как: снижение рекламаций от потребителей, убытки от брака, процент брака, возврат продукции на исправление и т.п.

В отличие от других отделов и служб, работников службы технического контроля целесообразно премировать исключительно за работу по улучшению качества продукции, используя следующие показатели:

- снижение против базового года потерь прибыли от брака, выявленного после приемки службой технического контроля;
- отсутствие роста потерь от брака;
- снижение или отсутствие роста против базового года объема (удельного веса) продукции, на которую поступают рекламации, сокращение числа рекламаций;
- выполнение плана контроля соблюдения государственных стандартов, технических условий, технологических процессов, с принятием необходимых мер;
- выполнение организационно-технических мероприятий по повышению качества продукции и совершенствованию технического контроля.

Размеры премий работникам службы технического контроля лучше всего ставить в прямую зависимость от степени улучшения показателей премирования: за каждый процент (пункт) повышения уровня качества продукции (работ), сокращения числа рекламаций, уменьшения объема возвращаемой продукции, не отвечающей техническим условиям и стандартам. При этом их можно дифференцировать с учетом длительности периода, в котором

отсутствуют пропуски недоброкачественной продукции, рекламации или возврат некачественной продукции.

При организации премирования специалистов и служащих подразделений по коллективным показателям возможно индивидуальное начисление премии непосредственно каждому из них к его основной заработной плате за фактически отработанное время. При коллективном начислении премии этой категории работников целесообразно определять их основную заработную плату как сумму должностных окладов по штатному расписанию или по нормативной численности работников подразделения.

Распределяется общая сумма премии между работниками, как правило, с учетом их окладов за отработанное время и коэффициента трудового участия, в качестве параметров оценки которого используются показатели объема выполненных работ по данной функции управления, их напряженность, качество, уровень организации труда, производственная и творческая активность, исполнительская и трудовая дисциплина. Формула определения КТУ уже приводилась нами ранее, при этом базовый коэффициент (КТУб), как правило, принимается равным 1.

Порядок начисления премий. Основанием для начисления премий являются данные статистической и бухгалтерской отчетности, а при премировании рабочих, специалистов и служащих - также данные оперативного учета.

Оценку выполнения показателей премирования руководящих работников предприятия, руководителей, специалистов и служащих производственных и функциональных подразделений лучше всего осуществлять нарастающим итогом с начала года, если это не противоречит специфике установленных показателей (условий) премирования. Для рабочих же целесообразна помесячная оценка результатов деятельности, хотя в определенных условиях возможна и поквартальная или за другой период деятельности, обусловленный особенностями организации производства.

Размеры премий определяются:

для рабочих - в процентах к заработной плате по тарифным ставкам (сдельным расценкам) или в абсолютной сумме;

для руководителей, специалистов и служащих - в процентах к заработной плате по должностным окладам или в абсолютной сумме.

Однако, исходя из специфики конкретных показателей премирования, их можно устанавливать, например, в долях (процентах) от суммы экономии материалов, энергии, топлива и т.п.

Этим же целям служат надбавки к должностным окладам, выплачиваемые за высокие достижения в труде и за выполнение особо важной работы. Фактические суммы вознаграждения

определяются умножением на норматив суммы прибыли по балансу за расчетный период за вычетом налогов, других обязательных платежей в бюджет и средств, направленных на потребление.

Размер вознаграждения устанавливается по нормативу, определенному как отношение 12-тимесячных окладов к сумме прибыли за вычетом средств, направленных на потребление. Премирование руководителей убыточных предприятий не осуществляется. Должностные оклады, условия премирования и другие поощрительные выплаты специалистам (ИТР), включая заместителей руководителя и других руководящих работников, устанавливаются предприятием самостоятельно.

Выплаты дивидендов, процентов на вложенный капитал выплачиваются в порядке, установленном предприятием.

На частных предприятиях в Республике Узбекистан появляется такая форма поощрения, как вознаграждение по итогам деятельности за год. Однако организационные основы здесь несколько иные, чем на предприятиях других форм собственности. Как правило, положения и шкалы премирования не разрабатываются, и вознаграждения предназначены незначительному кругу работников - наиболее квалифицированным и наиболее нужным для деятельности предприятия. Размеры поощрений весьма разнообразны и нередко учитывают такой фактор, как "преданность" предприятию или фирме. Естественно, что уровень преданности или верности определяет лично хозяин предприятия, либо непосредственный начальник работника.

Поощрение работников за выполнение особо важных производственных заданий в условиях спада производства значительно сократило свою сферу действия. Во-первых, предприятиям теперь нет нужды прибегать к "штурмам" ради выполнения плана, ибо план им "никто не спускает сверху"; они его составляют сами и, по мере надобности, корректируют. Во-вторых, спад производства на многих заводах и фабриках побуждает работников и без того "проявлять сознательность" и просить себе работу, чтобы заработать максимально возможную при данных объемах производства заработную плату. В этих условиях срочные заказы, если они появляются, могут быть выполнены за счет лучшей загрузки работников и, как правило, без дополнительной оплаты.

При необходимости на предприятиях организуют оплату по аккордному наряду за выполнение всего срочного заказа, а не в форме разовой премии за то же самое. Это не исключает возможности использования последнего вида поощрения, но только когда оно в наибольшей степени диктуется обстоятельствами (устранение аварий, неполадок, последствий стихийных бедствий и других непредви-

денных обстоятельств). Как правило, при выполнении работ такого рода работникам приходится прилагать дополнительные усилия, работать во внеурочное время или в более сложных и опасных условиях, с повышенной интенсивностью.

На крупных предприятиях любых форм собственности со сложной системой управления, с существенной зависимостью результатов работы или производственных процессов от внешних условий, целесообразно выделять определенный резерв средств на поощрение работников за выполнение таких работ в срок и досрочно. В некоторых случаях этот резерв можно даже оставлять в распоряжении руководителей отдельных подразделений. Решение о привлечении сотрудников к таким работам и о размерах поощрения должен принимать достаточно компетентный руководитель. Поэтому на каждом предприятии администрация обязана разработать порядок организации работ и поощрения работников за выполнение особо важных (непредвиденных) заданий, в котором оговариваются: возможный перечень таких работ; лица, ответственные принимать решения; порядок привлечения работников, согласования с ними размеров вознаграждения; объем резервируемых на эти цели средств и другие необходимые вопросы.

Сдельные, аккордные и прогрессивные системы оплаты за *выполнение важных и срочных работ могут применяться к* специалистам и служащим на общих основаниях. Когда возникает необходимость провести срочные работы, могут заключаться договоры на выполнение этих видов работ (при сдельной работе необходимы обоснованные нормы), при аккордных работах в договоре фиксируется вся стоимость работы и срок ее представления, прогрессивная система требует нормативов выполнения, по прогрессивным расценкам оплачивается лишь сверхнормативная продукция.

Иногда такого рода работы оплачиваются повышением специалисту КТУ при распределении ФОТ или премиального фонда. Работникам, выполняющим наряду со своей работой, обусловленной трудовым договором (контрактом), дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, проводится доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат устанавливаются администрацией предприятия, учреждения, организацией по соглашению сторон. Размеры доплат и надбавок работникам максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых ими.

Доплаты за совмещение, касаются служащих (в это понятие включаются специалисты), выполняющих работы различной сложности, и совмещающих должности (замещает начальника на время его отпуска), исходя из размера должностного оклада, установленного по вышеоплачиваемой должности.

Аттестация работников (руководителей подразделений, специалистов и служащих) - составная часть управления персоналом - направлена на оценку их деловых качеств, помогает правильно подобрать и расставить кадры, правильно оценивать, оплачивать и стимулировать труд персонала. В процессе аттестации, проводимой специальной комиссией, оценка работы специалистов и служащих осуществляется на основе сопоставления необходимых и имеющихся у работника качеств. Аттестуются работники по квалификации, профессиональной компетентности, стажу и опыту работы, коммуникабельности, умению руководить людьми, умению добиваться своих замыслов. Для разных производств необходимы разные качества работника, поэтому для аттестации берутся различные критерии.

Аттестация проводится на основе типовых или разработанных предприятиями положений о порядке аттестации руководящих, инженерно-технических работников и других специалистов. По результатам аттестации повышается или понижается разряд работника, определяющий размер основной части зарплаты. Периодичность проведения аттестации на предприятиях государственной формы собственности и в бюджетной сфере определяется решениями правительства; на предприятиях иных форм собственности - собственниками этих предприятий и фиксируется в коллективных договорах. Сроки проведения аттестации и состав аттестационных комиссий устанавливается руководителем предприятия (организации) и фиксируется в приказе.

Вопросы для самоконтроля

1.Каковы особенности труда руководителей, специалистов и служащих и связанная с ними специфика начисления их заработной платы?

2.Раскройте механизм мотивационной связи оплаты труда, методы и виды стимулирования руководителей и специалистов с результатами труда как систему социально-экономических отношений, связанных с мотивационным воздействием на них, а через них и на весь персонал предприятия.

3.Из каких составляющих элементов в условиях рыночной экономики складывается доход руководителя, специалиста и иного служащего предприятия?

4.Опишите штатно-окладную систему оплаты труда руководителей, специалистов и служащих?

5.В зависимости от каких факторов устанавливаются должностные оклады руководителей, специалистов и служащих.

6.Что собой представляет и в каких целях используется Единая тарифная сетка? Как оплачивается труд работников бюджетной сферы?

7.Порядок определения размера тарифной ставки руководителя, специалиста, служащего.

8.Перечислите системы доплат и надбавок к тарифу, применяемые к служащим, осуществляемые в соответствии с трудовым законодательством.

9.Аттестация руководителей подразделений, специалистов и служащих.

10. Условия применения сдельной, аккордной и прогрессивной систем оплаты труда применительно к специалистам и служащим.

11. Раскройте содержание трудового контракта.

12. Особенности оплаты труда в современных условиях реформирования экономики в Республике Узбекистан.

РАЗДЕЛ 2. СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

1. Сущность мотивации труда

Реформы, осуществляемые сегодня в Республике Узбекистан, не могут быть эффективными без создания действенных стимулов к труду и предприимчивости в сочетании с высокой организованностью и дисциплиной работников. Существовавшие ранее производственные отношения привели к деформации поведения людей в сфере производства. Позитивное поведение – рост своего благосостояния и социального статуса посредством повышения уровня знаний и профессионализма в работе часто оказывалось неэффективным, не давало желаемых результатов. В расчет редко принимались социальные последствия принимаемых решений. Между тем в любом обществе мотивация работников предопределяет состояние экономики и уровень благосостояния населения.

Трудовое поведение человека обуславливается взаимодействием внешних и внутренних побудительных сил. *Внешние побудительные силы*, являясь элементами трудовой ситуации, воздействуют на поведение работника в процессе труда. *Внутренними побудительными силами* являются потребности человека, его интересы, желания, стремления, ценностные ориентации, мотивы. Формирование внутренних побудительных сил, влияющих на трудовое поведение, составляет суть процесса мотивации трудовой деятельности.

Вся деятельность человека обусловлена реально существующими потребностями, которые являются глубинным источником мотивации трудового поведения. *Потребность* - это нужда в чем-либо необходимом для поддержания жизнедеятельности и развития личности или социальной группы, внутренний побудитель активности[52]. Различают несколько подходов к классификации потребностей. Структура общественных потребностей по К. Марксу показана на схеме 14.

На формирование общественных потребностей влияет множество разнообразных факторов - исторических, этнических, климатических, географических, экономических, социально-демографических. Основное же значение имеет уровень развития производительных сил, от которого зависит появление новых способов производства и труда и который воздействует на развитие человека, предъявляя к нему определенные требования. Чем больше человек развивается, тем богаче и разнообразнее становятся его личные потребности.

Личные потребности людей подразделяются на физиологические и биологические (потребности в пище, еде, жилище), духовные

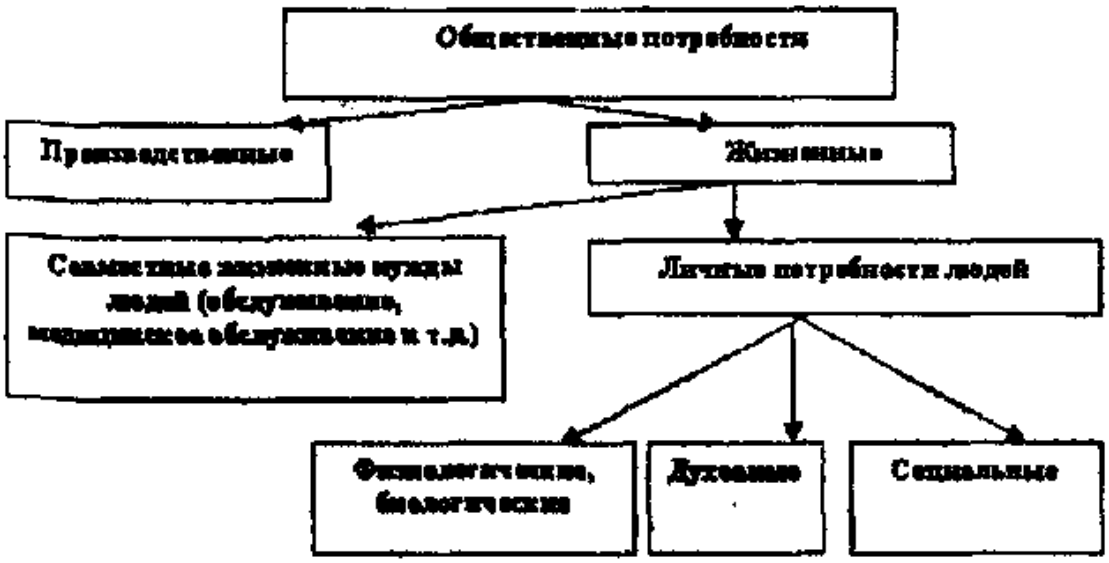
---

[52] См.: Советский энциклопедический словарь, с.1059.

(потребности в знаниях, приобщении к науке, культуре, искусству), социальные, связанные со взаимоотношениями человека с другими членами общества и с его отношением к самому себе (потребности в общении, самоуважении, надежности, самовыражении, свободе, творчестве, уверенности в завтрашнем дне).

Схема 14

Структура общественных потребностей



В настоящее время самой распространенной является классификация потребностей по **А.Маслоу**. Он выделяет пять групп потребностей: физиологические, безопасности, притязаний и причастности, признания и самоутверждения, самовыражения. Обычно эти группы потребностей изображают в виде пирамиды, чтобы показать их иерархию.

К.Альфред выделяет три группы потребностей: потребности существования (потребности в пище, воде, воздухе и т.д.), потребности связи, отражающие социальную природу человека (стремление быть членом семьи, коллектива и т.д.) и потребности роста (стремление к развитию уверенности, самовыражению). Альфред выстраивает эти потребности иерархически. Однако, если у А.Маслоу движение от потребности к потребности происходит только вверх, то у К. Альфреда движение идет в обе стороны. Движение вверх называется процессом удовлетворения потребностей, а движение вниз - процессом фрустрации, т.е. поражения в стремлении удовлетворить потребность.

Следующей, довольно широко распространенной классификацией потребностей является структура потребностей **Д.Мак Келланда**. Он выделял три вида потребностей: соучастия, властвования и достижения. Потребности соучастия проявляются в виде стремления к дружеским отношениям с окружающими. Потребности

властвования состоят в стремлении человека контролировать ресурсы и процессы, протекающие в его окружении. Потребности достижения проявляются в стремлении человека достигать стоящие перед ним цели более эффективно, чем он это делал ранее. Мак Келланд в отличие от Маслоу и Альфреда не выстраивает выделенные им группы в иерархической последовательности.

Ф.Герцберг выделил две группы факторов, оказывающих мотивирующее и демотивирующее воздействие на человека, вызывая у него удовлетворенность и неудовлетворенность. Первую группу факторов обычно называют мотивирующими. К ней относятся такие потребности или факторы, как достижение, признание, продвижение, работа сама по себе и др. Во вторую группу входят внешние факторы, называемые обычно факторами "здоровья". Эти факторы рассматриваются экономистами как группа потребностей человека в устранении трудностей, проблем. Их отсутствие вызывает у человека чувство неудовлетворенности, но они не являются мотивирующими, так как обеспечивают нормальные условия и не приводят к удовлетворенности. К факторам данной группы относятся: заработная плата, условия труда, режим работы и т.д.

Относительно мотивации трудового поведения особенность потребностей состоит в том, что они только тогда становятся внутренним побудителем и регулятором этого процесса, когда осознаются работниками. В этом случае потребности приобретают конкретную форму - форму **интереса.** "Интересы - реальные причины действии, свершений, формирующиеся у индивидов и социальных групп в связи с их различиями по положению и роли в общественной жизни. В интересах находят наиболее обобщенное выражение актуальные потребности тех или иных индивидов"[53]. В отличие от потребности, представляющей собой как бы ответ на вопрос, что нужно, интерес отвечает на вопрос, как надо действовать, чтобы удовлетворить потребность. Содержанием интереса выступают предметы и объекты, овладение которыми позволит удовлетворить те или иные потребности.

Различают личные, коллективные и общественные интересы. Но в жизни происходит постоянное пересечение этих видов интересов. Объективные интересы личности неотделимы от объективных интересов общества, ибо только в обществе человек может реализовать себя. Сочетание общественных и личных интересов не исключает существования особых коллективных интересов, но придает им гуманистическое содержание. В противном случае невозможны ни солидарность, ни взаимная ответственность людей.

---

[53] Краткий словарь по социологии. – М., 1990, с.95.

Причем интересы коллектива, группы не сводятся просто к интересам их отдельных членов или даже к сумме их интересов, так как в процессе взаимодействия индивидов происходит выработка интересов коллектива как целого, отражающих не любые, а сходные черты объективного социального положения индивидов.

Структура интересов соответствует структуре потребностей. Любая из потребностей может породить многообразие интересов. Структура и направленность интересов различные социальных групп обусловливаются социально-экономическим положением этих групп. Взаимодействие и столкновение интересов определяют ход событий социально-экономической жизни и социально-экономического развития общества.

Ценность в принципе можно определить как важность, значение чего-либо. Индивид занимает позицию оценки по отношению ко всем компонентам окружающей его среды. Но осуществлять социальные действия в отношении кого-то он будет только из-за вещей, которые ценит и считает для себя полезными и желательными, т.е. ради ценностей. Ценности в данном случае служат толчком, необходимым условием для любого рода взаимодействий. Другими словами, **ценность** - это значимость объектов окружающего мира для человека, группы, общества, определяемая не свойствами этих объектов самими по себе, а вовлеченностью объектов в сферу человеческой жизнедеятельности, интересов и потребностей, социальных отношений.

Среди человеческих ценностей можно выделить ценности материальные, духовные, социально-политические и др. **Ценностями** для человека являются прежде всего *благополучие, богатство, мастерство (квалификация), просвещенность, власть, уважение (статус, престиж, слава, репутация), моральные качества (доброта, великодушие, справедливость) и т.д.*

Ценностная ориентация - это избирательное отношение человека к ценностям, система его установок, убеждений, предпочтении, выраженная в поведении. Для одних людей главным ориентиром поведения в сфере труда является материальное благополучие, для других важнее всего содержание труда, его творческая насыщенность, для третьих - слава и т.д. Направленность личности на те или иные ценности характеризует ее ценностные ориентации, определяющие поведение. На основе ценностных ориентаций решается вопрос о выборе профессии, смене места работы, места жительства и т.д.

Вопросы для самоконтроля

1. Что такое *потребности* и *интересы*? Какие классификации потребностей вы знаете?

2. Какую роль играют *ценности* и *ценностные ориентации* в мотивационном процессе? Каковы их виды и как они формируются?

3. Трудовое поведение и мотивация труда.

2. Виды и функции мотивов

В специальной литературе существуют разнообразные точки зрения относительно того, что такое мотив.

Одни авторы относят к мотивам все компоненты внутреннего побуждения - потребности, интересы, ценности, инстинкты, влечения, эмоции, идеалы, другие понимают под мотивом лишь сознательные побуждения, третьи - осознанные и неосознанные стремления.

Слово "*мотив*" - французское, произошло оно от латинского *moveo*, что означает "*двигаю*". **Мотив** - это то, что побуждает деятельность человека, ради чего она совершается. Среди внутренних побудителей к действию мотив непосредственно предшествует деятельности. С помощью мотива человек объясняет и обосновывает свое поведение. Мотивы подвижны, так как зачастую складываются под воздействием эмоций человека, его темперамента.

Термин *функция* (от лат.*functio*— исполнение) является довольно распространенным научным понятием. В экономических науках чаще всего **функция** понимается, как проявление сущности какого-либо явления. Ряд функций, которые выполняют мотивы, могут быть скрыты от исследователей, однако от этого они не перестают существовать. По мере познания процесса мотивации, обнажаются более *рельефно и качества, и функции. Функция - это не застывшая*, а изменяющаяся категория. Вместе с изменением сущности мотивов меняется и взаимодействие функций.

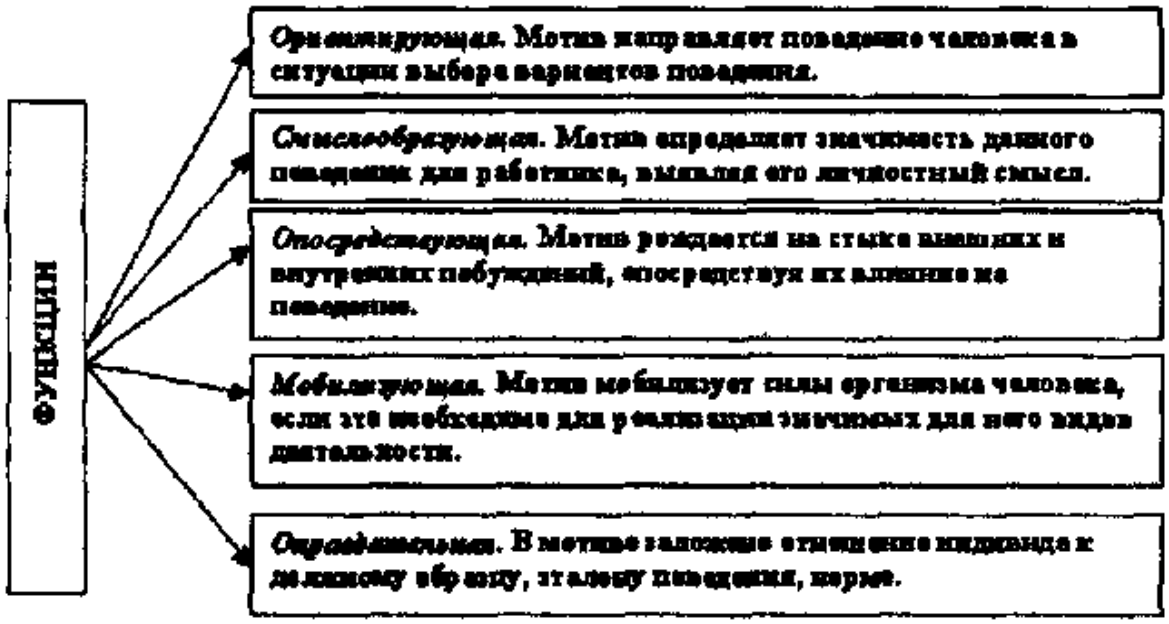
Мотивы выполняют многообразные функции (схема 15). В процессе мотивации мотив в каждый данный момент может проявлять свою сущность не всеми функциями, а какой-либо одной или несколькими из них.

Существует большое разнообразие мотивов, среди которых выделяются: *мотив стадности* (потребность быть в коллективе), *мотив личной аффирмации или самоутверждения* (характерный в основном для работников высокой квалификации), *мотив самостоятельности* (стремление быть хозяином, стремление к новым видам деятельности, к активному поиску решении, к риску), *мотив стабильности* (противоположен мотиву самостоятельности, предпочтение отдается надежности бытия и деятельности), *мотив приобретения нового* (знании, вещей и т.д.), *мотив справедливости* (несоблюдение справедливости ведет к демотивации), *мотив*

состязательности (генетически присущ каждому человеку) и др. Различают также *мотивы-побуждения*, являющиеся внутренними, истинными мотивами, и мотивы-суждения, с помощью которых человек объясняет себе и другим, обосновывает свое поведение.

Схема 15

Функции мотивов



Большое значение для формирования мотива имеет оценка вероятности достижения целей. В связи с этим необходимо раскрыть содержание и такого понятия, как "***сила мотива***". Сила мотива определяется степенью актуальности для человека той или иной его потребности. Чем насущнее нужда в некотором благе, чем сильнее стремление его получить, тем активнее действует человек. Если получение искомого блага не требует особых усилии, либо, если это благо очень трудно получить, т.е. требуются сверх усилия, то мотив труда чаще всего не формируется. И в том, и в другом случае человек пассивен. При частом повторении таких ситуаций возникает феномен так называемой выученной беспомощности, исключающий трудовую активность. Мотив труда формируется только в том случае, когда трудовая деятельность является если не единственным, то основным условием удовлетворения потребности и получения того или иного блага.

Особенностью мотивов является их направленность. В связи с этим различают мотивы "для себя" и "для других". Необходимо стремиться к их гармонизации. Если человек отдает обществу больше, чем получает за свой труд, то прослеживается рассогласование этих мотивов. И чем глубже разрыв между тем, что работник отдает обществу, и тем, что получает взамен, тем менее для него значимы такие мотивы, как долг перед людьми, обществом в целом, стремле-

ние приносить пользу людям. Одновременно в сознании этого человека гипертрофируются мотивы материального вознаграждения за труд. Следствием падения значимости мотивов "для других" становится депрофессионализация работника. Забота о повышении профессиональной квалификации перестает быть актуальной, так как потребительские свойства производимой продукции не имеют личностного смысла, не связаны с удовлетворением собственных потребностей.

Обычно деятельность человека обосновывается одновременно несколькими мотивами, или мотивационным ядром. Структура мотивационного ядра зависит от конкретных трудовых ситуаций: ситуации выбора специальности или места работы, ситуации повседневной работы на данном предприятии, ситуации конфликта, ситуации перемены места работы или смены профессии, инновационной ситуации, связанной с изменением характеристик трудовой среды[54].

Например, трудовое поведение работника характеризуется мотивационным ядром, включающим в себя три основные группы мотивов: *мотивы обеспечения, мотивы признания и мотивы престижа*. Мотивы обеспечения связаны с оценкой совокупности материальных средств, необходимых для обеспечения благополучия работника и его семьи. Эти мотивы включают в себя материальную заинтересованность работника, его ориентацию на заработок. Мотивы признания состоят в стремлении реализовать в труде свои потенции. Мотивы престижа выражаются в стремлении реализовать свою социальную роль, принять участие в общественно значимой деятельности. От особенностей ситуации, установки работника та или иная группа мотивов или даже отдельный мотив нередко оказывается ведущей.

Мотивация труда начинает формироваться у человека до начала его профессиональной трудовой деятельности путем усвоения им ценностей и норм трудовой морали и этики, а также посредством личного участия в трудовой деятельности в рамках семьи и школы. В это время закладываются основы отношения к труду, развиваются трудовые качества, т.е. приобретаются первоначальные трудовые навыки. Характер усвоенных индивидом норм и ценностей придает смысл всей его дальнейшей трудовой деятельности, определяет его образ жизни.

В профессиональную трудовую деятельность человек вступает с уже сформированным ценностным сознанием и знает, какие потребности и интересы он хотел бы удовлетворить посредством труда. Реальная производственная среда заставляет работника

---

[54] См.: Дикарева А.А., Мирская М.И. Социология труда. – М., 1989, с.144.

трансформировать свои ценностные ориентации. Практические требования обусловливают конкретную мотивацию, которая в отличие от ценностного сознания, определяющего смысл и перспективные цели трудовой деятельности, предопределяет в основном выбор путей и способов достижения этих целей.

Изучение структуры потребностей, интересов, ценностей, ценностных ориентаций, мотивов трудового поведения отдельных групп работников позволяет определить, во имя чего трудится человек, и разработать систему стимулов на основе внутренних побудителей трудовой активности.

Вопросы для самоконтроля

1. Каковы функции и виды мотивов?

2.Что понимается под *мотивационным ядром* и какова его роль в деятельности человека?

3. Назовите пути управления мотивации?

3. Регулирование социально-трудовых отношений

Регулирование социально-трудовых отношений на предприятии ставит задачу построить оптимальное сочетание интересов предпринимателя и наемных работников, т.е. создать отношения социального партнерства между работодателем и наемными работниками. Содержание работы по регулированию социально-трудовых отношений включает:

- совершенствование оплаты и стимулирования труда;
- совершенствование социально-демографической структуры трудового коллектива;
- улучшение санитарно-гигиенических условий и охраны труда;
- сокращение текучести кадров, стабилизацию трудового коллектива;
- подготовку и повышение квалификации кадров;
- совершенствование охраны здоровья;
- улучшение социально-бытовых и жилищных условий.

Основы регулирования социально-трудовых отношений и социального управления имеют солидную теоретическую основу. Основоположником научного менеджмента считается **Фредерик Тейлор**, изложивший преимущественно функциональные принципы системы управления персоналом в современном производстве. Он обратил внимание на обязанности администрации по отбору рабочих, их обучению, установлению равномерного распределения труда и

ответственности между администрацией предприятия и рабочими. Дальнейшее развитие система управления персоналом получила в работах Эмерсона, который сформулировал ее следующим образом: точно поставленные идеалы или цели, здравый смысл, компетентная консультация, дисциплина, справедливое отношение к персоналу, быстрый, надежный, полный, точный и постоянный учет, нормы и расписания, нормализация условий, нормирование операций, инструкции, вознаграждение за производительность. Им был поставлен перечень необходимых социальных гарантий администрации предприятия перед наемными работниками, обеспечивающих условия нормального функционирования производства и общественной стабильности.

С большей долей детализации рассмотрел эти проблемы Анри Файоль в своей книге "Общее и промышленное управление", где писал: "Управлять - значит предвидеть, организовывать, распоряжаться, координировать и контролировать". Он исследовал следующие вопросы управления персоналом: разделение труда, централизация власти, ответственность, иерархия, дисциплина, порядок, единство распорядительства, справедливость, единство руководства, постоянство состава персонала, инициатива, объединение персонала, вознаграждение персонала.

Работы Макса Вебера оказали огромное влияние на развитие теории социального управления. Концептуальная модель бюрократии Вебера утверждает, что бюрократия осуществляет свои действия на основе формализованных рациональных правил, правомерность которых закреплена в законах. В своей книге "Хозяйство и общество" Вебер дал развернутые принципы управления персоналом, как:

- существование служб, строго определенных законами и правилами защиты служащих при исполнении ими своих обязанностей;
- иерархию выполнения функций благодаря четкой административной структуре;
- подбор кадров на конкурсной основе;
- регулярная оплата труда служащего;
- право контроля со стороны администрации за работой подчиненных;
- возможность продвижения по службе на основе оценки по объективным критериям;
- отделение выполняемой функции от личности служащего (никто не может быть собственником своего поста).

Государственный чиновник должен быть компетентным в поручаемых ему вопросах; дисциплинированным; соблюдать служебную иерархию; заниматься выполнением только служебных обязанностей; получать денежное содержание в соответствии с

занимаемой должностью; последовательно продвигаться по службе; профессионалом.

Последующая эволюция управления персоналом как важного элемента социального партнерства, как компромисса между экономическими и социальными целями, продвигалась не только благодаря теоретическим разработкам, но, прежде всего, борьбой наемных работников за свои права в лице профсоюзов и Международной организации труда (МОТ).

Целью управления персоналом в наше время является совмещение наличных человеческих ресурсов (квалификация и потенциал) с корпоративными целями и миссией, развитие целостной и сильной корпоративной культуры. По мнению японских специалистов, целями управления персоналом организации являются:

- стабилизация трудовых отношений;
- обогащение содержания работы и ротация;
- улучшение условий труда;
- пополнение фондов мотивации;
- развитие потенциала человеческих ресурсов;
- тщательное использование потенциала человеческих ресурсов;
- развитие групповой деятельности;
- поддержание пожилых сотрудников;
- расширение разнообразия квалификаций.

С точки зрении американских специалистов, в области регулирования социально-экономических отношений и социального партнерства управление персоналом трансформируется из чисто административной сферы (сбор и обработка данных) в ключевой фактор при подборе, развитии и использовании человеческих ресурсов (планирование человеческих ресурсов для будущих потребностей организации).

На основе принципов социального партнерства выработан кодекс поведения и требований к профессионализму современного руководителя предприятия и наемного работника. Данная дифференциация ролей показывает, что менеджер и наемный работник в условиях конкуренции представляют заинтересованные в бесконфликтности стороны.

Современный менеджер должен обладать:

- социальной компетентностью (способность к общению, сотрудничеству, разрешению конфликтов, к руководству сотрудниками);

- методической компетентностью (способностью к системному мышлению, восприятию и интерпретации информации, структурированию проблем);

- профессиональной компетентностью (специфическими "техническими" способностями, необходимыми в конкретном трудовом процессе).

Современный наемный работник должен:

- обладать способностью к обучению, к повышению квалификации и усвоению передовых методов труда;
- быть добросовестным к делу;
- соблюдать технологическую и общественную дисциплину.

Выражением определенных свобод в мире труда стал демократический стиль управления производством, нашедший свое выражение по отношению к наемным работникам, в тарифной автономии профсоюзов и союза предпринимателей, предоставлении права наемным рабочим быть выслушанными, права на информацию, участие в управлении предприятием.

Планирование персонала - часть деятельности по развитию персонала и регулированию социально-трудовых отношений. Под развитием персонала и регулированием социально-трудовых отношений понимается всеобъемлющая концепция стимулирования и использования человеческих ресурсов фирмы. Составными частями этой концепции являются: планирование персонала, повышение квалификации персонала, улучшение организации труда, условий производства.

Регулирование социально-трудовых отношений на производстве решает задачу рационального управления персоналом, предполагающую планирование персонала (оценка и разработка программ его развития), формирование персонала (оптимизация структуры, профориентация, профотбор, подготовка, адаптация), социальное обеспечение (направленная социальная политика, социальное планирование и внутриведомственная информация).

Цель кадровой политики - обеспечение распределения работ наиболее подходящим лицам в нужное время. Поэтому планирование персонала организации начинается с определения потребности в необходимых профессиях и квалификациях. Это связано с отслеживанием происходящих изменений в технологии, технике и организации труда.

Развитие новых технических средств сегодня идет в направлении совершенствования традиционного автоматизированного оборудования и улучшения компьютеризованного оборудования. Например, компьютеризованная техника полностью ликвидировала у работников функции подготовки орудий труда и предметов производства, передвижение изделий, контроль за количеством и качеством продукции. Изменение характера трудовых процессов лишило смысла разделения рабочих на основных и вспомогательных. Значительная

часть рабочих, относимая ранее к основным, уже не оказывает непосредственного воздействия на предмет труда и фактически выполняет вспомогательные функции. В то же время некоторые виды работ, связанные с производством основной продукции, выполняются рабочими, до недавнего времени относимыми к вспомогательным, например, наладчик, обслуживающий автоматические линии.

Основным элементом планирования персонала является постановка целей и определение различных направлений деятельности фирмы. Отсюда планирование в сфере персонала находится во взаимосвязи с общей стратегией предприятия, предусматривающей увязку ситуации на рынке со стратегией и планами деятельности фирмы, действиями по выполнению планов, с предложением товаров и услуг. Это особенно актуально сегодня, в период формирования и становления рыночных отношений в Узбекистане.

Главным при планировании персонала являются расходы фирмы на его содержание, включающие расходы на зарплату, а также дополнительные расходы, осуществляемые на основании законодательных предписаний, тарифных соглашений или в рамках системы добровольных социальных услуг предприятия.

Планирование персонала проводится с учетом состояния материально-технической базы, уровня техники и технологии производства, уровня организации труда и направлено на экономическую и социальную эффективность труда. В процессе планирования персонала решаются вопросы безопасных условий труда, внедрения эргономики, производственной психологии, промышленной медицины (медицинские пункты на предприятии, медицинская диагностика условий труда, спасательная служба, служба катастроф). Этот процесс, таким образом, ведет к изменению технологии производства, внедрению новых материалов и оборудования. Важной задачей планирования персонала является обогащение труда, направленное на создание условий развития личности каждого члена коллектива предприятия.

Обогащение содержания труда выступает фактором, повышающим удовлетворенность трудом и способствующим формированию положительного отношения к труду (ответственности, дисциплинированности и т.д.). Обогащение содержания труда осуществляется посредством технико-экономических изменений (внедрение новой техники, автоматизации и механизации) и совершенствования профессионально-квалификационной структуры персонала (расширение диапазона профессий и выполняемых работ, организация труда и расстановка кадров).

Подготовка и повышение квалификации рабочих кадров. В процессе управления персоналом очень важно не допустить отставания знаний,

умений и навыков персонала от требований новой технологии. Планирование подготовки и повышения квалификации рабочей силы осуществляется по разрядам, квалификационным группам и по группам работников: рабочие, служащие, в том числе специалисты и руководители.

Главным для определения необходимости повышения квалификации является расчет планового среднего разряда работ и расчет фактического среднего разряда рабочих. Если первое выше второго, необходимость повышения квалификации очевидна. Если второе выше первого, то повышение квалификации рабочих проводить не нужно. Основанием для повышения квалификации инженерно-технических работников и специалистов являются планируемое техническое переоснащение предприятия или результаты периодически проводимой аттестации.

Работники, составляющие персонал организации, обладают рядом особенностей, которые необходимо учитывать в процессе планирования повышения квалификации. Индивидуальность личности проявляется как способность высокоорганизованной материи (мозга и нервной системы) субъективно отражать объективную действительность и выполнять функции регулирования и ориентации.

На современном этапе профессиональная подготовка кадров претерпевает революционные преобразования, выражающиеся в интеллектуализации и стремительном увеличении удельного веса лиц, занятых преимущественно умственным трудом (за 1959-1986 гг. с 36 до 56% всех занятых в экономике). Более половины занятых умственным трудом составили творческие работники - инженеры, специалисты, ученые, врачи, численность которых повышалась темпами, опережающими другие категории занятых. Число инженеров возросло в 4 раза, число ученых - почти в 5 раз. Только за последние 15 лет число инженерно-технических работников и специалистов увеличилось на 61% (с 11,5 до 18,5 млн. чел.); особенно высокими темпами возрастало число специалистов по компьютерам.

Компьютеризация техники влияет на соотношение и объем трудовых функций работников, на некоторые особенности организации их производственного обучения, на издержки при формировании сложной рабочей силы, на разделение функций между звеньями системы образования, вузами и школами, что обуславливает необходимость интеграции потенциалов промышленности и высшей школы.

Процесс повышения квалификации начинается со сбора информации и анализа параметров деловых качеств работников по следующим блокам:

- знание - профессия - основной род занятий;

- специальность - вид деятельности в рамках одной профессии;
- квалификация - уровень подготовленности к работе по профессии;
- отношения к делу, к людям, к обучению, к себе - самооценка.

В последующем определяются основные методы подготовки сотрудников: на производстве;вне производства (курсы);заочное обучение;в учебных центрах;в учебных центрах других предприятий по договоренности.

Профессиональное образование включает: первичную профессиональную подготовку и последующее углубление, расширение и дополнение ранее приобретенной квалификации.

В настоящее время в США около 7 млн. человек, являясь служащими фирмы, выполняют работу по контракту с помощью ЭВМ на дому. Широкие эксперименты в этой области проводятся в Японии - корпорация "Никон телефон", Германии - "Сименс", Великобритании - "Бритиш телеком". Надомная работа с ЭВМ 'позволяет поднять производительность труда на 20-30%.

За 1950-1989 гг. в обрабатывающей промышленности удельный вес производственных рабочих сократился с 77,2 до 66,9%, тогда как инженерно-технических работников, включая руководителей (но без мастеров), увеличился с 18,1 до 19,4%.

Работа по планированию подготовки и переподготовке персонала включает:
- анализ численного состава рабочих по группам квалификации и тарифным разрядам;
- анализ численности и состава рабочих по степени механизации труда;
- анализ численности рабочих, имеющих расширенную зону обслуживания, владеющих вторыми профессиями;
- анализ численности специалистов по разрядным группам;
- анализ соответствия численности служащих нормам;
- анализ хода профессионального роста специалистов, являющихся резервом для руководителей;
- разработка рекомендаций по совершенствованию подготовки и повышения квалификации рабочих, обусловленных техническим совершенствованием, аттестацией рабочих мест;
- постановка задач по повышению квалификации работникам и разработка видов повышения квалификации.

Планирование персонала включает деятельность по управлению: социально-демографической структурой производственного коллектива, оплатой труда, текучестью кадров, системой охраны здоровья, социально-бытовыми и жилищными условиями, мотивациями трудовой деятельности.

Управление социально-демографической структурой производственного коллектива предполагает:

- изучение динамики общей и групповой численности персонала;
- изучение взаимосвязи общей и групповой численности персонала с основными показателями производственной деятельности предприятия;
- планирование численности рабочих в рамках социальных групп с целью поддержания наиболее работоспособного персонала с учетом региональных условий;
- анализ изменений квалификационной и профессиональной структуры кадров;
- разработка мероприятий по оптимизации социальной структуры коллектива.

Управление оплатой труда включает:

- выявление реальной картины использования различных систем оплаты труда, изучение положительных и негативных явлений, связанных с применением определенной системы оплаты труда и их влиянием на эффективность и результативность труда;
- определение тенденций и перспектив совершенствования действующей системы оплаты труда;
- анализ механизма применения системы премирования на уровне отдельного работника, бригады, подразделения;
- выявление оптимального соотношения тарифной и надтарифной частей заработной платы, особенностей установления надбавок, доплат к зарплате;
- создание механизма определения КТУ;
- разработка рекомендаций и их внедрение в совершенствование системы оплаты труда и материального стимулирования, чтобы увязать интересы работника и предприятия.

Управление текучестью персонала. Повышенная текучесть кадров наносит экономический ущерб особенно тем предприятиям, которые вынуждены обучать свои кадры. Поэтому вопрос стабилизации кадров приобретает особую актуальность при использовании рабочей силы. При анализе движения кадров необходимо:

- учитывать численность и состав уволившихся кадров;
- изучать мотивы и факторы увольнения;
- анализировать текучесть и ее размеры по квалификационно-профессиональным группам, по сезонам и по причинам;
- разрабатывать рекомендации по регулированию текучести за счет движения кадров на самом предприятии, за счет переобучения и повышения квалификации.

Управление системой охраны здоровья проводится по следующим направлениям:

- организация профилактики и снижение профессиональных заболеваний за счет их предупреждения и предварительной диагностики, улучшения работы здравпунктов на предприятиях;

- снижение общей заболеваемости за счет улучшения профилактической работы учреждений здравоохранения;

- создание условий для отдыха, лечения и профилактики (баз отдыха, санаторных и лечебных учреждений).

Улучшение условий и охрана труда - важнейший из компонентов, определяющих уровень развития нации и ее производительных сил. Программа работ в этом направлении включает следующие задачи:

- анализ и обеспечение нормальных и безопасных для здоровья условий труда;

- санитарно-гигиенические мероприятия (вентиляция, шумоглушители, освещение, загазованность и т.д.);

- исключение факторов риска и вредных условий за счет внедрения новых, более совершенных технологий, использования эргономики, дизайна;

- внедрение безопасных технологий и средств защиты;

- уменьшение численности рабочих, работающих в условиях, не соответствующих медико-физиологическим условиям;

- разработка социальных, материальных и иных компенсаторов за работу в неблагоприятной среде.

Управление социально-бытовыми и жилищными условиями предполагает:

- анализ потребности в жилье работников предприятия и разработка специальных программ для улучшения жилищных условий работников предприятия за счет гарантий под предоставление банковских ссуд и т.д.;

- анализ обеспеченности детей персонала детскими садами, разработка предложений по улучшению обеспеченности;

- изучение материального положения и состава семей работников и выплата им социальной заработной платы;

- обеспечение работников внутризаводским питанием;

- изучение возможностей организации отдыха работников и членов их семей;

- развитие социальной инфраструктуры среды обитания (детских садов, жилищного комплекса, сооружений отдыха и т.д.).

Развитие социальной инфраструктуры находится в прямой зависимости от экономических успехов предприятия. Финансирование развития социальной инфраструктуры объективно необходимо, поскольку производству требуются квалифицированные кадры, а кадры нуждаются в жилье, в детских дошкольных и школьных учреждениях, в магазинах, в другой инфраструктуре. Отсюда

потребность в финансировании строительства и поддержании социальной инфраструктуры.

Управление мотивациями трудовой деятельности персонала. Структура механизма мотивации включает в себя компоненты краткосрочного, долговременного, индивидуального и группового мотивационного воздействия на персонал организации. Механизм мотивации персонала представляет собой гибкую подвижную систему компонентов, которая может меняться в соответствии с изменениями деловой и социальной ситуации.

У каждого человека (индивида) имеется свойственная ему мотивационная система, которая зависит от личностных качеств человека и является одним из компонентов его индивидуальной жизненной и деловой концепции. Индивидуальная жизненная концепция в итоге выступает в качестве основного источника внутренних мотивов, например, в виде конкретных интересов, убеждений.

Сильное мотивационное воздействие на человека оказывают результаты его деятельности: материальное вознаграждение, признание значимости для организации и степень самовыражения в виде творчества, предпринимательства.

В систему мотивации входит содержание процесса труда: соответствие его интересам работника, его профессии, специальности, квалификации, возможности обучения, повышения квалификации.

В коллективе у сотрудников организации имеется много общих мотивов, носящих групповой характер. Групповые мотивы выражают групповые потребности и интересы. Содержание групповых мотивов зависит от уровня зрелости межличностных отношений, интеллектуального уровня, целей и задач организации.

Индивидуальная и групповая мотивации и мотивация персонала находятся в определенной взаимосвязи, которая может выражать совпадение, расхождение, безразличное отношение к другим мотивационным системам. Мотивация как функция управления адресуется персоналу, отдельным работникам. Специфичность, сложность и многообразие способов реализации функции мотивации дают основание выделить ее в самостоятельное направление, называемое мотивационным управлением. Овладение мотивационным управлением позволяет эффективно реализовать трудовой потенциал работника, многократно повышать результативность труда и получать такие выгоды, которые невозможно получать с помощью обновления машин.

Рассмотрим опыт регулирования социально-трудовых отношений в странах с развитой рыночной системой. Во второй половине XX

века промышленно развитые страны Запада перешли к обобществлению некоторых условий воспроизводства рабочей силы. Особенно быстро стала развиваться социальная инфраструктура, в значительной мере финансируемая за счет государства. В неё входят учреждения здравоохранения, образования, переподготовка работников. Так, в 1990 г. в бюджете США расходы на образование, производственное обучение, занятость, социальное обеспечение, здравоохранение и программу медицинского обслуживания "Медикер", социальное страхование, а также на выплаты и услуги ветеранам составили в общей сумме свыше 460 млрд.долл. или 40% всех расходов бюджета. Между тем сумма индивидуального подоходного налога составила 393 млрд.долл., сумма налогов и взносов в фонды социального страхования - 303, налоги на прибыль предпринимателей - 84 млрд. долл.

В современных условиях государственные органы в странах Запада стали участвовать в перераспределении национального дохода через свои бюджеты. Они сосредоточивают в своих руках не только налоги с доходов граждан, но и взносы на социальные нужды (медицинское и социальное страхование). Например, в 1987 г. в доходах промышленного рабочего со средней заработной платой в Германии доля налогов составляла 19%, а доля социальных взносов - 17%, во Франции, соответственно, 7 и 17%, в Великобритании - 20 и 9%. Значительная часть этих средств возвращается населению в виде так называемых трансфертных платежей. На данные средства функционирует социальная инфраструктура: обеспечивается бесплатное школьное образование, бесплатное или частично оплачиваемое здравоохранение, дешевое государственное жилье, выплата пенсий, пособий по болезни и безработице.

Во многих странах функционируют три системы государственного обеспечения:

- социальное страхование;
- государственное вспомоществование;
- система "универсального обеспечения".

Эти системы создаются за счет различного рода налогов из заработной платы (сами рабочие через налоги уплачивают, например, до 50% сумм страховых фондов). Бизнесмены вносят относительно небольшую часть взносов, причем эти взносы они включают в производственные затраты, а тем самым и в цены, по которым покупает товары все население.

Наиболее распространена система социального страхования, по которой страховые взносы обязательно удерживаются из заработной платы работников, а право на пенсию или пособие (при наличии необходимого страхового стажа, возраста и некоторых других

условий) предоставляется независимо от материального положения семьи застрахованного. Размер удержания страховых взносов из зарплаты рабочих и служащих весьма значителен и непрерывно увеличивается, составляя в разных странах от 6 до 14%. Главным видом социального страхования являются пенсии по старости, выплачиваемые по достижению пенсионного возраста, необходимого трудового или страхового стажа и, как правило, составляют 25-40% заработка.

Государственное вспомоществование, целиком выплачиваемое из средств государственного бюджета, достается лишь тем, кто после проверки доходов всех членов семьи официально признается не имеющим средств к существованию. Около 1/3 пенсионеров в США, Великобритании, Японии и других странах обращаются к государственному вспомоществованию по старости. Сумма дополнительно выплачиваемого в этом случае пособия и минимальная пенсия не превышают размер дохода, соответствующего официально установленному уровню бедности.

В пенсионном обеспечении в Швеции, Финляндии, Норвегии, Канаде и Исландии утвердилось универсальная система социального обеспечения. Здесь право на пенсию имеют все граждане, достигшие пенсионного возраста, ставшие инвалидами или потерявшие кормильца. Пенсии выплачиваются в одинаковых для всех твердо фиксированных размерах. Средства на выплаты создаются путем взимания особого налога со всех граждан с 16-18 лет до пенсионного возраста.

Размер выплат по безработице: в США - 36% заработной платы в течение 14 недель - 3,5 месяца; в Японии — 60-88% заработка в течение 3-12 месяцев в зависимости от возраста безработного и других условий; во Франции - 40 франков в день в дополнении к 42% заработка в течение 1-2,5 лет, особые пособия в течение 3 лет; в Великобритании - 28,5 фунта стерлингов в течение 52 недель - примерно 1 год.

При переходе к рынку в Республике Узбекистан преодолеваются серьезные противоречия, связанные с несбалансированностью распределения некоторых благ и услуг из общественных фондов потребления. Так, в соответствии с Законом "О занятости населения" от 13 января 1992 г. для защиты от безработицы образован Государственный фонд занятости (страховой тариф составляет 1,5 % к начисленной оплате труда), установлен период выплаты пособий в течение 6 месяцев, размер по отношению к средней зарплате от 50 до 75%, лицам, ищущим работу впервые, выплачивается пособие в размере не менее 75% минимального размера заработной платы. После истечения срока выплаты пособия по безработице оказываются

разные виды материальной помощи безработным и членам их семей, находящимся на иждивении (единовременные денежные выплаты, дотации на пользование жильем, коммунальными услугами, общественным транспортом, услугами здравоохранения и общественного питания). Государство гарантирует безработным бесплатное обучение новой профессии (специальности) и повышение квалификации, что делается по направлению в службы занятости.

Вопросы для самоконтроля

1. Задачи регулирования социально-трудовых отношений. Назовите основные этапы развития теории управления персоналом.

2. Служит ли повышение квалификации средством регулирования социально-трудовых отношений ?

3. Назовите основные этапы работы по управлению социально-демографической структурой персонала.

4. Имеются ли общие интересы работодателей и наемных работников в развитии социальной инфраструктуры ?

5. Опыт какой западной страны по регулированию социально-трудовых отношений может быть перспективным для применения в Узбекистане?

4. Сущность стимулирования труда

Стимулирование труда представляет собой создание механизма, при котором активная трудовая деятельность, дающая определенные, заранее зафиксированные результаты, становится необходимым и достаточным условием удовлетворения значимых и социально обусловленных потребностей работника.

Сам факт вступления работника в трудовые отношения предполагает, что он за оговоренное заранее вознаграждение должен выполнить некоторый круг обязанностей. В этой ситуации стимулирования еще нет. Здесь присутствует форма контролируемой деятельности, когда действуют мотивы избегания, связанные со страхом наказания за невыполнение предъявляемых требований (меньшая оплата или разрыв трудовых отношений).

Если работник знает не только то, какие к нему предъявляются требования, но и какое вознаграждение он получит в случае, если сделает лучше (больше) того, что обусловлено трудовым договором, то в данном случае имеет место стимулирование труда. Если мотивация, как уже говорилось, это формирование внутренних побудительных сил трудового поведения, то стимулирование - это использование внешних побудительных сил для воздействия на

человека извне в процессе труда. Стимулирование труда осуществляется через создание условий трудовой деятельности, побуждающих личность действовать определенным образом.

"*Стимул - это побудительная причина, заинтересованность в совершении чего-нибудь*"[55]. Существует большая классификация многообразия стимулов, и для выявления их роли и воздействия на отдельных работников необходимо классифицировать стимулы по различным признакам.

В зависимости от ***потребностей*** стимулы делятся на материальные и нематериальные. К *материальным* относятся денежные и неденежные стимулы. Денежными стимулами являются заработная плата, премии, доплаты, надбавки и т.д. Неденежные стимулы, в свою очередь, подразделяются на две группы: стимулы, связанные с воспроизводством рабочей силы (путевки на лечение, отдых, предоставление служебного транспорта, оплата проезда к месту работы, предоставление льготных кредитов на покупку жилья, ссуды под строительство жилья, страхование имущества, автомобилей, фирменные подарки к праздникам, дню рождения, компенсация расходов на питание или бесплатные обеды на работе), и стимулы, связанные с функционированием работника в производственном процессе (создание комфортных условий труда, организация первоклассных рабочих мест).

К *нематериальным* стимулам относятся социальные (престижность труда, возможность профессионального роста, самоутверждения), моральные (уважение со стороны друзей, родственников, коллектива предприятия, выражаемое в формах устной похвалы, вынесения благодарности, награждения грамотами, медалями, орденами, занесения на доску почета), творческие (возможность самосовершенствования, самореализации, самовыражения) и социально-психологические стимулы (возможность общения, причастность к делам трудового коллектива).

Необходимо обращать внимание на разумное сочетание материальных и моральных стимулов. По своей природе эти стимулы одинаково эффективны. Однако сила их действия зависит от места, времени и субъекта воздействия. Имеются в виду и уровень развития экономики, и материальное положение, и пол, и возраст работника. Социологи считают, что для молодого работника приоритетны материальные стимулы, а к пятидесяти годам значимость материальных и моральных стимулов у многих почти уравнивается. Однако история знает немало достижений, в основе которых были только моральные стимулы.

В зависимости от ***направленности*** стимулы подразделяются на *поощряющие* ту или иную форму трудового поведения (все виды поощрений) и *блокирующие* ее (лишение премии, замечание, выговор, перевод на нижеоплачиваемую работу и т.д.). Необходимо рациональное сочетание данных видов стимулов. Сочетание стимулов и антистимулов существенно зависит от уровня развития общества, его истории, нравов, традиций, рода деятельности предприятия, состава его работников и т.д. Изначально можно утверждать, что сочетание поощрительных и блокирующих стимулов на шахте и в научно-исследовательском институте будет различным. В зарубежных странах прослеживается такая тенденция: преобладание блокирующих стимулов сменяется более широким применением поощрительных.

В зависимости от ***интересов*** различают: *индивидуальные* стимулы (совпадающие со структурой потребностей), *коллективные* (размер доходов трудового коллектива, уровень заработной платы, премий, нематериальные стимулы, способствующие сплоченности коллектива, и т.п.), *общественные* стимулы (это те цели, которые выдвигают и формулируют перед народом высшие органы управления государством и которые обусловлены конкретной стратегией и тактикой экономического и социального развития страны).

Обобщенная классификация стимулов приведена на схеме 16.

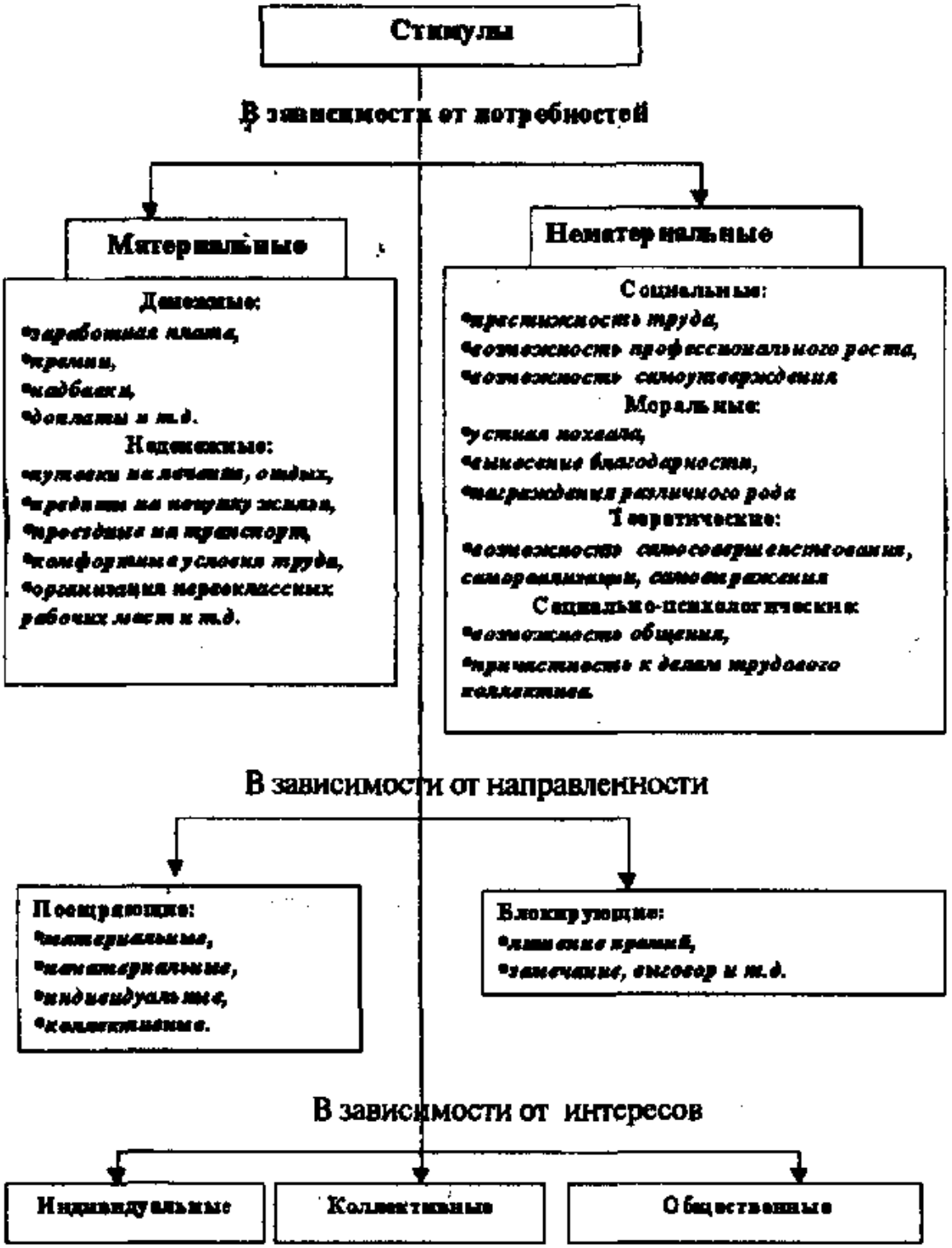
Стимулы должны обладать следующими качествами: доступностью, ощутимостью, постепенностью, своевременностью. Поясним это подробнее.

Каждый стимул должен быть доступен для всех работников, быть демократичным и понятным. Практика показывает, что существует некий порог действенности стимула, причем для разных работников он может быть совершенно различным (для одних ощутимым может быть стимул и в сто рублей, для других мало и тысячи). Данное обстоятельство необходимо учитывать при определении нижнего порога стимула. Материальные стимулы подвержены постоянной коррекции в сторону повышения, что необходимо учитывать на практике, но при этом надо соблюдать постепенность. Доказано, что между желаемым и реальным уровнем материального вознаграждения обычно существует линейная зависимость.

Сразу же вслед за повышением вознаграждения формируется новый, более высокий уровень притязаний, а следовательно, и другое представление о размере вознаграждения за тот же труд. Резкое повышение вознаграждения, не подтвержденное впоследствии, отрицательно скажется на мотивации, так как у работника сформируется новый нижний порог стимула и появится ожидание повышенного вознаграждения. Между результатом труда и его

Схема 16

Классификация стимулов



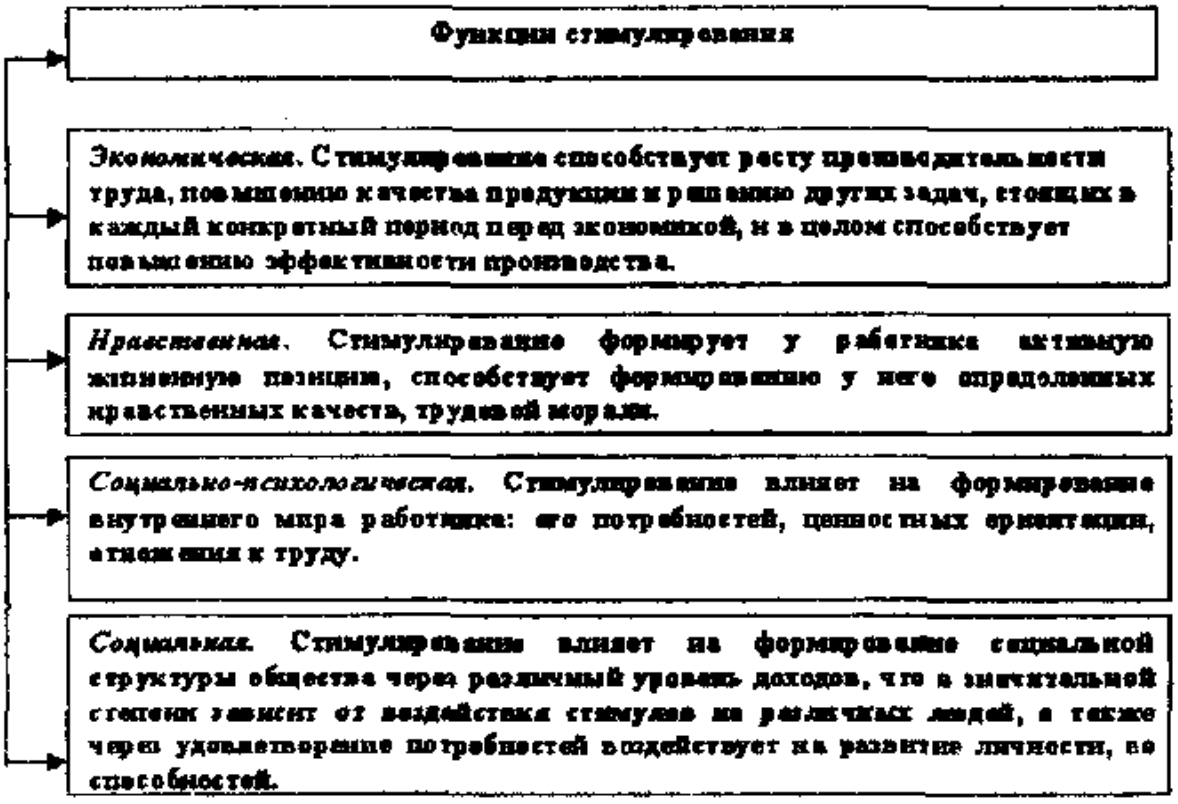
оплатой должен быть минимальный разрыв. Одномоментность действия стимула замечена давно. Большинство людей предпочитает получить меньше, но сразу. Своевременное вознаграждение в связи с результатом - сильный мотиватор.

В заключение заметим, что между отдельными видами стимулов существует взаимосвязь. В реальной жизни они переплетаются, взаимно обогащают и дополняют друг друга.

Стимулирование труда - это прежде всего внешнее побуждение, элемент трудовой ситуации, влияющий на поведение человека в сфере труда. Вместе с тем оно несет и нематериальную нагрузку, позволяя человеку реализовать себя как личность и как работника одновременно. Наиболее полно раскрыть сущность стимулирования, его влияние на трудовое поведение можно, если выделить функции стимулирования, такие как экономическая, нравственная, социальная, социально-психологическая (схема 17).

Схема 17

Функции стимулирования



Стимулирование труда - довольно сложная процедура, и существуют определенные требования к его организации: оно должно быть комплексным, дифференцированным, гласным, гибким и оперативным.

Комплексность предполагает единство моральных, материальных, индивидуальных, коллективных стимулов, при этом их наполнение

зависит от подходов к управлению персоналом, от опыта и традиций предприятия. Кроме того, комплексность предполагает применение блокирующих стимулов (антистимулов).

Дифференцированность означает индивидуальный подход к стимулированию разных слоев и групп работников. Известно, что подходы к обеспеченным и малообеспеченным работникам должны различаться. Различными должны быть также подходы к работникам со стажем и к молодым. Необходимо учитывать мотивацию трудовой деятельности у разных работников: для одних важно материальное вознаграждение, для других - публичная похвала, для третьих - продвижение по служебной лестнице и т.д.

Гласность позволяет дать общественную оценку труда работников, способствует формированию и поддержанию хорошего психологического климата. Каждый член коллектива должен знать, за что, почему и как поощрен или наказан тот или иной работник.

Гибкость и *оперативность* проявляются в постоянном пересмотре стимулов в зависимости от изменений, происходящих в обществе, коллективе. Гибкость предполагает постоянное разнообразие используемых стимулов, а оперативность требует, чтобы поощрение или наказание следовало за поступком как можно быстрее.

К организации стимулирования возможно привлекать членов трудовых коллективов. Это будет способствовать расширению гласности, повышению информированности и создавать предпосылки для социальной справедливости в распределительных отношениях.

Вопросы для самоконтроля

1. Какова сущность стимулирования труда и в чем состоит его отличие от мотивации труда?

2. Каковы функции стимулирования?

3. Что понимается под стимулами труда? Каковы их виды и направленность?

4. Каковы основные требования, предъявляемые к стимулированию труда?

5. Социальное развитие общества и человека

Социология труда изучает: отношения, возникающие между участниками по поводу использования труда в масштабе общества (государства) и отдельного предприятия (учреждения, организации); поведение участников в процессе труда и распределения его результатов; мотивы и поступки людей в процессе труда и трудового взаимодействия.

В социально-психологическом плане характеристиками труда выступают:

- удовлетворенность - эмоционально-окрашенное состояние сбалансированности между запросами и степенью их реализации (оценка результатов труда, построение планов действий по повышению его результативности для достижения личных целей);
- стимулы труда - внешние факторы, побуждающие к трудовой активности;
- мотивы труда - внутренние факторы (в мотивационном плане рассматривается цель - образ ожидаемого, побудительные мотивы к признанию, самореализации).

В этическом плане характеристиками труда являются ценностные ориентиры и ценностные императивы.

Экономика и социология труда находится в тесном взаимодействии с трудовым правом как юридической основой трудовых отношений. Освоение программы по этим дисциплинам обеспечивает подготовку специалистов высшей квалификации в соответствии с профессионально-квалификационными требованиями к экономистам.

Вся история развития общества сопровождалась выработкой различных концептуальных подходов к категории "общество". Практически все социальные, философские и экономические теории предлагают разнообразные трактовки данного понятия. Например, в так называемой *атомистической* теории общество рассматривается как совокупность действующих личностей или отношений между ними: "Все общество в конце концов можно представить как легкую паутину межличностных чувств или установок. Каждый данный человек может быть представлен сидящим в центре сотканной им паутины, связанным прямо с немногими другими и косвенно - со всем миром"[56].

Согласно учению **М. Вебера**, общество - это совокупность действующих индивидов, каждый из которых стремится к достижению своих собственных целей. Между тем люди действуют сообща, так как они понимают, что индивидуальные цели лучше всего достигаются посредством совместных действий[57]. Крайним выражением этой концепции является *сетевая теория*, сторонники которой считают, что общество вообще представляет собой взаимодействие индивидов и образуется из индивидуальных носителей побудительных импульсов и целей. Главный акцент в этой теории делается на действующих индивидов, принимающих социально значимые решения изолированно друг от друга, т.е. в

[56] Социология: основы общей теории: Учебник. – М., 1996, с.102.
[57] См.: Фролов С.С. Основы социологии. – М., 1997, с.14-15.

центр внимания ставятся личностные атрибуты действующих индивидов.

В *теориях социальных групп* общество интерпретируется как совокупность различных пересекающихся групп людей, которые являются разновидностями одной доминирующей группы. Э. Дюркгейм в отличие от М. Вебера считал, что общество - это над индивидуальное бытие, существование и закономерности развития которого не зависят от действий отдельных индивидов. Объединяясь в группы, люди сразу начинают подчиняться правилам и нормам, которые Дюркгейм называл "коллективным сознанием". Если в атомистической и сетевой теориях существенным компонентом является индивид, то в данной теории - человеческие группы. Авторы теорий социальных групп рассматривают общество как наиболее общую совокупность людей и, по существу, отождествляют понятие "общество" с понятием "человечество".

Существует *институциональная концепция* общества, в рамках которой общество трактуется как большая совокупность людей, ведущих совместную социальную жизнь в пределах целого ряда институтов и организаций. Эти институты и организации гарантируют устойчивость, постоянство отношений между людьми, обеспечивают стабильную структуру всевозможных форм коллективной жизни и т.д. В них отражаются характерные черты общества.

В рамках некоторых подходов общество рассматривается в широком и узком значениях. В широком значении общество - это совокупность исторически сложившихся форм совместной деятельности людей, в узком - исторически конкретный тип социальной системы, определенная форма отношений. Если все социальные явления и процессы трактовать как системы, то наиболее общей и сложной системой является общество, а элементами данной системы выступают люди.

Таким образом, упомянутые концепции общества, предлагаемые различными социологическими школами, имеют существенное значение для понимания природы общества. Однако во всех этих концепциях опускается вопрос о той материальной основе, на которой возникает и развивается общество. Учитывая вышеизложенное,

под обществом следует понимать совокупность индивидов, объединенных между собой процессами психического взаимодействия и образующих в ходе этого взаимодействия социальные группы и институты, основывающиеся на определенном способе производства, распределения, обмена и потребления материальных и духовных благ.

Общество как естественно-историческая целостная система представляет собой органическое единство производительных сил и

производственных отношений, социальной, идеологической и политической структур. Социологическая теория все общественные системы рассматривает как системы двух уровней общности: социетальные и социальные.

Социетальные системы - это экономические, политические, социальные, идеологические подсистемы общества. Каждая из этих подсистем выполняет определенные функции: экономическую (т.е. функцию материального производства), социальную (т.е. функцию социализации человека), политическую (т.е. функцию социального управления), идеологическую (т.е. функцию духовного производства). *Дифференциация общественных функции сопровождается* созданием безличностных структур (экономических, социальных, политических и других институтов), выступающих в качестве "вещных" носителей этих функций (предприятии, учреждений, организаций). Эти структуры заполняются людьми, обладающими определенными качествами (психологическими, профессиональными и др.), необходимыми для выполнения тех или иных функций (экономических, политических и др.).

Люди, включенные в функционирование тех или иных структур, выполняют свои функции не изолированно, а взаимодействуя друг с другом, складывается определенная структура межличностных отношений. В процессе функционирования социетальной системы ее структурные и личностные элементы постоянно взаимодействуют между собой, создавая тем самым импульс для ее развития. Каждая из основных функции социетальной системы дифференцируется на большой ряд подфункций (менее общих функций), которые реализуются людьми, включенными и ту или иную нормативную и организационную социальную структуру.

Социетальная система выступает как организованная совокупность различных форм социальных связей, которые сплачивают индивидов в единое функциональное целое. Многообразие типов социетальных связей соответствует и многообразию социальных систем, которые эти связи определяют.

Социальная система представляет собой взаимодействие той или иной общности людей, включенных в данную организационную структуру для реализации различных функций. Элементами социальной системы являются личность, социальные группы, социальные организации, социальные институты.

Конечно, разграничение видов социальных систем весьма условно. Одна и та же социальная система (например, семья) может в равной степени рассматриваться и как социальная группа, и как элемент социального контроля, и как социальный институт, и как социальная организация. Какую бы форму социальной связи мы ни брали, она

всегда существует в системе и вне ее существовать не может. Общество выступает как макросистема, объединяющая различные системы локального уровня, основываясь на них, но по своему содержанию и характеру выходя за пределы их простого объединения.

Однако необходимо заметить, что все функции, которые выполняются обществом, не просто ориентированы на человека, а созданы для него. Экономическая функция обеспечивает удовлетворение потребностей человека в материальных благах и услугах, политическая - организует людей и помогает осуществлять социальный контроль, идеологическая - формирует мировоззрение, направленное на позитивное взаимодействие с людьми, социальная - формирует из человека как биологической особи личность, способную на основе психического взаимодействия создавать различные социальные группы и институты.

При этом уровень развития общества определяется степенью реализации каждой из этих функций применительно к максимальному числу членов общества. Например, оценить уровень экономического развития общества можно через степень насыщенности рынка товарами и услугами, через их доступность большинству населения, через соотношение повышения уровня производительности труда и повышения уровня жизни и т.д. Политическое развитие характеризуется степенью развития демократических начал и свобод, гласностью, соблюдением прав человека. Уровень социального развития общества показывает, насколько успешно общество осуществляет социализацию (об этом говорит, например, уровень преступности в стране), насколько психологически комфортно чувствует себя человек в обществе (об этом свидетельствует уровень самоубийств), насколько человек социально защищен (это следует из соответствия размера социальных пособий прожиточному минимуму), насколько одни члены общества могут заботиться о других (на это указывает уровень развития благотворительности, систем морального поощрения и т.д.).

Общество как социальная система складывается на базе различных общностей людей (социальных групп, социальных организаций и т.д.), находящихся во взаимных связях и отношениях и образующих единое целое. Основными элементами этой системы являются люди и их деятельность, которая определяется их статусом, функциями, которые они выполняют, социальными нормами и ценностями, принятыми в данной социальной системе, а также различными индивидуальными особенностями людей.

Индивид осуществляет свою деятельность не изолированно, а во взаимодействии с другими людьми, объединенными в различные общности. В процессе этого взаимодействия другие люди, социальная

среда оказывают систематическое воздействие на данного индивида, равно как и он оказывает обратное воздействие на других индивидов и среду. В результате данная общность людей становится социальной системой, обладающей качествами, которых нет ни у одного из включенных в нее элементов в отдельности.

Таким образом, человек является одновременно и мерилом развития общества во всех его ипостасях, и силой, которая создает все необходимое для этого развития. Поэтому для характеристики социального развития общества нам необходимо рассмотреть понятия "личность" и "человек", а также проследить процесс формирования личности.

Человек - высшая ступень развития, живых организмов на земле. Это живое существо, обладающее даром мышления и речи, способностью создавать орудия и пользоваться ими в процессе труда. Человек появился в результате сложного и длительного эволюционного процесса, протекавшего на Земле. В противоположность низшим животным, он является продуктом своей материальной и духовной деятельности.

К. Маркс считал, что человек - это "совокупность всех общественных отношений".

По мнению **Э. Фромма**, великая истина состоит в том, что человек - это иррациональное животное, что им управляют неодолимые невротические стремления, детерминирующие его мысли, поступки, чувства, а его хваленый ум есть не что иное, как раб его иррациональных, бессознательных импульсов, тогда как его рациональные мысли являются в значительной степени лишь рационализациями этих импульсов[58]. Многие философы, социологи и психологи считают такие утверждения полемическим преувеличением. Однако нельзя не признать, что люди далеко не всегда в своих поступках руководствуются разумом. Современная наука, все глубже проникая в сферу человеческого Я, конечно, не может отрицать значения подсознательного, иррационального в поведении человека.

Понятия "человек" и "личность" относятся к одному объекту и часто в обыденной жизни употребляются в качестве синонимов. Однако между ними имеются существенные смысловые различия, корни которых уходят в глубины человеческой культуры. На первый взгляд, может показаться, что вопрос о содержании понятия "личность" имеет лишь абстрактное теоретическое значение. Однако та или иная интерпретация этого понятия оказывает влияние на решение многих практических вопросов, относящихся к человеку и обществу. Вопрос о том, каждый ли человек является личностью,

---

[58] См.: Социология: основы общей теории, с.164.

— один из основных в социологии. Если человек признается личностью, то что из этого следует для него самого и для общества?

В современной науке существует два подхода к определению понятия личности. В рамках первого *формально-логического,* это понятие определяется через подведение его под более широкое, родовое понятие "человек", а затем указываются его видовые отличия, т.е. перечисляются признаки, отличающие личность от человека вообще. Чаще всего эти признаки включают в себя различные положительные характеристики. Таким образом, личностью признается не каждый человек, а только тот, который обладает определенными положительными качествами. Следовательно, и процесс социализации человека рассматривается как приобретение набора этих качеств.

В таком подходе присутствует определенная ограниченность: кого конкретно нельзя считать личностью? Если ребенка, то до какого возраста? Если преступника, то на каком основании (по каким признакам)? Это далеко не формальные вопросы, ибо признание человека личностью связано с его социальным статусом, менталитетом, достоинством, некоторыми важными социальными правами и этическими нормами.

Второй подход, *диалектика-логический,* позволяет избежать указанных противоречий. В соответствии с ним личность предстает как особенное, взятое в социальном аспекте. Все люди обладают общими биологическими и социальными чертами. В то же время каждый человек имеет свои, только ему присущие особенности, свою биографию, профессию, у него свои отношения с обществом. Если рассматривать общие характеристики человека, связанные с социальной сферой его жизнедеятельности, и соотнести их с индивидуальными особенностями, то получим особенное, т.е. личность. **Э. Фромм** писал: "Под личностью я понимаю целостность врожденных и приобретенных психических свойств, характеризующих индивида и делающих его уникальным". С этой точки зрения, понятие личности применимо ко всем без исключения людям, поскольку каждый человек является носителем индивидуальных и общественных признаков.

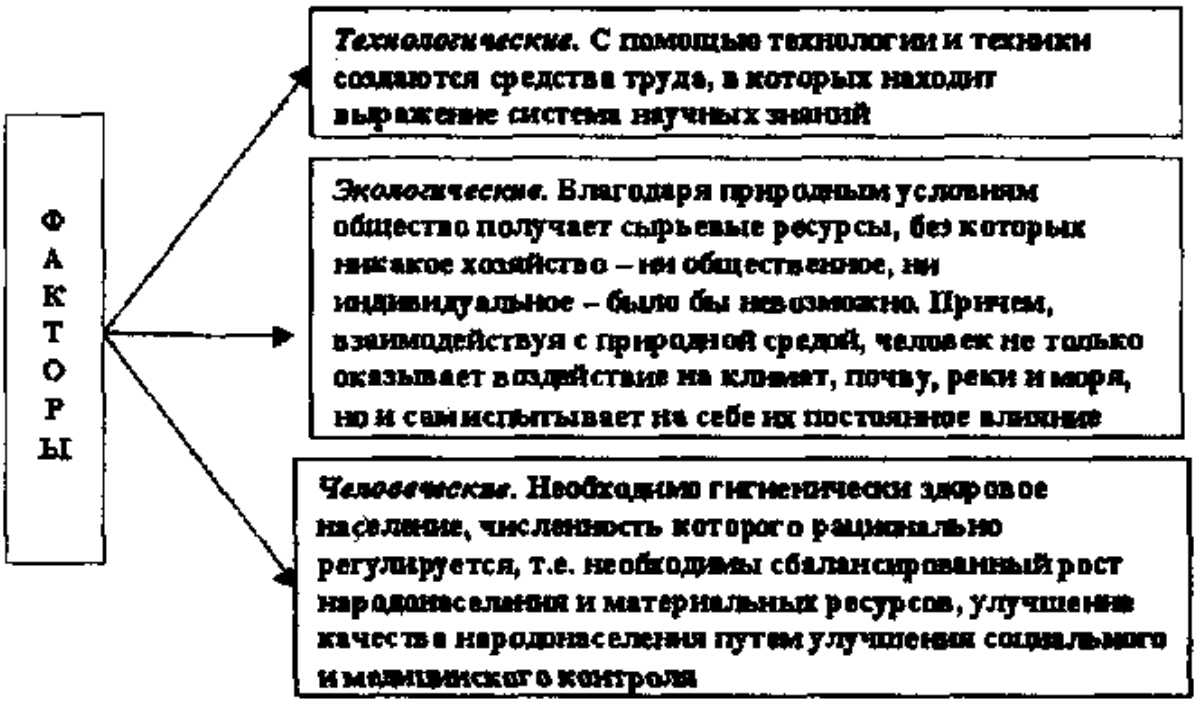
Понятие **человека** - это понятие общее, представляющее собой биологическую категорию. В то же время, человек, взятый в его социальном качестве, есть личность. Как общество производит человека в качестве человека, так и человек производит общество. Человек выступает не только объектом, но и субъектом социального действия. Экономические, социальные, политические и идеологические отношения в каждом определенном обществе существуют объективно, независимо от воли и сознания человека. Каждая данная система этих отношений определяет волю людей, которая, в свою очередь, направляется на создание новой системы общественных отношений.

Проблему взаимодействия человека и общества следует рассматривать с двух сторон. Во-первых, человек является носителем социальных отношении, и его поведение детерминировано обществом и его институтами. Во-вторых, человек как субъект общественных отношений должен рассматриваться в качестве активно действующего лица, способного изменять среду своего обитания.

Каждое общество ставит перед собой определенные социальные задачи и цели. Решение этих задач и достижение поставленных целей зависит прежде всего от того, какие идеи (научные, обыденные, догматические, мифотворческие и т.д.) закладываются в основу конструирования и построения экономических, социальных и политических структур и механизмов управления и какие социально значимые действия осуществляются в практике. Однако какова бы ни была специфика социальной практики, существует определенная группа факторов, оказывающих влияние на общественное развитие в целом (схема 18).

Схема 18

Факторы общественного развития



Если существующая в обществе социальная практика приводит в конечном счете к нежелательным для него экономическим и социальным последствиям, то это означает, что такая практика вступила в противоречие с естественно-историческим ходом развития данного общества, а лежащие в ее основе идеи и используемые для ее реализации средства оказались неадекватными требованиям объективных законов социального развития или даже несовместимыми с ними. В результате общество оказывается в состоянии упадка

или застоя, вступает в стадию социально-политических потрясений. В нем начинают действовать стихийные силы, намного превосходящие по своим разрушительным последствиям действия стихийных сил природы.

Например, административно-командная система, сложившаяся в экономике бывшего СССР, деформировала всю систему социального управления, которое переместилось с горизонтали на вертикаль. Это означало, что социальное управление стало строиться не по принципу распределения функций (функций рабочего, инженера, министра и т.д.) и взаимосвязи между ними, а по принципу социальной иерархии безличностных социальных структур. Вознаграждение за труд стало связываться не с трудоемкостью выполняемых функций, а с местом в иерархии указанных структур. Вследствие этого на первый план в оценке социальной деятельности человека были выдвинуты не качество и количество его труда, а место данного человека в социальной иерархии, составленной по степени доступа к различным благам. Социальная несправедливость и социальное неравенство не только не устранялись, но и постоянно воспроизводились в силу преобладания безличностных социальных структур. Социальное развитие страны затормозилось, все системы общества постепенно приходили в упадок, и последовавшие в недавнем прошлом изменения, носящие чаще разрушительный, чем созидательный характер, не смогли до сих пор обеспечить адекватный потребностям населения уровень социально-экономического развития современного российского общества.

Вопросы для самоконтроля

1.Какие вы знаете концептуальные подходы к категории "общество"?

2.Как вы понимаете выражение "общество как социальная система"?

3.Какие факторы влияют на социальное развитие общества?

6. Качество жизни как критерий оценки социального развития общества

Показатели качества жизни наряду с другими показателями позволяют оценить уровень социального развития общества.

Термин "*качество жизни*" появился в 20-е годы XX в. в западных теориях. Основоположниками концепции качества жизни считаются

Э.Мейо, А. Маслоу, Д. Мак Грегор и др. В России в доперестроечный период использовались термины "*благосостояние*", "*образ жизни*", "*уровень жизни*". Сейчас наряду с понятием "уровень жизни" используются и такие понятия, как "*качество жизни*" и "*качество трудовой жизни*", часто как синонимы первого, а иногда и в более широком значении. При этом понятие "качество жизни" по содержанию шире, чем понятие "качество трудовой жизни".

Под *качеством жизни* понимается удовлетворение всего комплекса потребностей как в производстве, так и вне его, т.е. имеются в виду условия жизни и труда, здоровье людей, возможности получения образования, уровень благосостояния семьи, покупательная способность населения и т.д. Что касается качества трудовой жизни, то это один из элементов качества жизни в целом. Под *качеством трудовой жизни* понимаются условия производственной жизни людей. Но в связи с тем, что значительная часть жизни людей проходит на производстве, качество трудовой жизни во многом предопределяет качество жизни в целом.

Теоретические подходы к изучению качества трудовой жизни в основном сформировались в 60-70-е годы Они базируются на общечеловеческом подходе к пониманию творческого характера личности, на признании необходимости гуманизации труда, умственного и физического развития человека, его социальной удовлетворенности и т.д. Практическая значимость концепции качества трудовой жизни, по мнению ее авторов, заключается в восстановлении целостности труда и культуры, создании таких условии труда, в которых работники могут реализовать свой личностный потенциал, при этом учитываются бытовые аспекты и субъективное восприятие людьми уровня своего благополучия.

На качество жизни людей влияют экономические, социальные, демографические, экологические, географические, политические и другие факторы. При этом важно принимать во внимание, как сам работник оценивает качество своей жизни, возможности саморазвития и творчества, положение своей семьи в обществе, ее финансовое состояние, жилищные условия и т.д.

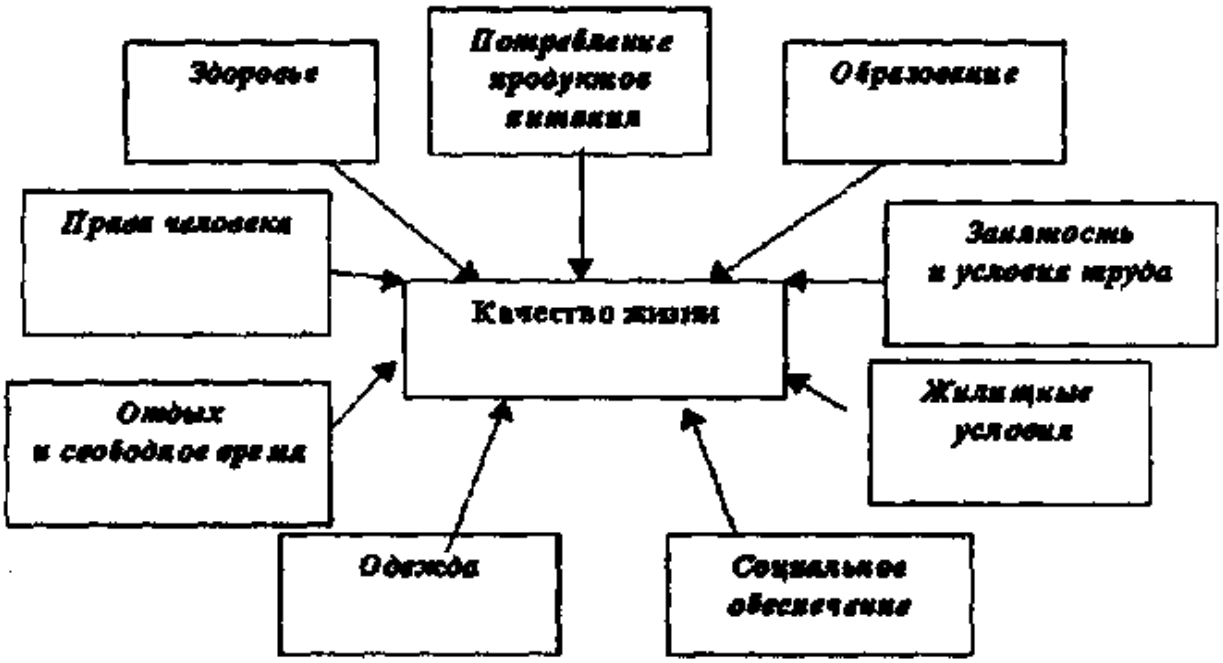
В 1961 г. Европейской экономической комиссией ООН были разработаны и рекомендованы к применению показатели качества жизни. Большинство стран используют эти показатели, варьируя их, исходя из национальных особенностей и возможностей. Основные компоненты качества жизни, по которым предлагается проводить его оценку, представлены на схеме 19.

Понятие качества жизни (качества трудовой жизни) охватывает различные взаимосвязи человека. Качество жизни - это своего рода синтетическая характеристика уровня и условий жизни населения,

сводный показатель, помогающий с помощью количественно определяемых параметров оценить уровень социально-экономического развития общества.

Схема 19

Компоненты качества жизни



7. Понятие уровня жизни. Показатели и факторы уровня жизни

Под уровнем жизни понимается величина, степень развития чего-нибудь[59]. Понятие **"уровень жизни"** впервые было введено К. Марксом. Он отмечал: "Этот уровень предполагает не только удовлетворение потребностей физической жизни, но и удовлетворение определенных потребностей, порожденных теми общественными условиями, в которых люди находятся и воспитываются"[60]. В настоящее время данное понятие в экономической и учебной литературе толкуется по-разному. Нередко в качестве его синонимов используются термины "благосостояние", "народное благосостояние", "образ жизни", "качество жизни".

В последние годы отечественные экономисты чаще всего стали употреблять понятие "уровень жизни". При этом одни авторы придерживаются узкого его толкования, включая в его содержание только представление об удовлетворении потребностей, другие - широкого, принимая во внимание также доходы, потребление,

---

[59] См.: Ожегов С.И. Словарь русского языка, с.727.

[60] Маркс К., Энгельс Ф. Соч. – 2-е изд, т.16, с.150.

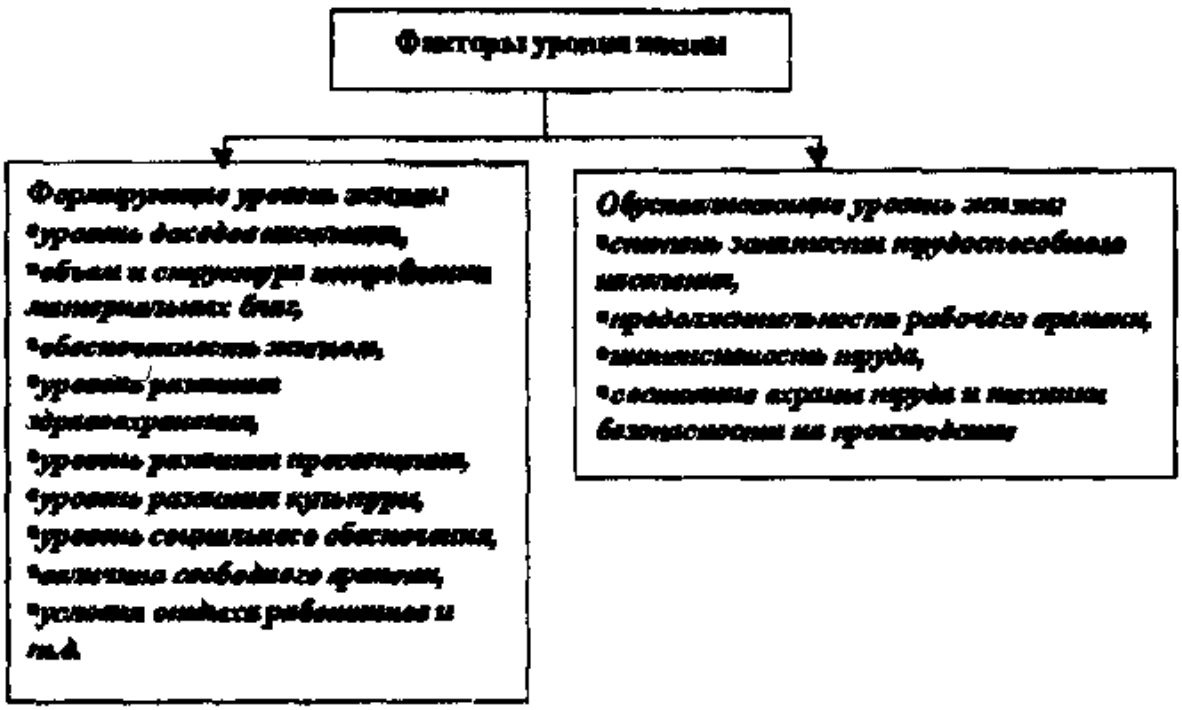
условия труда и быта, объем и структуру рабочего времени, культурный и образовательный уровень, а также здоровье, демографическую и экологическую ситуацию. Но все же большинство специалистов понимает под уровнем жизни степень удовлетворения материальных, духовных и социальных потребностей[61].

Уровень жизни определяется, с одной стороны, степенью развития самих потребностей людей и условиями для развития этих потребностей, а с другой - количеством и качеством жизненных благ и услуг, используемых для их удовлетворения.

Фактор (от лат. *factor* - делающий, производящий) - это причина, движущая сила какого-либо процесса или явления, определяющая его характер или отдельные черты. Различают факторы, прямо воздействующие на формирование уровня жизни, и факторы, оказывающие на него косвенное влияние, т.е. его обусловливающие (схема 20).

Схема 20

Факторы уровня жизни



Факторы, формирующие уровень жизни, характеризуют жизненные условия людей вне сферы материального производства. К факторам, оказывающим косвенное влияние на уровень жизни, относятся социально-экономические условия жизни людей, а также условия труда, складывающиеся на производстве и определяемые уровнем его развития.

---

[61] Подробнее модели уровня жизни (концепция ООН, шведская и др.) рассматриваются в курсе "Политика доходов и заработной платы"

К наиболее значимым факторам, определяющим динамику уровня жизни населения, относятся уровень развития производительных сил и производственных отношении в обществе, технический прогресс, экономический потенциал общества (его национальное богатство), политические факторы, социальные и др.

Изучать уровень жизни населения или отдельных групп можно с помощью системы различных показателей. В эту систему входят, во-первых, *стоимостные* показатели, дающие наиболее общую характеристику уровня жизни, во-вторых, *натуральные* показатели, характеризующие объем потребления материальных благ и услуг в натуральных измерителях (килограммах, штуках, квадратных метрах и т.п.), в-третьих, стоимостные показатели в расчете на одного жителя, работника и натуральные показатели, обычно определяемые в расчете на душу населения или семью, т.е. средние (схема 21).

Схема 21

Основные показатели уровня жизни



Все показатели уровня жизни можно подразделить на общие и частные. *Общие* показатели характеризуют общие достижения

экономического развития общества. Это - национальный доход, фонд потребления, жилищный фонд и др. *Частные* показатели связаны с отдельными группами населения, отдельными территориями. Они более детализированы: это условия труда, обеспеченность жильем, уровень потребления, социальное обеспечение и др.

Кроме указанных выше *абсолютных* показателей в натуральных или стоимостных единицах выделяют и *относительные* показатели (в процентах), которые используются для анализа изменений в уровне жизни: темпы роста (снижения), темпы прироста (снижения) отдельных показателей, удельные веса, отражающие соотношения уровней доходов различных групп населения, долю поступлений из фонда потребления, долю фонда потребления в национальном доходе и т.д.

Таким образом, определение уровня жизни и ее качества является необходимым условием для выработки стратегии социального и экономического развития страны, которая отвечала бы интересам и отдельного человека, и общества в целом.

Вопросы труда затрагивают жизненные интересы миллионов людей. В одних случаях решение их требует широкого подхода с учетом экономических, политических и социальных реалий общества, в других - эти вопросы находят разрешение на уровне предприятия. Кто-то должен ставить перед работниками цель, распределять задания, следить за их выполнением, так или иначе побуждать людей к труду, согласовывать их действия. В рыночных условиях, предполагающих большую свободу в управлении, возрастает роль самоуправления. Характер управления трудом, его методы и средства не остаются неизменными. На современном этапе развития экономики необходимо применение новых форм и методов воздействия на труд и социально-трудовые отношения. Рассмотрим, каким образом осуществляется управление трудом на различных уровнях, а также каковы сферы этого управления. Но прежде всего определим понятие "управление трудом".

Вопросы для самоконтроля

1. Чем различаются понятия "качество жизни" и "уровень жизни"? Какие вы знаете основные теоретические подходы к определению данных понятий?

2. С помощью каких показателей можно охарактеризовать уровень жизни?

8. Понятие и системы управления трудом

В самом общем виде управление означает воздействие на что-либо с целью упорядочения, сохранения качественной специфики, совершенствования и развития. Управление можно определить как некоторый тип взаимодействия между субъектами и объектами.

Механизм данного взаимодействия заключается в следующем. Субъект управления направляет объекту управления информацию относительно того, как должен функционировать этот объект, т.е. осуществляет управленческую команду. Объект управления получает такие команды и функционирует в соответствии с их содержанием. Причем необходимо, чтобы субъектами и объектами управления выполнялись определенные условия; у субъекта должны быть потребность и возможность управлять, а у объекта - готовность и возможность выполнять получаемые команды.

Вследствие управленческого взаимодействия между субъектами и объектами управления возникает управленческая связь, но для ее реализации необходимы определенные отношения между этими субъектами и объектами. Предназначение данных отношений состоит в том, что они являются основой осуществления управления, так как именно они задают возможность вырабатывать управленческие команды и готовность эти команды выполнять.

Отношения управления являются не основными, а производными и базируются на более глубинных отношениях, таких как экономические, морально-этические и др. Можно выделить несколько различных видов отношений управления в зависимости от того, преимущественно какие базовые отношения лежат в их основе. Применительно к определенным уровням и объектам управления наблюдается доминирование тех или иных видов отношений управления.

Одним из видов отношений управления является **управление трудом**. Объективная необходимость управления трудом исторически возникла с развитием совместного труда, его кооперации. При этом стало очевидным, что цели, содержание, функции управления изменяются вместе с развитием производительных сил и самого труда и обусловливаются в первую очередь общественным устройством труда, свойственным каждому данному способу производства.

Объектами управления трудом являются непосредственно трудовая деятельность, ее организация, условия и результаты, воспроизводство рабочей силы, социально-трудовые отношения.

К *задачам* управления трудом относятся прежде всего повышение эффективности и качества работы, обеспечение сбалансированности

и пропорциональности развития экономики, сокращение социально-экономических различий в труде, создание условий для всестороннего развития человека, развитие трудовых коллективов и повышение их роли в управлении и др.

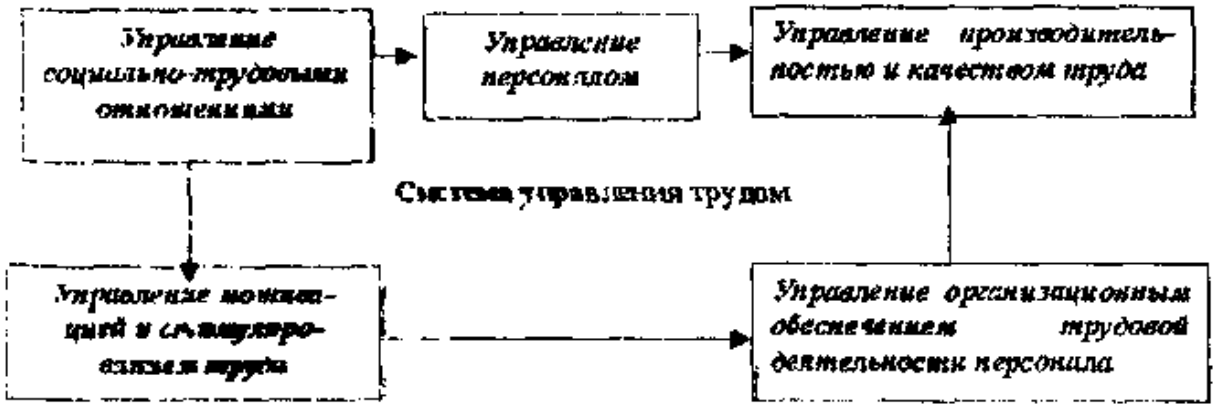
Функции управления трудом - это необходимые действия по отношению к объектам управления *для достижения* поставленных целей и задач. Это своеобразные рычаги управления, через которые реализуется механизм управления трудом.

Управление трудом может осуществляться только в том случае, когда есть реально действующая система, решающая задачи управления. **Система управления трудом** является реальной формой воплощения управленческих взаимосвязей.

Эту систему можно рассматривать с двух сторон. С одной стороны, она представляет собой совокупность управленческих отношений в области труда (*функциональная форма*). В этом случае система управления трудом представлена такими функциями, как управление персоналом, управление организационным обеспечением трудовой деятельности, управление производительностью и качеством труда, управление мотивацией и стимулированием труда, управление социально-трудовыми отношениями. Иными словами, в действительности управление трудом — это функционирование особой системы управления, которая распадается на несколько подсистем (схема 22).

Схема 22

Подсистемы управления трудом



С другой стороны, всем этим подсистемам свойственны специфические формы отношений. Они проявляются в виде реально существующей субстанции, посредством которой управление приобретает конкретное содержание. Реализуют и организуют эти отношения специальные службы, образующие систему управления трудом в целом (*институциональная форма*). Звеньями

институциональной формы управления трудом являются отдел труда и заработной платы, отдел организации труда, отдел кадров, служба управления персоналом и др.

Вопросы для самоконтроля

1. Что вы понимаете под управлением трудом?

2. Чем различаются понятия "*управление трудом как отношение*" и "*управление трудом как система*"?

9. Управление трудом на макро- и микроэкономическом уровнях

Различают три уровня управления трудом: международный, уровень государства и уровень предприятия. Рассмотрим каждый из них.

Управление трудом на международном уровне осуществляет Международная организация труда (МОТ). Она была создана в 1919 г. как организация, призванная всемерно содействовать социальному прогрессу, установлению и поддержанию социального мира между различными слоями общества, способствовать решению острых социально-экономических вопросов эволюционным, мирным путем. В создании МОТ приняли участие 45 государств, сейчас в ней состоит 171 государство (в том числе и Россия), в которых проживает 98% населения мира[62]. От каждой страны-участницы в МОТ входят представители правительства и организаций трудящихся и предпринимателей.

Международная организация труда является одной из старейших и наиболее крупных международных организаций. Ее деятельность определяется Уставом МОТ, который страны-участницы обязаны соблюдать. Целью деятельности МОТ является содействие достижению материального благосостояния и обеспечению духовного развития людей независимо от расы, веры или пола и созданию условий, при которых это возможно. Основные задачи, которые ставит перед собой МОТ для достижения этой цели, указаны на схеме 23.

Направления работы МОТ - это разработка и принятие международных трудовых норм в виде конвенций и рекомендаций для осуществления политики в сфере труда и занятости, техническое

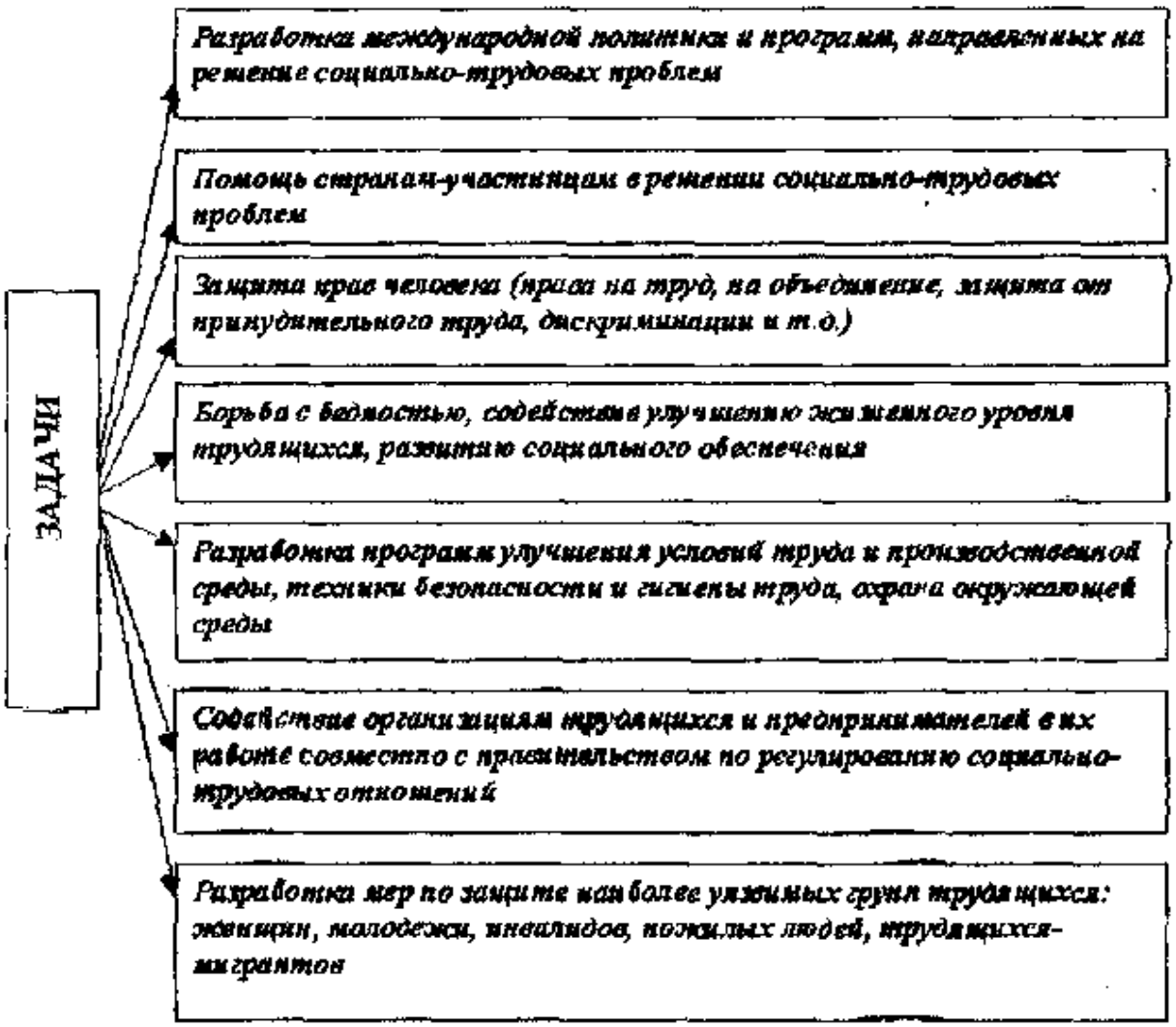
---

[62] См.: Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г.Меликьяна и Р.П.Колосовой. с. 568.

сотрудничество, проведение исследований по социально-трудовым проблемам и публикация их результатов.

Схема 23

Основные задачи МОТ



Высшим органом МОТ является Международная конференция труда (МКТ). Она проводится один раз в год и длится четыре дня. В среднем число участников составляет 2000 чел. На конференции разрабатываются основные направления работы МОТ, обсуждаются проблемы социального положения трудящихся в мире труда, утверждаются конвенции и рекомендации и принимаются резолюции по отдельным вопросам.

Исполнительным органом МОТ является Административный совет. Свою деятельность он координирует путем проведения сессий, которые проводит три раза в год. Совет состоит из 56 членов, включая представителей правительств, трудящихся и предпринимателей. Правительства стран - членов МОТ представляют 28 человек, из которых 10 являются постоянными и избираются экспертами из представителей наиболее развитых в промышленном отношении стран.

Остальные 18 человек переизбираются каждые три года по квотам для регионов, чтобы обеспечить равноправное представительство различных стран. Представителей трудящихся и предпринимателей в совете по 14 человек от каждой группы. Председатель Административного совета избирается из числа представителей правительств ежегодно после конференции по принципу ротации с учетом региональной принадлежности. Для осуществления контроля за применением конвенций и рекомендаций совет имеет группу экспертов, состоящую из 12 человек.

Международное бюро труда (МБТ) является постоянным секретариатом МОТ. Центральный аппарат МБТ, находящийся в Женеве, имеет 40 отделений в различных странах, где МОТ осуществляет свои проекты. Возглавляет МБТ Генеральный директор, который избирается Административным советом сроком на пять лет. Состав международного бюро труда и его руководства постоянен, многие работники имеют бессрочные контракты. Являясь постоянным органом, МБТ, по сути, выполняет роль мирового исследовательского и социально-информационного центра по социально-трудовым вопросам. МБТ имеет два института: Международный институт по исследованию трудовых вопросов и Международный центр по повышению профессиональной и технической квалификации. Структура МОТ представлена на схеме 24.

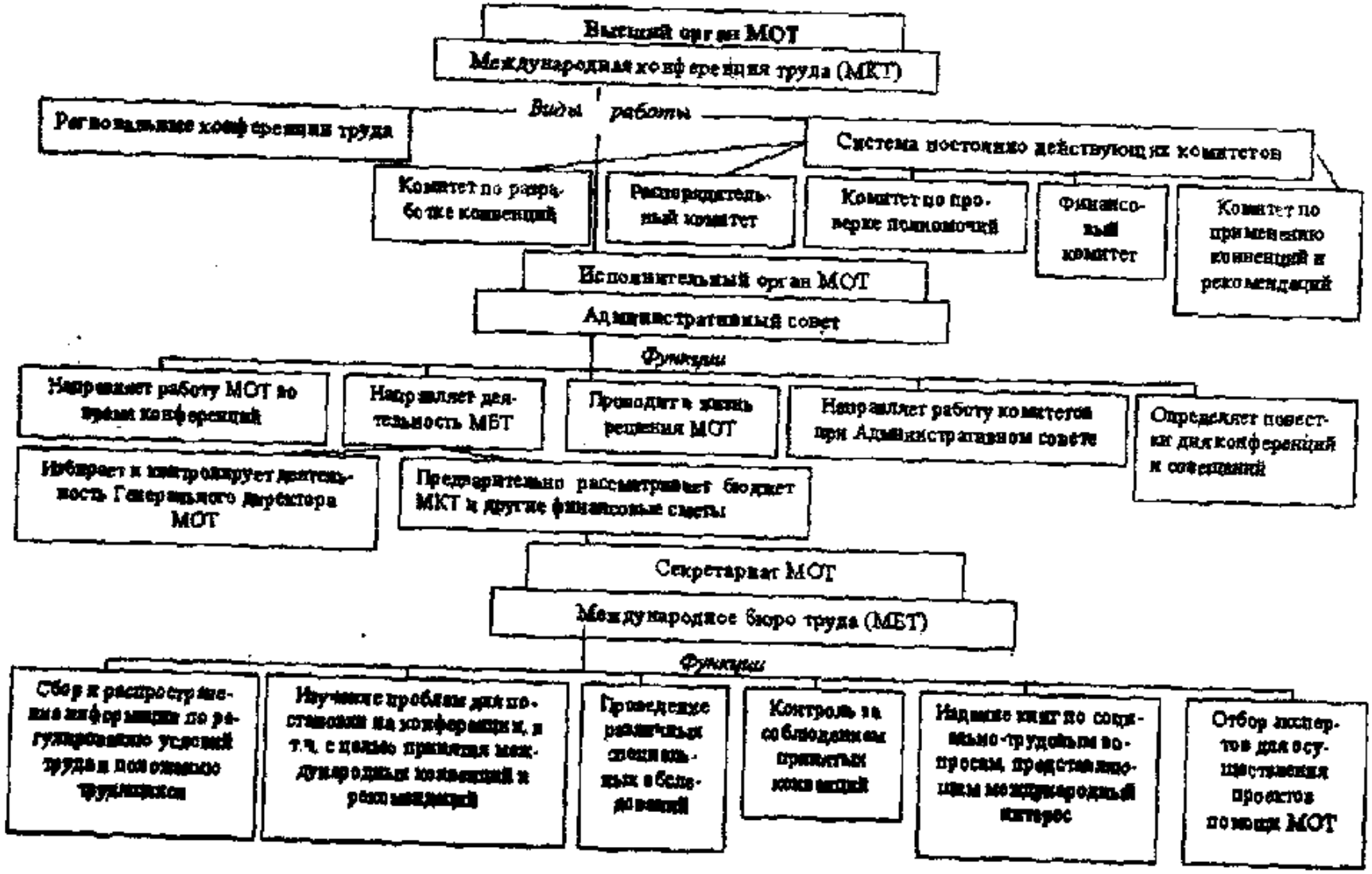
В каждой стране для управления трудом создается своя система общегосударственных органов. Структура этих органов периодически может изменяться. Однако любое цивилизованное государство разрабатывает нормативные материалы по вопросам труда, занятости и социальной политики, в частности по условиям труда, по тарификации работ и работников, по межразрядным соотношениям в оплате труда в бюджетной сфере, по управлению занятостью, по организации взаимоотношений между работодателями и наемными работниками и др.

В Узбекистане в настоящее время таким органом является Министерство труда и социальной защиты населения. Оно образовано в 2001 г. путем слияния Министерства труда и Министерства социального обеспечения. Министерство труда и социальной защиты населения является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим государственную политику в области труда, занятости и социальной защиты населения. Оно осуществляет функции, возложенные законом "О занятости населения в Республике Узбекистан".

В состав министерства вошли: Республиканский центр по изучению проблем труда, занятости и социальной защиты населения; Центр нормирования и охраны труда; Агентство по вопросам внешней трудовой миграции; Республиканская инспекция по вопросам

Схема 24

Структура и функции подразделений Международной организации труда (МОТ)



экспертизы и реабилитации инвалидов; Республиканский центр реабилитации инвалидов с нарушениями опорно-двигательной системы; Национальный центр медико-социальной и профессиональной реабилитации инвалидов; Республиканский пансионат и санатории для ветеранов войны и труда; Информационно-компьютерный центр.

Рекомендации по вопросам организации труда, производительности труда, нормированию труда и его оплаты разрабатывает главным образом Республиканский научный центр по изучению проблем труда, занятости и социальной защиты населения.

На каждом предприятии независимо от масштабов и сферы деятельности осуществляется управление трудом. В этом плане различие между предприятиями состоит лишь в степени значимости управления, полноте его содержания, постановке целей, определении объектов и функции управления для достижения конечных результатов деятельности данного предприятия.

Целью управления трудом на предприятии являются наиболее рациональное и эффективное использование персонала, живого и овеществленного труда и расходование средств на оплату и материальное стимулирование труда при соблюдении конституционных прав и обязанностей граждан.

Объектами управления трудом на предприятии в общем виде являются непосредственный процесс труда, отношения между людьми в трудовом процессе, воспроизводство рабочей силы. Применительно к управленческой деятельности предприятия эти объекты можно конкретизировать и выделить в качестве отдельных объектов управление персоналом предприятия, управление организационным обеспечением трудовой деятельности персонала, управление производительностью и качеством труда, управление мотивацией и стимулированием труда, управление производственными, социальными и экономическими отношениями в процессе трудовой деятельности. В свою очередь, каждый из вышеуказанных объектов также можно подразделить на более мелкие. Например, управление персоналом предприятия включает в себя поиск, отбор, наем, адаптацию, развитие персонала, его профессиональное обучение и переподготовку, планирование карьеры, оценку деятельности. Управление организационным обеспечением трудовой деятельности персонала; предполагает разделение и кооперацию труда, организацию рабочих мест, рационализацию приемов труда, условий труда, режимов труда и отдыха, нормирование труда, материальное стимулирование и т.д.

Основными *функциями* управления трудом на предприятии являются: планирование, учет, анализ, контроль и оценка. Эти

функции распространяются на все вышеперечисленные объекты и имеют тенденцию циклически повторяться во времени. Данные функции направлены на обоснование решений. Все они должны базироваться на достоверной информации, которую по мере возникновения новых проблем в управлении трудом необходимо обновлять, расширять и углублять. Наличие оперативной и многоплановой аналитической информации, постоянно действующая система учета и контроля за осуществлением запланированных процессов способствуют выработке стремления к поиску наиболее рациональных решений и позволяют повышать эффективность управления трудом.

Организация управления трудом на предприятии зависит от объективных и субъективных факторов. К объективным относятся размеры предприятия, выпускаемая продукция, сложность технологического процесса, характер и тип производства, квалификация управляющих и др., к субъективным - подход к проблемам труда со стороны руководителей.

На большинстве предприятий Узбекистана организация управления трудом до недавнего времени была сосредоточена в основном в четырех подразделениях: отделе кадров, отделе организации труда, отделе труда и заработной платы и отделе техники безопасности и охраны труда. Строились данные службы по-разному. Между собой они различались структурой, возложенными функциями, подчиненностью и численностью.

На более крупных предприятиях, внутри указанных отделов выделялись бюро, лаборатории, а также создавались отдельные подразделения по физиологии, психологии и социологии труда и вводились самостоятельные должности инженеров-организаторов и инженеров-нормировщиков в цехах. На средних предприятиях чаще всего создавался один отдел по труду и заработной плате, в который входили различные бюро (бюро тарифного нормирования, бюро организации труда и др.), или же в них вводились должности нормировщика, организатора. На небольших предприятиях отдельные службы управления трудом, как правило, не создавались, а лица, которые занимались этими вопросами, включались в состав других экономических или технических служб.

В современных условиях происходит расчленение крупных предприятии на самостоятельные структуры, образуются небольшие частные предприятия. Для работы на таких предприятиях все чаще требуются специалисты-организаторы широкого профиля и обычно создается одна организационная служба.

Службы, занимающиеся управлением трудом, могли иметь различную подчиненность. Так, отдел кадров находился в подчинении

директора или заместителя директора по кадрам, отдел труда и заработной платы подчинялся директору или заместителю директора по экономическим вопросам либо главному экономисту и т.д. То есть, решая взаимосвязанные вопросы, касающиеся управления трудом, структурные подразделения находились в подчинении лиц различных ступеней иерархии. В последнее время в России для обеспечения комплексного подхода к управлению трудом стали формировать новые системы управления персоналом, в которых отдел кадров, отдел труда и заработной платы, отдел социального развития подчиняются заместителю директора по управлению персоналом.

На зарубежных предприятиях чаще всего функционирует единая служба управления человеческими ресурсами, подчиненная одному из вице-президентов компании. В составе такой службы выделяются различные подразделения, например, по найму и трудовым отношениям, по организации заработной платы, по обучению персонала и др.

Вопросы для самоконтроля

1.Как осуществляется управление трудом на уровне государства?

2.Какие вы знаете подсистемы управления трудом на микроэкономическом уровне?

3.Как организуются службы управления трудом в фирме?

4. Как осуществляется управление трудом на макроэкономическом уровне (организации, сферы и методы работы)?

5. Какова структура МОТ?

Литература

1. Каримов И.А. Узбекистан: национальная независимость, экономика, политика, идеология.Т.1.-Т.: Узбекистан, 1996.

2. Каримов И.А.Мыслить и работать по-новому требованию времени. Т.5 - Т.: Узбекистан, 1997.

3. Трудовой кодекс Республики Узбекистан / Под ред. Р.Ю.Каримова, М.М.Мирсамадова. – Т.: Адолат, 1999.

4. Абакумова Н.Н., Подовалова Р.Я. Политика доходов и заработной платы: Учебное пособие. - М.: ИНФРА-М., 1999.

5. Адамчук В.В. и др. Экономика и социология труда. Учебник. - М.: ЮНИТИ, 1999.

6. Адамчук В.В. и др. Экономика труда. Учебник. - М.: ЗАО "Финстатинформ", 1999.

7. Аникеев С.Д. Анализ и совершенствование регулирования доходов населения в современной России. - М.: Норма - ИНФРА-М, 1997.

8. Владимирова Л. П. Экономика труда. Учебное пособие.-М.: изд."Дашков и К", 2000.

9. Волгин Н.А. Японский опыт решения экономических и социально-трудовых проблем. - М.: Экономика, 1998.

10. Гасанов М.Ю., Соколов Е.А. Трудовое законодательство Узбекистана в вопросах и ответах (Справочник). – Т.: Мир экономики и право, 1996.

11. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. - М.: Норма - ИНФРА-М, 1998.

12. Горилов Н.А. Экономика трудовых ресурсов: Учебник. – М.: 1989.

13. Гулямов С.С. и др. Основа современного менеджмента. Учебник. - Т.: ТГАУ, 1997.

14. Инсон тараққиёти тўғрисида ҳисобот. - Т.: Ўзбекистон, 1997.

15. Колосницына М.Г. Экономика труда. Учебное пособие. - М.: Магистр, 1998.

16. Костин Л.А. и др. Рынок труда и теории занятости. - М.: 1997.

17. Кулинцев И.И. Экономика и социология труда. - М.: Центр экономики и маркетинга, 1997.

18. Кураков Л.П. и др. Трудовые ресурсы и занятость населения: Учебное пособие. – М.: Пресс-сервис, 1994.

19. Маслова И.С. Современная экономика. - М.: Ин-т Экономики РАН, 1992.

20. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси: Дарслик / К.Абдураҳмановнинг умумий таҳрири остида.-Т.: Ўқитувчи, 2001.

21. Назаров А.Ш. Нормирование труда. – Т.: Укитувчи, 1987.

22. Никифорова А.А - Рынок труда: занятость и безработица.- М.:Международные отношения, 1991.

23. Одегов Ю.Г. и др. Рынок труда и социальное партнерство.- М.:Хронограф, 1998.

24. Одегов Ю.Г., Журавлев П.В. Управление персоналом. - М.: ЗАО "Финстатинформ", 1997.

25. Основы управления персоналом организации. Учебное пособие / Под ред. проф. К.Х. Абдурахманова. – Т.: ТГЭУ, 2000.

26. Павленков В.А. Рынок труда. - М.: Анкил, 1992.

27. Рахимова Д.Н. Трудовой потенциал Узбекистана в условиях переходной экономики: проблемы развития и эффективного использования. – Т.: ТГЭУ, 1998.

28. Российский рынок труда /Под. ред. И.С. Масловой. - М.: 1993.

29. Рофе А.И. и др. Экономика труда. Учебник. / Под. ред. проф. А.И. Рофе. - М.: МИК, 2000.

30. Рофе А.И. Научная организация труда. Учебное пособие - М.: МИК, 1998.

31. Рофе А.И., Жуков А.Л. Теоретические основы экономики и социологии труда. Учебник для студентов вузов. - М.: МИК, 1999.

32. Рощин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда (экономическая теория труда) Учебное пособие. - М.: ИНФРА-М, 2000.

33. Рынок труда. / Под ред. В.С. Буланова и Н.А. Волгина. Учебник.- М.: Экзамен, 2000.

34. Слезингер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики. - М.: ИНФРА-М, 1996.

35. Современная экономика труда. / Под рук. В.В.Куликов.– М.: ЗАО "Финстатинформ", 2001.

36. Убайдуллаева Р.А. Трудовые ресурсы и эффективность их использования. – Т.: Узбекистан, 1979.

37. Уложение Темура / Пер. Х.Караматова – Т.: изд.Гафура Гуляма, 1999.

38. Улмасов А. Иқтисодиёт асослари. – Т.: Меҳнат, 1997.

39. Фишер С., Дорнбуш Р. Экономика. - М.: Дело, 1993.

40. Холмуминов Ш.Р. Моделирование сельского рынка труда. – Т.: Фан, 1996.

41. Чжен В.А. и др. Законодательные основы рынка. Т.3. – Т.: Госкомимущество Республики Узбекистан, 1996.

42. Экономика и социология труда. Учебное пособие. / Под ред. Б.Ю. Сербиновского и В.А.Чуланова. М.: Ростов-на-Дону: Феникс, 1999.

43. Экономика труда и социально-трудовые отношения. / Под ред. Г.Г.Меликъяна, Р.П. Колосовой. - М.: ЧЕРО МГУ, 1996.

44. Экономика труда: (социально-трудовые отношения). / Под ред. Н.А.Волгина, Ю.Г.Одегова. – М.: Экзамен, 2002.

45. Экономическая теория / Под ред. В.И.Видяпина, Г.П.Журавлевой, С.С.Гулямова и др. – Т.: Шарк, 1999.

46. Эренберг Р.Дж., Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. / Пер. с англ. // Под науч. ред. Р.П. Колосовой, Т.О. Разумовой, С.Ю.Рощина. - М.: МГУ, 1996.

47. Юлдашев М., Хужаев Н. Безработица, занятость, рынок труда и их моделирование. – Т.: Фан, 1997.

48. Яковлев Р.А. Концепция реформирования заработной платы. - М.: НИИ труда, 1998.

СОДЕРЖАНИЕ

	Стр.
Введение	3
Раздел 1. Экономика труда	4
1. Понятие о труде	4
2. Предмет и методы экономики и социологии труда	20
3. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества	24
4. Занятость населения	29
5. Концепции занятости в классических и современных западных теориях	38
6. Формирование человека труда и его профессиональных качеств	46
7. Рынок труда	51
8. Основные теории рынка труда	66
9. Производительность и эффективность труда	70
10. Организация труда	88
11. Нормирование труда. Условия труда	106
12. Планирование трудовых показателей	120
13. Аудиторский анализ использования труда	131
14. Организация оплаты труда	142
15. Формы и системы оплаты труда	159
16. Тарифная система оплаты труда рабочих	175
17. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих	196
Раздел 2. Социология труда	213
1. Сущность мотивации труда	213
2. Виды и функции мотивов	217
3. Регулирование социально-трудовых отношений	220
4. Сущность стимулирования труда	232
5. Социальное развитие общества и человека	237
6. Качество жизни как критерий оценки социального развития общества	245
7. Понятие уровня жизни. Показатели и факторы уровня жизни	247
8. Понятие и системы управления трудом	251
9. Управление трудом на макро- и микроэкономическом уровнях	253
Литература	260

Каландар Ходжаевич Абдурахманов
Танзиля Анваровна Шарифуллина

Экономика и социология труда
Учебное пособие

Редактор Алехина З.Ф.

Компьютерная верстка Лим И.С.

Подписано в печать 30.04.2002 г. Объем 16,5 п.л.
Формат 60*90 1/16. Тираж 1000. Заказ №92. Цена договорная.
