

**Томский государственный университет
Высшая школа бизнеса**

ЭКОНОМИКА И СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

УЧЕБНИК

Изд-во Томского госуниверситета, Интернет-Изд-во ВШБ ТГУ
2008 г.

Томский государственный университет

Высшая школа бизнеса

**ЭКОНОМИКА И СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА:
(СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ)**

Под общей редакцией д.э.н., профессора В.А. Гаги

**Изд-во Томского государственного университета
Томск-2008**

УДК 316.35.(075.8)
ББК 60.54s73
Э40

Э 40 Экономика и социология труда: (социально-трудовые отношения): Учебник (под ред. В.А. Гаги – Томск: Изд-во Томского госуниверситета, 2008 – 340 стр.)

Рецензенты: д-р экон. наук, проф. Б.С. Бурыхин, д-р экон. наук Е.Г. Новоселова, д-р экон. наук, проф. М.С. Каз

ISBN 5-94692-879-1

Авторский коллектив

Д-р экон.наук Каз М.С. – гл. 1
Ст.преп. Солощенко Е.А. – гл. 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9,13, 14,
Д-р экон.наук Гага В.А. – гл. 8, 11, 12
Канд. экон. наук Миллер Е.В. – гл. 10
Канд. экон. наук Нехода Е.В. – гл. 12, 15

В работе с системных позиций рассмотрены как устоявшиеся и повторяющиеся в многочисленных учебных пособиях взгляды ученых на проблемы и задачи социально-трудовых отношений, так и концепции томских ученых. Разделы, в которых не высказаны сибирские позиции, включены без фразовой обработки текста. Эту выборку из известного удачно осуществила Е.А. Солощенко. В учебнике рассмотрены теории: а) воспроизводства рабочей силы; б) рынка труда, занятости, мотивации, принятия решений, эгрессии; методологии: а) связки в модели труда; б) многофакторной заработной платы, организационные системы признания и самоутверждения персонала; элементы системного анализа трудовых отношений; новая парадигма труда; прогрессивные системы заработной платы и др.

УДК 316.35.(075.8)
ББК 60.54s73

ISBN 5-94692-879-1

© Изд-во ТГУ

ОГЛАВЛЕНИЕ

Глава 1. В поисках самоопределения: экономика труда и ее методологические основания	
§ 1. Роль и современное состояние методологии исследований трудовой деятельности	6
§ 2. Формационный подход в исследованиях трудовой сферы	7
§ 3. Системный подход: трудовые отношения как сложная система	11
§ 4. Деятельность и деятельностный подход.	12
§ 5. Когнитивно-ценостный подход: мир труда как социокультурная реальность	16
Глава 2. Ранние теоретико – методологические положения экономики и социологии труда	
§ 1. Воспроизводственный подход к пониманию категории «экономика труда»	25
§ 2 Социальные аспекты труда. Предметная область социологии труда	27
Глава 3. Теории занятости населения и их применение на практике	
§ 1. Классическая и неоклассическая теории	29
§ 2. Маркс о занятости и безработице	31
§ 3. Теория занятости Д. Кейнса и неокейнсианство	31
§ 4. Монетаристы и неоклассический синтез. Вопросы занятости в современных неоклассических теориях	33
§ 5. Использование теорий в практической деятельности государств	34
Глава 4. Рынок труда: сущность, основные компоненты, виды и модели	
§ 1. Сущность рынка труда	35
§ 2. Особенности функционирования рынка труда	36
§ 3. Основные компоненты рынка и механизм их взаимодействия	37
§ 4. Современные виды и модели рынка труда	40
§ 5. Российская модель рынка труда	42
§ 6. Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами	47
Глава 5. Занятость и безработица в экономике России: причины, особенности и пути минимизации	
§ 1. Сущность и причины безработицы	52
§ 2. Виды безработицы	55
§ 3. Сущность и цели государственной политики занятости	58
§ 4. Принципы и основные направления политики занятости	60
§ 5. Экономическая функция занятости	61
§ 6. Социальная функция занятости	64
§ 7. Активная политика занятости в РФ и определение её эффективности	65
§ 8. Пути минимизации безработицы	67
Глава 6. Производительность и эффективность труда	
§ 1. Методы измерения производительности труда	69
§ 2. Трудоёмкость продукции и её структура	76
§ 3. Факторы и резервы роста производительности труда	78
§ 4. Анализ производительности труда	86
Глава 7. Мотивация труда: сущность, методы и направления развития	
§ 1. Понятие мотивации и мотивационного процесса	89
§ 2. Характеристики мотивационного процесса	93
§ 3. Содержательные теории мотивации	95
§ 4. Процессуальные теории мотивации	100
§ 5. Методы мотивации	102
§ 6. Мотивационные программы в системе вознаграждения персонала	110
§ 7. Управление мотивацией на современном этапе	112
§ 8. Основные ориентиры трудовой мотивации в современной России	115
Глава 8. Методология и организация многофакторной заработной платы в	

корпорации	
§ 1. Формула многофакторной зарплаты	117
§ 2. Организация многофакторной заработной платы	124
§ 3. Структура контрактных систем заработной платы	134
§ 4. Вариабельные системы заработной платы - практический аспект	142
Глава 9. Основные элементы организации оплаты труда и материального стимулирования	
§ 1. Структура и компоненты организации оплаты труда	146
§ 2. Формы и системы оплаты труда	153
§ 3. Уровень заработной платы в России в 2007 году	160
§ 4. Зарубежный опыт организации оплаты труда	163
Глава 10. Элементы теории организации в практике организации заработной платы	
§ 1. Методология связи в модели труда	167
§ 2. Элементы контроллинга в мотивационных системах	188
§ 3. Национальные особенности персонала и трудовые риски	202
Глава 11 Организационные системы признания и самоутверждения персонала	
§ 1. Системы регулирования в системе организационных форм соревнования организации оплаты труда	220
§ 2. Пути и методы вывода специалистов на потенциал эгрессии	225
Глава 12. Новая парадигма трудовых отношений	
§ 1. История развития представлений о труде и трудовых отношениях	260
§ 2. Трудовые отношения в концепциях марксистов и культурологов	262
§ 3. Труд в постиндустриальном обществе	264
§ 4. Трудовой институционализм	265
§ 5. Материальные системы социальных гарантий и защиты прав трудящихся на основе участия в управлении корпорациями	267
§ 6. Элементы Советской модели управления трудом	268
Глава 13. Уровень жизни населения	
§ 1. Основные категории и показатели уровня жизни населения	271
§ 2. Доходы населения: виды, источники, процесс формирования. Номинальная и реальная заработная плата	277
§ 3. Анализ доходов и уровня благосостояния населения	283
§ 4. Совокупные показатели потребления	290
§ 5. Минимальная потребительская корзина, потребительский бюджет, их взаимосвязь с оплатой труда	
Глава 14. Социальное развитие трудовых коллективов	
§ 1. Социальная структура организации	304
§ 2. Планирование социального развития коллектива	305
§ 3. Служба социального развития, её состав и функции	308
§ 4. Социологическое исследование и этапы его проведения	310
§ 5. План социального развития предприятия	313
§ 6. Развитие института социального партнёрства в России	315
Глава 15. Социальное партнёрство как форма регулирования социально-трудовых отношений	
§ 1. Общая характеристика социально-трудовых отношений	317
§ 2. Сущность социального партнёрства	319
§ 3. Российская модель социального партнёрства	321
§ 4. Группы интересов в системе социального партнёрства	326
§ 5. Содержание и механизм социального партнёрства	332
Краткий терминологический словарь	336
Список использованной литературы	339

Глава 1. В поисках самоопределения: экономика труда и ее методологические основания

Каз М.С.

Уж лучше совсем не помышлять об отыскании каких бы то ни было истин, чем делать это без всякого метода, ибо... подобные беспорядочные занятия ... помрачают естественный свет и ослепляющий ум.

Р. Декарт

§1. Роль и современное состояние методологии исследований трудовой деятельности

Для гуманитарного знания конца XX – начала XXI в. характерно усиление роли дисциплинарного самосознания. Обращение, в последнее время, экономической науки к осмыслению своих методов, свидетельствует: общие тенденции развития научного знания в полной мере относятся и к данной предметной области.

Изменения в фундаментальных основаниях функционирования экономики требуют пересмотра теоретических основ, поиска адекватных новым условиям концептуальных схем и моделей. «Если экономисты хотят повысить качество своих рекомендаций,- отмечают Л. Нельсон, И. Кузес,- они должны меньше полагаться на те или иные постулаты собственных теорий и шире использовать эмпирические и междисциплинарные подходы»¹.

Комплексный, междисциплинарный характер современных знаний ведет к тому, что предметная классификация наук все в большей мере уступает место проблемной, происходит формирование адекватного методологического инструментария. Указанные тенденции наиболее ярко проявляются в пограничных областях знания. К ним, несомненно, относятся исследования в области трудовой проблематики – междисциплинарной области, лежащей на стыке экономики, социологии, психологии, физиологии, техники.

Экономика труда и связанные с ней дисциплины носят преимущественно прикладной характер. Их задача – поиск путей оптимизации трудовой деятельности человека, в том числе в условиях его взаимодействия с техникой. Весь массив рассматриваемых ими проблем – прямое следствие запросов практики. Прикладной характер носят и результаты исследований: методики, рекомендации. Дисциплины «трудовой» тематики возникли в точке пересечения техники и человеческого фактора. Они опираются на социологию, психологию, физиологию, которые сами по себе не приспособлены к решению задач экономики труда. Экономика труда выступает в роли посредника, приспособляя знания иных отраслей к практике. Собственный категориальный аппарат – абстракции, характерные только для этой области знания, находится в стадии развития. Круг интересов экономики труда постоянно расширяется, включая все новые и новые проблемы. Многие понятия наполняются более богатым содержанием. В этих условиях ошибочно переносить сложившуюся парадигму на решение новых проблем, требующих иного подхода, иной категориальной системы. Все это требует, в процессе развития системы научного знания в области экономики труда, шире применять новые методологические подходы и формы анализа².

Что мешает традиционным концептуальным схемам экономики труда выполнять объяснительную и прогностическую роль в новых условиях хозяйствования? Один из ответов состоит в том, что принципы, лежащие в основе традиционных теоретических

¹ Нельсон Л., Кузес И. За пределами рационального: неучтенные факторы российской экономической реформы // Вопросы экономики. 1995. № 8. С. 135.

² Смысл понятия «подход» состоит в указании на существование в научном познании особого взгляда на объект, парадигму его исследования, позволяющую открыть новые пласты реальности. Подход – первая стадия в уровне обоснования на пути к теории.

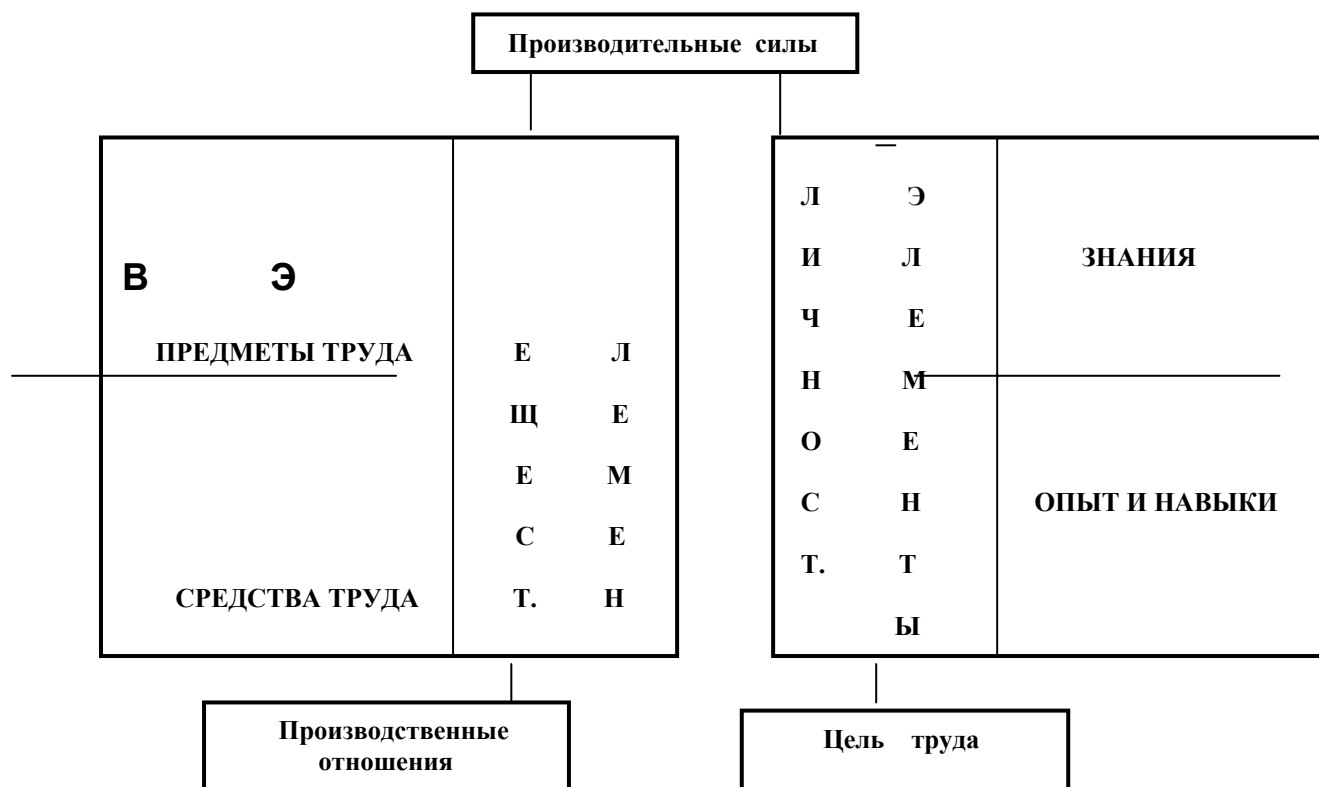
исследований, обладают ограниченными объяснительными возможностями. Это требует предварить анализ теоретических проблем трудовой деятельности исследованием положений и принципов, на которых традиционно базировались отечественные теоретические концепции, иными словами, анализом их методологических оснований.

Методологический подход – это та призма, через которую исследователь смотрит на изучаемый объект. Факт всегда является теоретически нагруженным. Данный принцип означает, что ни один исследователь не имеет дело с объектом «как таковым». Видение объекта всегда зависит от методологических установок изучающего его субъекта. «Все чисто объективные характеристики природного материала, – подчеркивает Э.В. Ильенков, – даны **сквозь тот образ**, который природный материал приобрел в ходе и в результате деятельности общественного человека»³.

Анализ системы категорий, которую использует конкретный автор, позволяет ответить на вопрос: «Какой тип видения изучаемого объекта предпочитает данный исследователь?» Поэтому очевиден тот интерес, который специалисты в области экономической теории, достаточно давно проявляют к построению и анализу системы экономических категорий. Следуя традиции, заложенной Гегелем, они пытаются свести научные понятия в систему категорий, моделирующую реальность.

Формационный подход в исследованиях трудовой сферы.

Формационный подход в теоретических исследованиях отечественных авторов был, на протяжении длительного периода, преобладающим. Так, И. Чангли писала: «Каждая научная категория, являясь ступенькой, ведущей к истине, служит как бы фокусом, который концентрирует и отражает в познании совокупность связей и отношений, характеризующих ту или иную сторону явления... Труд... это многосложное явление может быть понято лишь при помощи системы категорий... система категорий дает основания для всестороннего понимания сущности явления, для обнаружения законов его развития»⁴. Ей предложена следующая система категорий (рис. 1).



³ Ильенков Э.В. Диалектическая логика. М., 1984. С.169, см. так же Макеева Л.Б. Объективность ценностей и проблема реализма // История философии. № 5. 2000.

⁴ Чангли И. Труд. М., 1973. С.25.

Рис. 1. Взаимосвязь категорий по И. Чангли (фрагмент)⁵

В качестве еще одного примера приведем систему, предложенную в работе В.С. Дадаева и А.А. Тавадяна «Системология экономических категорий».

Существует «определенный порядок следования категорий в исторически развивающемся познании, который говорит о субординации категорий. Субординация категорий, в свою очередь, дает возможность поставить вопрос о том, что все известные в науке категории могут быть представлены в виде определенной системы»⁶, цитируют авторы Н.К. Вахтомина, и предлагают следующую схему взаимосвязей экономических категорий (рис.2).



Рис. 2. Вершина дерева экономических категорий (В.С. Дадаев, А.А. Тавадян)

Несмотря на ряд внешних различий, рассмотренные системы категорий следует отнести к традиционным. В них движение идет от категорий, отражающих способ производства и законы его развития, к категориям, характеризующим социально-

⁵ Чангли И. Философские аспекты труда. М., 1981. С.59.

⁶ Дадаев В.С., Тавадян А.А. Системология экономических категорий. М., 1992. С.7.

экономические процессы и явления. Такая схема позволяет отразить зависимость социального от материального, вторичного от первичного, указывает на источник развития.

В основе сходства категориальных систем лежит единство концептуальных представлений авторов. Их источник – Предисловие к «Критике политической экономии». В нем выработана общая методология формационного подхода. Составной частью данного подхода является методология анализа экономических отношений.

Показательным в этом плане является структура учебных курсов по экономике труда. О структуре изложения и устоявшемся содержании любой научной дисциплины судят обычно по учебникам. В массиве публикаций, образованном статьями, обзорами, монографиями, учебники выполняют строго определенную функцию. Они, являясь средством обучения «словарю и синтаксису современного научного языка»⁷, призваны дать целостное и систематическое изложение предмета дисциплины.

«Учебники, – отмечает Т. Кун, – будучи педагогическим средством ... переписываются целиком или частично всякий раз, когда язык, структура проблем или стандарты ... науки изменяются после каждой научной революции»⁸. Их анализ позволяет ответить на вопрос каковы тенденции развития картины дисциплинарного знания?

Проведенный нами анализ структуры учебников по экономике труда, изданных в разное время (рис. 3) показывает, что данная дисциплина излагалась до середины 90-х

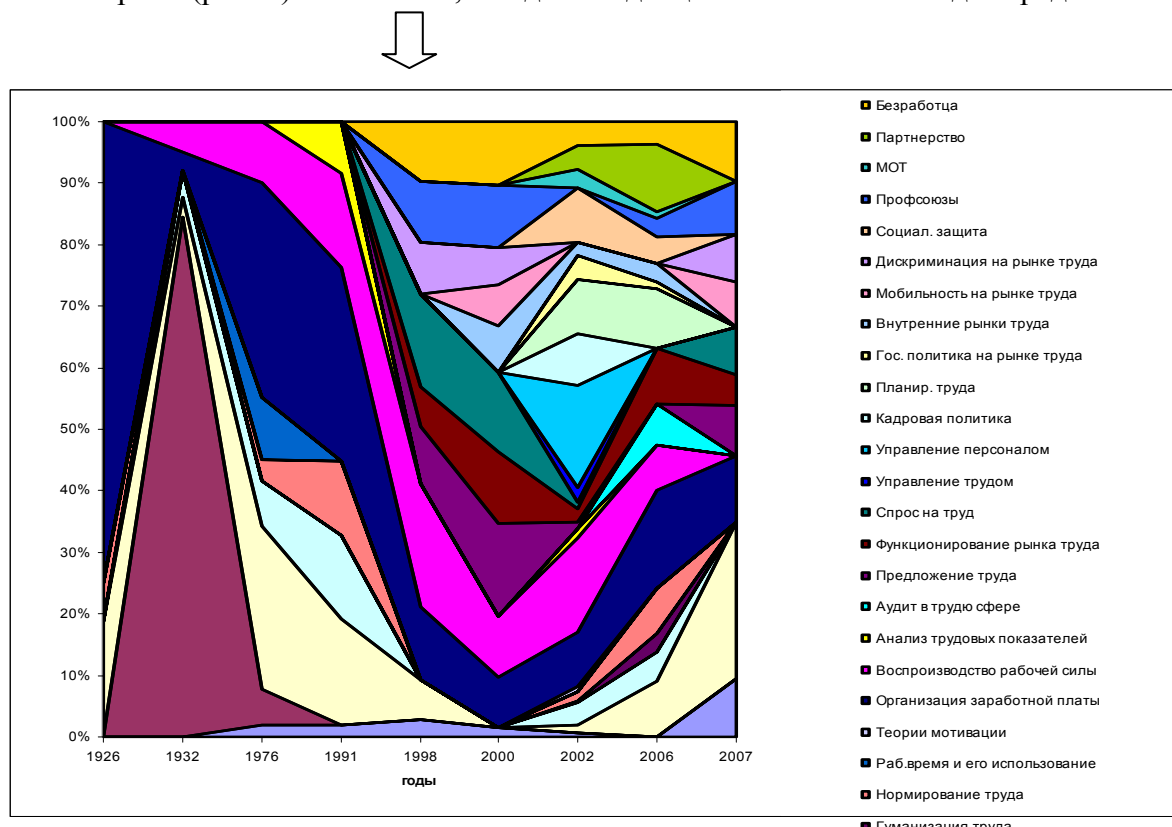


Рис. 3. Динамика структуры учебников по курсу «Экономика труда»

годов по одной, с небольшими вариациями, схеме: от изложения особенностей организации труда, определяемой спецификой способа производства и законов его развития, к характеристике отдельных аспектов организации труда (формационный подход).

Во взглядах К. Маркса на развитие общества, как смену способов производства, изложенных в Предисловии, отсутствует личность. Деятельность присутствует лишь в самом общем виде: как компонент процесса развития и смены формаций. Если использовать

⁷ Кун Т. Структура научных революций. М., Изд-во АСТ, 2001. С.180.

⁸ Там же, с. 181.

образное сравнение теоретической системы понятий с сетью, которую исследователь набрасывает на изучаемый им предметный мир, то можно сказать, что, набросив описанную в Предисловии категориальную сеть на мир экономики, мы не увидим человека. Он растворяется...

Подобную ситуацию заметил еще С.Л. Рубинштейн. Он писал: «Из учения о категориях выпадает человек. Он, очевидно, идет только ... как носитель общественных отношений, как человек он – нигде...»⁹. Такое положение неприемлемо в экономической теории. Но еще более обостренно его переживают прикладные дисциплины, напрямую имеющие дело с человеком, в частности, дисциплины трудовой проблематики, функционирующие на стыке технологии и человеческого фактора.

Марксово «отвлечение» от личности было обусловлено стоявшей перед ним методологической задачей: изложить материалистическую теорию общественного развития. Такой подход мало эффективен при исследованиях в области личностной проблематики, ориентированной на более конкретное познание процессов экономической действительности. Однако формационный подход оставался господствующим в науке в течение многих десятилетий. Соответствующий ряд гипотез приобрел значение нерушимых догм, абсолютно достоверных истин. Это привело, как отмечал П.К. Анохин, к торможению прогресса в научных исследованиях, прекращению поиска новых путей.

К. Маркс, в своей концепции, стремился донести идеи связи человеческой деятельности с ее материальными условиями, поэтому человек в его концепции присутствует лишь как компонент более общей системы производительных сил, производственных отношений.

Однако знание общих закономерностей экономического развития недостаточно для организации трудового процесса в производственных коллективах. При рассмотрении данной группы вопросов неизбежно обращение к таким категориям как мотивы, стимулы, ценностные ориентации, установки и т.д. Игнорирование их ведет к «исчезновению» субъекта, сведению экономики к действию «чистых» законов (рис.4). Н.Ф. Наумова

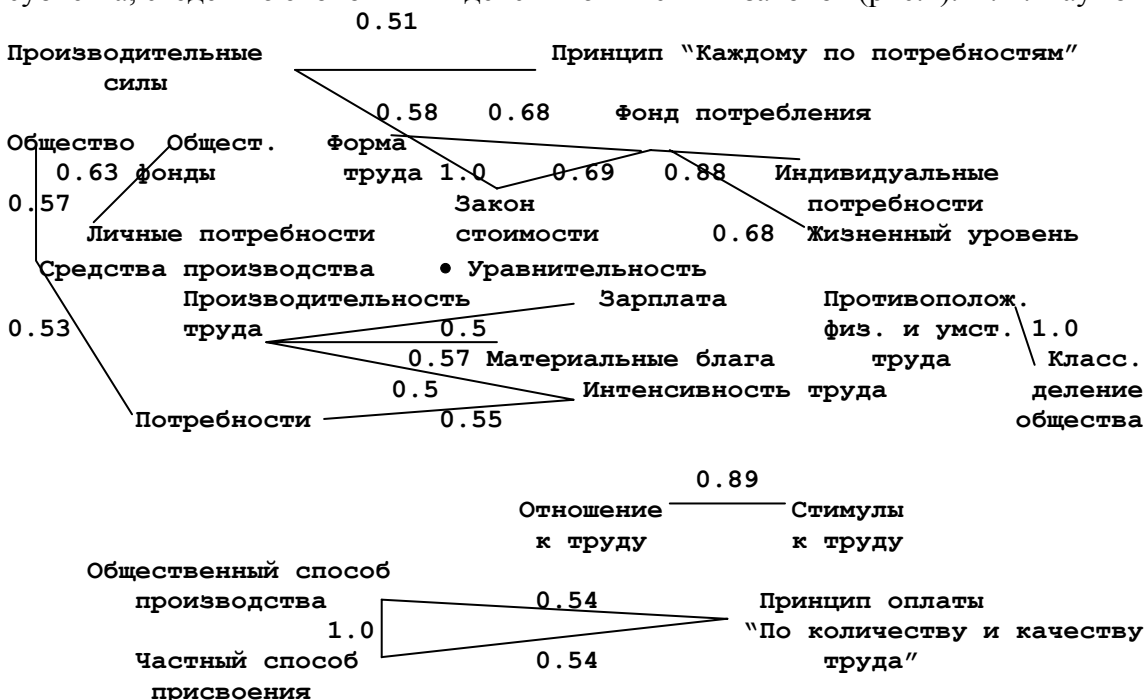


Рис. 4. Понятийная система экономики труда (дистрибутивно-статистический анализ литературы первой половины 30-х гг)¹⁰.

⁹ Рубинштейн С.Л. Проблемы общей психологии. 1973. С.259.

¹⁰ Каз М.С. Дискурс и развитие экономического знания//Вопросы экономики, 2003, N12, с.81-94. Дискуссию и положительную оценку результатов проведенного нами исследования дискурсивных практик и дистрибутивно-статистического анализа, определенных как «пионерные», см.: Ананьин О.И. Структура

отмечает, что действительность в этом случае осмысливается с точки зрения детерминации социального поведения человека экономическими безличными системами. Человек рассматривается, прежде всего, как объект социальных сил, процессов и механизмов, вопрос о происхождении которых ставился отнюдь не всегда. Круг категорий: институт, организация, система и т.д. определяют и воспроизводят именно такое видение, которое стало обыденной установкой».

Тенденцией последнего времени стало сведение экономики труда к экономической теории труда (*labour economics*), занимающейся анализом рынка труда, на основе концепций и моделей, лежащих в основе экономикс. Анализ показывает, что это ведет к коренной трансформации структуры курса (отмечено стрелкой рис. 3), практически полному отказу от традиционной проблематики отечественной экономики труда.

Справедливо заметить, что большинство авторов современной российской литературы по экономике труда, понимает: вопрос должен решаться не по линии либо традиционная отечественная экономика труда, либо *labour economics*. Решение лежит на пути дополнительности, но не простого механического объединения.

Итак, с одной стороны, налицо разрыв между категориальным рядом формационного подхода и социальной реальностью. Он свидетельствует: формационный подход отражает общество в одном – важном, но не единственном аспекте. С другой – растет осознание ограниченности возможностей экономической теории труда (*labour economics*). В сложившихся условиях необходим поиск иных подходов.

Системный подход: трудовые отношения как сложная система

С момента опубликования в 1950г. австрийским исследователем Людвиком фон Берталанфи работы «Общая теория систем»¹¹ во многих естественных, общественных и технических науках начался бум на системные исследования. Осознание, что «целое больше суммы его частей» позволило вплотную приблизиться к исследованию тайн целостностей различной природы.

В наиболее общем виде подход к изучению проблем целого нашел выражение в системном подходе, утверждавшем, что окружающий нас мир-это набор систем, связанных между собой. Поэтому, если мы хотим выявить полный набор факторов, влияющих на тот или иной сложный объект, сконструировать его так, чтобы он реализовал заранее заданное поведение, эффективно функционировал, мы должны его рассмотреть как систему.

В сферу интересов системного движения попала и трудовая сфера. Понимание различных явлений (в том числе экономических), как результата взаимодействия элементов, образующих единое целое, несводимое к его частям повлекло изменение в категориальном строе. Сторонниками системного подхода на роль универсальных были выдвинуты понятия: «система», «структура», «функция» и др.

Во всех случаях, когда требуется проанализировать или синтезировать систему высокой сложности, системный подход незаменим. Однако системный подход не является универсальным. Он не эффективен при решении проблем, имеющих деятельностную проблематику. Как заметил Э.Г. Юдин: «Наложение системного подхода на деятельность позволяет установить лишь тот (в общем-то тривиальный) факт, что деятельность как объект чрезвычайно сложна и что ... эту сложность не удастся отразить адекватно... поэтому ... полезно обратиться к более тщательному анализу понятия деятельности»¹². На это обращают

экономико-теоретического знания: методологический анализ. - М., Ин-т экономики РАН, «Наука», 2005.С.43; Канке В.А. Философия экономической науки.- М., «Инфра-М», 2007.С.286.

¹¹ An outline of general system theory// Brit. j. Phil. Sci., 1950.vol.I,N2.

¹² Юдин Э.Г. Системный подход и принцип деятельности. М.: Наука, 1978. С.267

внимание многие экономисты. Так, специалисты в области системного подхода Е.З. Майминас и Э.И. Вилкас отмечают, что во многих исследованиях систем управления обычно главное внимание уделяется текущей регулярной информации, которая фиксируется в документах. Недокументированная текущая информация (внутренние побуждения индивидов и т.п.) по существу остается вне поля зрения специалистов. Такая ограниченность никоим образом не отражает реальной картины всей системы управления, поскольку недокументированная информация играет первостепенную роль в процессе принятия решений.

Когда системная методология накладывается на деятельностные проблемы эвристические возможности полученных построений ничтожны. Малого с их помощью можно достичь и в смысле «экономии усилий». Дело сводится к нагромождению понятий, не проясняющих сути.

§2. Деятельность и деятельностный подход.

В сложившихся условиях необходим поиск иных подходов.

В связи с этим, по нашему мнению, целесообразно обратить внимание на деятельностный подход, закрепляющий в категориальном плане взгляд на развитие экономической жизни как на процесс и результат человеческой активности.

Пожалуй, до настоящего времени в экономике труда не считалось необходимым особо подчеркивать, что объектом исследования является деятельность. И совсем не потому, что эта сторона осталась незамеченной. То, что труд является деятельностью, отмечал еще К. Маркс. Однако в его известном высказывании: «Труд – это целесообразная деятельность...» основное внимание авторов занимал, как правило, момент целесообразности. Ситуация меняется. Понятие деятельности, которое раньше казалось едва ли достойным упоминания, посредством деятельностной методологии должно утвердиться в экономике труда.

В последнее время значительно возросло число работ, посвященных анализу субъективного фактора. Многие из них сводятся к простому подчеркиванию роли личностного фактора. Применение деятельностного подхода, как будет показано ниже, открывает новые перспективы. Оно позволяет рассмотреть человеческую проблематику в особом методологическом аспекте, в иной концептуальной плоскости. Это способствует выработке новых представлений, указывает пути решения ряда традиционных и новых проблем.

Каково соотношение формационного и деятельностного подхода? Они не альтернативны друг другу, а, скорее, находятся в отношении дополнительности. Формационный и деятельностный подход представляют собой два членения общества, результат наложения на него двух различных каркасов. Как известно, всякая система есть целостный объект, допускающий принципиально различные членения и, вообще говоря, не тождественный этим членениям. На фоне формационного процесса деятельность выступает в качестве фактора, влияющего на ход событий, а в аспекте деятельности объективные условия, которым большое внимание уделяет формационный подход, детерминируют реализацию целей, мотивов, ценностей субъекта.

Заметим, что простая констатация целесообразности использования деятельностного подхода, описывающего различные явления с позиций категории «деятельность», является малоубедительной. Лишь положительный ответ на вопросы:

- улавливает ли предлагаемый подход специфику социальных явлений;
- открывает ли новые горизонты в исследовании социальных феноменов

позволит согласиться с применением деятельностного подхода.

В экономических исследованиях столкновение с деятельностной проблематикой произошло, прежде всего, в процессе анализа понятия «трудовая активность». Однако анализ

литературы по проблемам деятельности, трудовой активности практически не оставляет шансов найти концептуальную схему, отвечающую перечисленным критериям.

Многие авторы используют понятие «трудовая активность» в качестве синонима понятия «динамики», внешне наблюдаемой активности.

В таком контексте понятие «трудовая активность» используется в качестве слова-заместителя других давно и хорошо известных понятий таких как «качество работы», «результаты труда» продолжая множить список «сущностей сверхнеобходимого».

Что специфического стоит при этом за термином «трудовая активность», в чем его принципиальная значимость, какую специфику деятельностного подхода он подчеркивает?

Это яркий пример того, что В.П. Лекторский назвал навешиванием деятельностной терминологии на те представления, которые были и до этого хорошо известны. Он противоречит обеим указанным выше принципам.

Вместе с тем, понимание деятельности как категории, отражающей все множество субъект-объектных и субъект-субъектных отношений представляется перспективным. При таком понимании деятельности в зону внимания попадает как трудовой процесс, так и отношение к нему работника. Это закрепляет взгляд на развитие экономической жизни, как на процесс и результат человеческой активности (деятельностный подход).

Основные принципы деятельностного подхода в таком контексте состоят в следующем. В ситуации деятельности следует выделять: субъект деятельности (причина активности); объект деятельности (предмет, на который направлена активность). Деятельность протекает либо по линии субъект-объект ($C - O$), либо по линии субъект-субъект ($C - C$).

Однако возможны и такие ситуации деятельности, которые можно представить в виде наложенных друг на друга указанных выше связей. Это порождает, в дополнение к выявленным, еще два типа ситуаций деятельности: $C - CO$ (субъективация объекта), $C - OC$ (объективация субъекта)¹³.

Где встречаются эти четыре типа связей?

Первые два типа взаимосвязей проявляются, в частности, при осуществлении трудового процесса. Он включает совокупность действий и операций (субъект-объектная деятельность), а также взаимоотношения индивидов в процессе труда (субъект-субъектная деятельность). Причем, если информация идет по линии CO , следует говорить о деятельности направленной на познание собственных качеств объекта (познавательной деятельности), а если по линии CO , то о преобразовательной деятельности. На этом останавливаются многие авторы, не обращая внимание, что в процессе труда возникают еще два типа отношений: $C - CO$; $C - OC$.

Два последних типа взаимосвязей характеризуют различные аспекты ценностных отношений. Как известно, ценность выражает значение объекта для субъекта, а не какие-либо собственные качества объекта. Субъект в этом случае получает не чисто объективную, но субъективно-объективную информацию. Отношения такого типа ($C - CO$) «вплетены» в процесс труда, выполнение действий и операций. Американский исследователь Уоррен Беннис отмечает: «Руководитель работает, прежде всего, с эмоциональными и духовными ресурсами организации, то есть с ценностями, представлениями о желаниях, потребностях»¹⁴. Даже если человек остается наедине с оборудованием и предметами труда за отдельными трудовыми движениями стоит ценностное восприятие трудовой среды. Оно, во многом, играет определяющую роль в выборе средств и способов осуществления трудового процесса. Не признавать существование в трудовом процессе отношений вида $C - CO$, значит отрицать важнейшую черту человеческого труда – принятие решений с учетом ценностных ориентаций, жизненных смыслов. Это означает сведение человеческого труда к инстинктивному, признание возможности его автоматизировать, ибо автоматизации

¹³ Каз М.С. Мотивация труда: трансформация структуры теоретико-методологического знания и когнитивно-ценностный подход // Вопросы экономики.-2005, N12.С.82-95.

¹⁴ Цит. по: Рюттингер Р. Культура предпринимательства. М.: Эком, 1992. С.88.

поддаются рутинные процессы, но не ценности и жизненные смыслы. Отрицание важного аспекта управления трудовым процессом.

Что касается «объективации субъекта», то ему соответствует процесс овеществления деятельности субъекта в материальных и духовных результатах, являющихся предметным воплощением ценностных идеалов, а также процесс формирования групповых ценностей. Этот аспект деятельности представляет для нас интерес, поскольку объективация лежит в основе рекламно – пропагандистских, идеологических явлений. Презентации, церемонии, мифы организаций, герои и другие элементы корпоративной культуры напрямую связаны с этим явлением.

Итак, в деятельности участвуют субъекты, объекты, ценности. В литературе, касающейся анализа трудового процесса, основное внимание уделяется объектам и субъектам. Наша позиция состоит в том, чтобы обратить внимание на роль ценностей. Подчеркивая важность такого аспекта анализа, укажем, что без выделения в деятельности, наряду с моментом преобразования объективной действительности, мира человеческой субъективности многие черты трудового процесса оказываются неразличимыми. Поясним это на примере притчи о трех каменотесах, которые ежедневно с восхода до заката возили камни на тачках. На вопрос прохожего, что они делают, один ответил: « Не видишь разве, камни вожу». «На хлеб зарабатываю, сказал второй. А третий ответил: «Храм строю». Если сводить деятельность только к преобразованию действительности, у всех трех каменотесов была одна и та же деятельность. С точки зрения ценностей и человеческих смыслов речь идет о трех различных деятельности.

Понятие деятельности шире, чем просто воздействие на окружающие объекты. Оно предполагает обращение в процессе труда к лежащему на стороне личности внутреннему мыслительному плану предстоящей трудовой деятельности. Этот внутренний план играет важнейшую роль в осуществлении трудового процесса.

В известном высказывании о том, что в конце процесса труда получается результат, который уже в начале этого процесса имелся в представлении человека, то есть идеально, некоторые авторы усматривают указание, что на стороне личности лежит логическая схема, отражающая последовательность действий по достижению цели. Вместе с тем, в действительности, содержание внутреннего плана деятельности много шире. Он включает в себя как логико-аналитическую, так и ценностно-эмоциональную информацию.

Ценности оказывают существенное влияние на деятельность. Все что связано с миром труда: оборудование, инструменты, предметы труда, производственный персонал во многом включаются в трудовую деятельность работника опосредовано. Объективные свойства этих элементов реальности, преломляясь через призму ценностных ориентаций работника, получают в рамках осуществления трудового процесса конкретным работником разную значимость. Таким образом, производственный процесс предстает не столько как техническая, сколько как социальная реальность.

Изложенное понимание деятельности ориентирует на обращение к проблеме человеческих ценностей, и требует расширения понятийного аппарата деятельностного подхода.

Ценности, как показано Б.И. Додоновым, – это оценочные отношения к ситуации и включенным в нее объектам, отделившиеся от породивших их потребностей, и самостоятельно закрепившиеся в личности. Первоначально они возникают в форме оценочной реакции при встрече потребностей с объектом, который их может удовлетворить. В последствии оценочное отношение может возникнуть при встрече с тем же объектом. Оценочная реакция, «пробужденная» объектом «вне реальной связи с потребностями», приобретает статус ценности.

Оценочная реакция может не только отделиться от породившей ее объективной потребности, но и постепенно стать для личности «самодовлеющей ценностью», самоцелью, мотивом поведения.

Такова роль в деятельности ценностно-потребностной сферы личности, как механизма побуждения к определенному поведению. До настоящего времени в работах по проблемам труда ценностно-потребностная сфера остается малоисследованной областью. Вместе с тем, она оказывает решающее влияние на процесс принятия решений. Именно ценности придают человеческое измерение окружающему миру.

Итак, подходу к деятельности как к изменению предметов труда с помощью орудий труда в соответствии с заданной программой, должен быть противопоставлен взгляд на деятельность, включающий также иные компоненты. Он должен ответить на вопросы: как формируются ценности, как они влияют на последующую деятельность?

Подчеркнем, что деятельностный подход представляет эвристическую ценность только в данной постановке, когда под ним понимают как механизм деятельности, так и формирующие его факторы.

«Деятельностная» постановка в таком контексте «сдвигает» традиционную проблематику экономики труда в «пограничные» области, где могут быть вскрыты новые закономерности, методологические подходы и новый инструментарий. Она требует развития понятийного аппарата, привлечения новых категорий мышления.

В этой связи, следует указать на понятие «восприятие». Оно хорошо определяет то общее, что связывает субъект-субъектные отношения, ценности, и даже взаимоотношения субъекта с объектом однако пока не получило распространение при анализе проблем мотивации труда.

Каково место понятия «восприятие» в системе категорий, описывающих трудовой процесс?

Субъект-субъектные отношения опосредованы знаковыми средствами (семиотическая подсистема), а субъект-объектные отношения – средствами труда (техничко-технологическая подсистема), и знаковыми средствами (отношения $C - CO$, $C - OC$). Всякое знаковое воздействие предполагает этап восприятия. Понятие «восприятие», помещенное между данным работником, с одной стороны, технологией и другими субъектами производства, с другой стороны (рис. 5), вскрывает новую исследовательскую реальность: *образ трудовой деятельности*, ожидающую своего исследования.

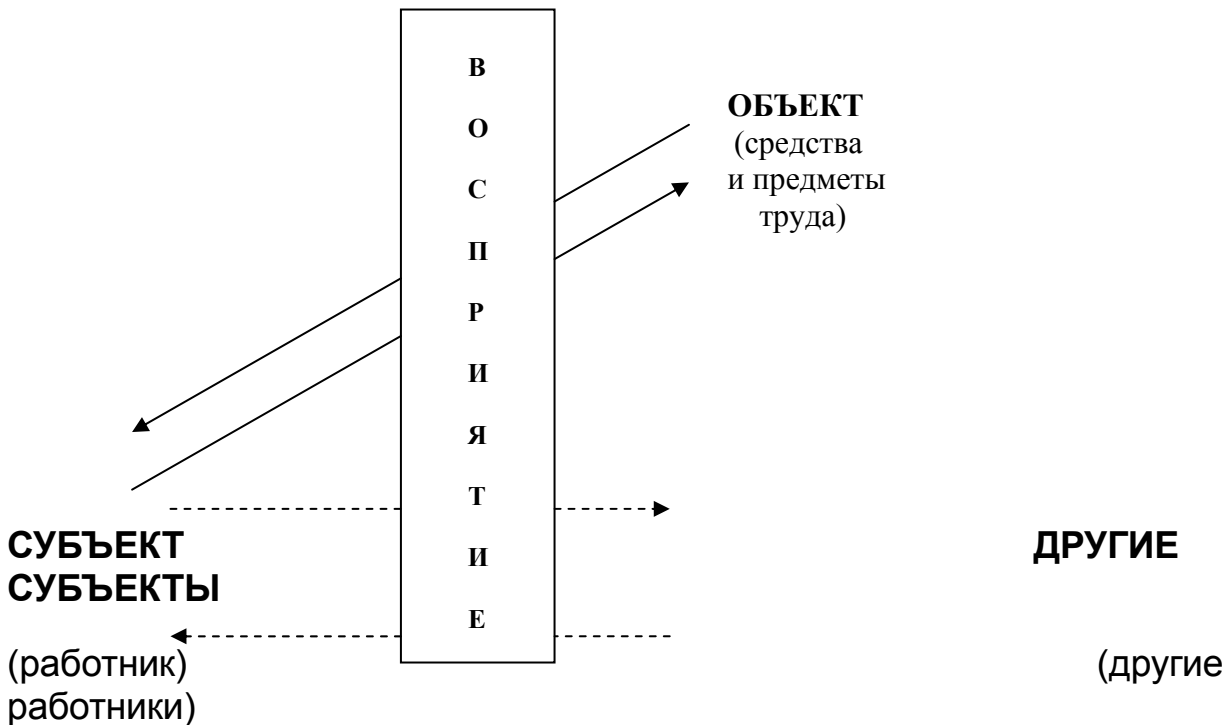


Рис. 5. Место восприятия в формировании представлений работника о трудовой деятельности

При такой постановке вопроса новые ценности, создаются в процессе деятельности, и «проникают» в сознание через восприятие. Предлагаемая трактовка понятия «восприятие», связывает оба аспекта деятельности: механизм деятельности и формирующие его факторы.

Известный американский экономист Питер Ф. Друкер в разделе «От анализа к восприятию» монографии « Новые реальности» замечает: «Фактически мы начали смещать акцент в сторону восприятия ... Начиная с Декарта, акцент всегда делался на концептуальное. Мы же все больше стараемся сбалансировать концептуальное и воспринимаемое»¹⁵. Предприятие все более мыслится как организация по производству не только продукции, но и моделей поведения, восприятия событий, образов чувств¹⁶ [40, с. 10].

Очевидно, что предлагаемый подход не отрицает существование объективных закономерностей экономического развития, без которых цели субъекта не могут быть успешно реализованы. Введение в научный оборот категории «восприятие» означает, что в сложившейся познавательной ситуации требуется обратить внимание на такой аспект анализа трудовой сферы, в котором бы учитывались особенности механизмов восприятия человека. Подчеркивая это, известный французский исследователь Ж. Пиаже писал: «Исходным пунктом познания является ни *С*, ни *О*, а взаимосвязь ↔ характерная для действия. Именно на основе этого диалектического взаимодействия и раскрывается постепенно объект и его свойства... познание освобождается от иллюзий. Отталкиваясь от этого взаимодействия ↔ субъект организует действия в стройную систему» [см. также 40, с. 43; 41, с. 133]. Американский экономист Р. Хейлбронер, отвечая на вопрос, почему необходимо обратить внимание на изучение механизмов восприятия, замечает: «Анализируемый нами мир не только, несомненно, существует, но в нем обнаруживаются те же характерные черты, которые мы ему приписываем»¹⁷.

§3. Когнитивно-ценостный подход: мир труда как социокультурная реальность

Важнейшей предпосылкой трудовой деятельности выступают потребности. Понимание потребностей как «нужды в чем-то лежащем во вне и необходимом для функционирования организма» присутствует в работах многих авторов.

Потребность, встречаясь с объектом, способным ее удовлетворить, инициирует деятельность. Однако специфика деятельности, как формы *человеческой* активности, состоит в том, что не любой объект, способный удовлетворить потребность, порождает деятельность.

Чем объясняется избирательность человека при выборе из ряда объектов, способных удовлетворить потребность, одного (т.н. цели деятельности)? В поисках ответа на этот вопрос исследователи вынуждены были ввести понятие «мотивов» как совокупности внутренних и внешних факторов, определяющих при данных потребностях человека выбор цели его деятельности. В то же время понятием «стимулы» охватывается та часть мотивов, которая относится к внешним факторам.

При таком подходе содержание процессов протекающих в период подготовки и осуществления трудовой деятельности, и лежащих на стороне личности авторами сводится к логико-аналитическим процедурам обработки информации о потребностях, ожидаемом вознаграждении (стимуле) и степени его желательности, ожидаемых затратах на осуществление деятельности и прочих параметров. Вместе с тем, ценностный ряд понятий, введенный в предыдущей части, указывает на существование самостоятельной системы

¹⁵ Друкер П.Ф. Новые реальности в производстве и политике, в экономике и бизнесе, в обществе и мировоззрении. М.: Бук Челстэр Интернэшнл, 1994. С.375-376.

¹⁶ Рюттингер Р. Культура предпринимательства. М.: Эком, 1992.С.10.

¹⁷ Пиаже Ж. Роль действия в формировании мышления // Вопросы психологии. 1965. № 6. С. 15.

регуляторов трудовой деятельности, образующей ядро ценностно-потребностной сферы личности.

Два типа регуляторов трудовой деятельности: логико-аналитический и ценностно-потребностный, работают на разных принципах, однако не исключают друг друга, а находятся в отношении дополнительности. На такое понимание ориентирует представление о деятельности как категории, отражающей все множество субъект-объектных и субъект-субъектных отношений, развитое в предыдущей части (связи $C - O$; $C - C$, с одной стороны и $C - OC$; $C - CO$, с другой). Двойственному характеру информации, поступающей к человеку, уделяется внимание также в работах Л.С. Выготского, И. Поповой, Л.М. Веккера, Д.А. Леонтьева. Закрепляет такое представление понятие «значение», названное П. Сорокиным «самой родовой моделью любого социального феномена»¹⁸.

Выше мы уже отмечали: все, что связано с организацией трудового процесса включается в трудовую деятельность опосредовано. Проходя через механизм восприятия, производственная среда предстает не столько как физическая, сколько как социальная реальность. Элементы производственной обстановки оказываются «социально нагруженными» представлениями, мнениями индивида, его установками и эмоциональными реакциями. Категорией наиболее емко характеризующей новую наполненность элементов действительности является понятие «значение».

«Под значением, – пишет П. Сорокин, – нужно понимать все то, что для сознания выступает как знак чего-то иного»¹⁹. Значение, по замечанию М.Р. Тульчинского, «выступает как бы свойством вещи», а процесс трудовой деятельности предстает перед работником опосредованным значениями.

Человеческое измерение мира – лишь один из возможных вариантов видения действительности. Животные живут не в мире вещей в нашем обыденном понимании, а в мире запахов, звуков, цветовых пятен. Когда действия соотнобразуются исключительно с критерием биологической полезности такого восприятия действительности оказывается вполне достаточным. Однако у человека возникновение образов внешнего мира явилось не только результатом биологической эволюции, но и результатом труда. Основное отличие мира в сознании человека от образов мира в психике животного обусловлено различным характером деятельности: активной, преобразующей, с одной стороны и собирательной – с другой. Это доказывает, что мир дан человеку субъективно, а не таким, каков он на самом деле.

Е.Е.Ледников отмечает, что предметы любой формы человеческой деятельности в той же мере материальны сколь и идеальны. Материальное и идеальное слиты в органический сплав, поэтому не правомерно отождествлять то, как воспринимает человек окружающую действительность с самой действительностью как объективной реальностью.

Как показывают работы Э.В. Ильенкова, М. Мамардашвили, А.А. Леонтьева, понятие знака во многом совпадает с понятием «превращенной формы», и то и другое является частными случаями квазиобъекта.

Тело той вещи, которая превращена в знак, для ее бытия в качестве знака является чем-то совершенно несущественным. Функциональное существование такой вещи полностью поглощает ее материальное существование. Вместе с тем, источник значений вполне материален. В его качестве выступает система связей и отношений предметов и явлений действительности, сложившаяся вне и до отдельного знака, которая, будучи соотнесена с отдельным знаком образует его содержание.

Таким образом, процесс трудовой деятельности представлен в сознании работника как объективная реальность, переведенная на язык значений. Содержательная сторона знака представляет собой «превращение» связей и отношений реальной действительности, происходящее в деятельности.

Понятие «внутренний план деятельности», используемый рядом авторов, следует

¹⁸ Сорокин П. Общая социология // Человек, цивилизация, общество. М.: ИПЛ, 1992. С.192.

¹⁹ Там же.

трактовать гораздо шире последовательности действий по достижению цели, как теперь ясно, он представляет собой совокупность значений и за ним следует закрепить понятие **«образ трудовой деятельности»**.

Образ трудовой деятельности формируется под влиянием не только научных, но и житейские представлений, социальных стереотипов различной степени истинности, суеверий и предрассудков. Эти, общезначимые для достаточно больших групп населения понятия, дополняются специфическими значениями, характерными для небольших социальных групп, осуществляющих одинаковую, в т.ч. производственную деятельность.

Токарь, фрезеровщик, работник сборочного конвейера, бригадир, мастер, начальник цеха – каждый из них обладает своей системой значений, организованной в «стереотипы».

Перечисленные источники образования значений по степени общности можно представить в виде пирамиды, верхний уровень которой занимают наиболее развитые формы значений – понятия. Ниже – житейские категории и так далее. Однако реально в сознании эти уровни слиты и образуют категориальную сетку, сквозь которую работник выделяет в производственной ситуации, в другом человеке значимые с его точки зрения признаки (рис. 6).

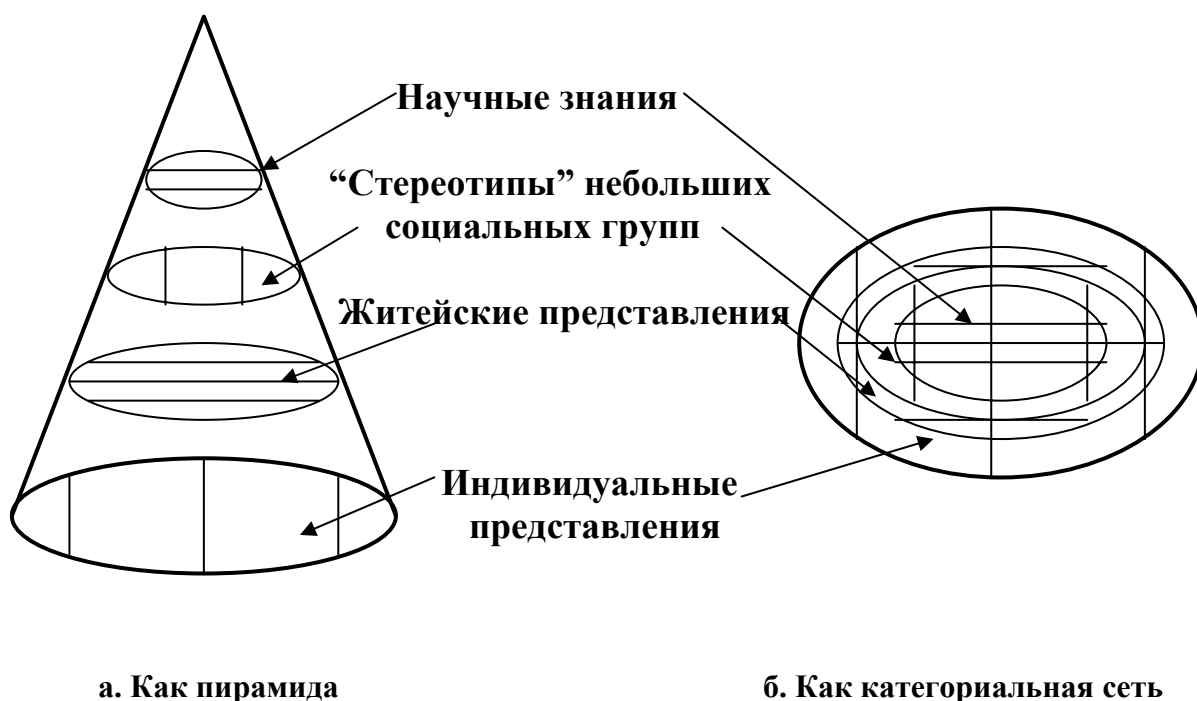


Рис. 6. Система значений

«Значения, – пишет М. Черноушек, – передают нам мотивационную информацию, регулируемую наши действия. Очень трудно представить среду, которая бы не передавала своими символами определенную систему приказов о способе действий»²⁰. На основе этого принимаются решения, и осуществляется с той или иной интенсивностью трудовой процесс.

Лишь на первый взгляд может показаться, что нет особой разницы между субъективным содержанием, «вкладываемым» в различные компоненты трудовой деятельности, впервые пришедшим на предприятие, и работающим давно. На самом деле между ними лежит пропасть. В первом случае система значений часто просто отсутствует. Например, если работник впервые увидел токарный станок, на котором после обучения ему предстоит работать, то есть объект, но нет знака, нет квазиобъекта.

В процессе предметной деятельности станок, существовавший для работника просто как часть фона восприятия, часть неосмысленной им пока действительности приобретает

²⁰ Черноушек М. Психология жизненной среды. М.: Мысль, 1989.- С.78-79.

функциональную значимость, а при знакомстве с другими типами токарных станков формируется обобщенное представление о токарном станке. Словосочетание «токарный станок» приобретает предметное значение. Однако на этом развитие значения не заканчивается. Токарный станок предстает пока лишь как совокупность социально значимых признаков, как социальное (у некоторых авторов идеальное) значение. Понятие «социальное значение» подчеркивает, что сформировавшиеся у работника представление мало, чем отличается от представлений других работников, видевших указанные разновидности токарных станков.

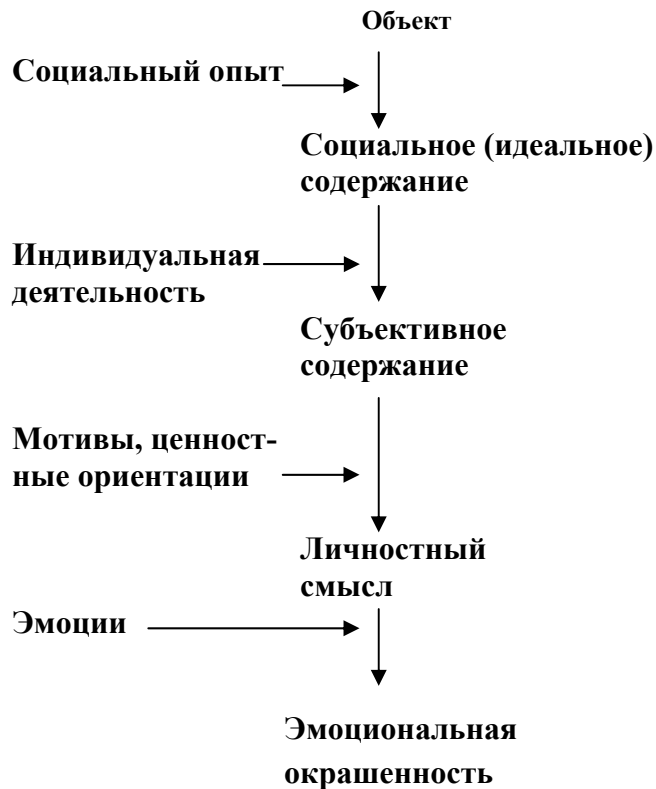


Рис. 7. Этапы формирования понятий в процессе трудовой деятельности

В процессе работы на токарном станке происходит проекция работником его индивидуального опыта на данное понятие. Оно становится более объемным, наполняется субъективным содержанием.

Выше мы отмечали, что одна и та же внешне наблюдаемая деятельность может быть вызвана различными мотивами, по-разному ценностно ориентирована. Это ведет к дальнейшей индивидуализации значения, наполнения его личностным смыслом (рис. 7).

Наконец, особенности эмоциональной сферы ведут к различиям в эмоциональной окрашенности значений, которая не всегда совпадает с направленностью мотивов и ценностных ориентаций. Например, при тождественности системы мотивов и ценностей двух работников смысл назначения на должность ими может быть воспринят одинаково, но эмоциональная окрашенность будет различна и даже противоположна.

Использование термина «эмоциональная окрашенность» углубляет содержание понятия «личностный смысл».

Многие авторы согласны, что процесс формирования понятий, разработанный школой А.А. Леонтьева, протекает подобным образом. Это позволяет различную степень овладения работником значениями, формирующими образ трудовой деятельности, представить в виде континуума (рис. 8).

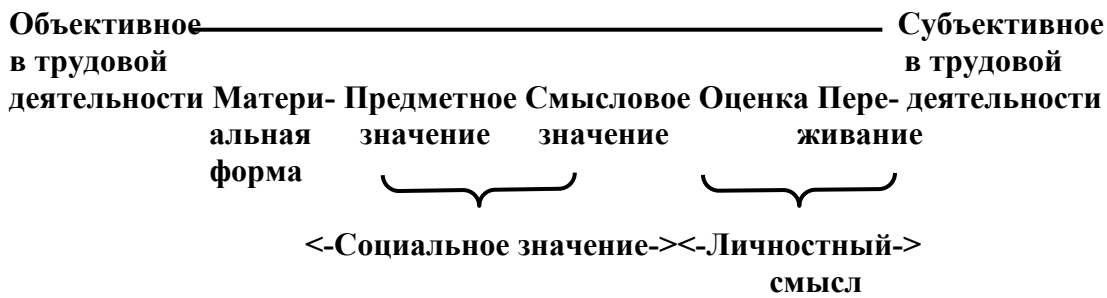


Рис. 8. Трудовая деятельность: объективное и субъективное

Содержание основных компонентов данной схемы следующее:

- материальная форма – предметы труда, средства труда, субъекты производства и т.д.;
- социальные значения – надындивидуальные представления об объектах действительности, выработанные в группе, иной социальной общности и выраженные в форме понятий;
- личностный смысл – личностное отношение к трудовой сфере.

В свою очередь социальное значение включает:

- предметное значение – обозначение элементов действительности в форме понятий, представлений;
 - смысловое значение – оценочная характеристика, отношение, выработанное в группе;
- Личностный смысл объединяет личную оценку действительности и личностное переживание.

Когда мы, лично не включаясь, размышляем о некоторой ситуации действительности, то речь идет о выражении субъективного мнения, о социальном значении. Иное дело ситуация личной вовлеченности. Она «провоцирует» в человеке переживания. Их оценка не всегда совпадает с нашей же оценкой субъективного мнения. В этом состоит принципиальное различие личностного смысла, источником которого являются переживания, и социального значения.

Итак, формирование представлений работника о трудовой деятельности проходит ряд этапов:

- возникновение в процессе трудовой деятельности наглядных образов;
- овладение выработанными социумом понятиями, знаниями, умениями, нормами;
- формирование личностного смысла под влиянием ценностей, эмоций (рис. 9).

Изложенное свидетельствует, что понятие «значение» включает как содержательный компонент, так и ценностно-эмоциональный. Каждый компонент играет самостоятельную роль в формировании образа трудовой деятельности в сознании работника, а так же в процессе подготовки и осуществления трудовой деятельности.

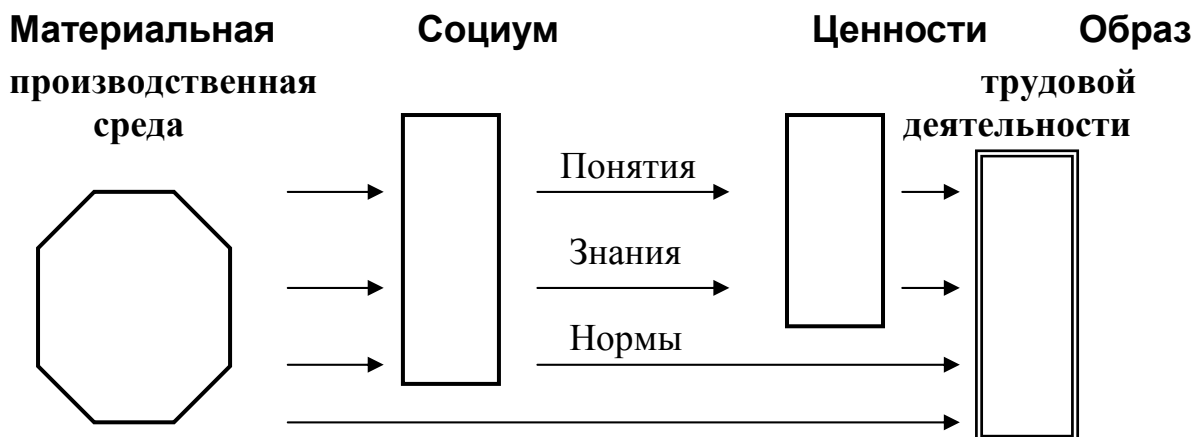


Рис. 9. Формирование образа трудовой деятельности

В логико-аналитическом цикле процедур осуществляется анализ содержательной стороны значений, заключенных в таких элементах деятельности как цель, условия, стимулы. Существо анализа состоит в оценке вероятности добиться успеха в решении задачи, поиску необходимой, но отсутствующей дополнительной информации.

В целом логико-аналитический цикл можно представить следующим образом: ***задача, решаемая в процессе деятельности – анализ содержательной компоненты значений – оценка неопределенности – поиск дополнительной информации для решения задачи – задача, решаемая в процессе деятельности.***

В основе ценностно-потребностного цикла процедур лежит представление об эмоциях как неизбежных спутниках деятельности. Появление эмоций в процессе деятельности объясняется тем, что деятельность связана с удовлетворением потребностей в форме, которая наиболее полно соответствует мотивам. Чем более сложной представляется деятельность, чем она важнее для удовлетворения потребностей и чем в большей мере она соответствует мотивам, тем выше уровень эмоций, сопровождающих деятельность. На связку «потребности-эмоции» обращает внимание также А.В. Нельга, В.А. Ядов, В.А. Богданов.

Вместе с тем необходимо отказаться от понимания эмоций как фона деятельности. Эмоции это регулятор, лежащий в основе самостоятельного ценностно-потребностного цикла процедур подготовки и осуществления деятельности. Они отвечают за энергетическую мобилизацию организма, готовность нервных и мышечных структур к выполнению действий.

Указанный комплекс реакций, названный Д.Н. Узнадзе «установка», а Б.И. Додоновым «оценочная реакция», может возникать и не в связи с конкретной предметной деятельностью. Оценочная реакция, как показано выше, хотя и порождается потребностями, может от них отделиться и самостоятельно закрепиться в личности. Оценочная реакция, «пробуждаемая» объектом «вне реальной связи с потребностями», приобретает статус ценности.

В целом ценностно-потребностный цикл процедур подготовки и осуществления трудовой деятельности может быть представлен следующим образом: ***задача, решаемая в процессе деятельности – ценностно-эмоциональная компонента значения – значимость задачи – энергетическая мобилизация организма на выполнение действий – задача, решаемая в процессе деятельности.***

Итак, в организации деятельности участвуют как логико-аналитические, так и ценностно-эмоциональные регуляторы. В основании тех и других лежат потребности. Однако до последнего времени в литературе намного шире представлен процесс деятельности с логико-аналитической стороны. В ряде работ предприняты попытки осветить роль ценностей как фона на котором осуществляется деятельность. Однако такой подход не является плодотворным. На практике он ведет к подмене ценностей целями.

Подход, исходящий из понимания ценностей и эмоций как самостоятельная сфера личности, оказывающая существенное влияние на организацию процесса деятельности следует определить как когнитивно - ценностный. Каково значение изложенного подхода? По нашему мнению он не отрицает важность моделей мотивации, которым традиционно уделялось достаточно много внимания в работах, посвященных исследованию проблем труда. Однако проясняет роль категорий «ценности» (личностные и групповые), «образ трудовой деятельности» в этих моделях.

Субъективный образ трудовой деятельности в сознании работника лишь в принципе является тождественным внешнему миру. Значимость, которую работник приписывает различным предметам и процессам, (личностные ценности) усиливает или ослабляет субъективный вес отдельных компонентов производственной обстановки, формируя в сознании работника «пристрастный» образ трудовой деятельности. Сходную роль играют нормы, идеалы (групповые ценности).

Реконструкция «видения трудовой деятельности» глазами самих участников трудового процесса, которая, как теперь ясно, сводится к изучению ценностно-потребностной сферы работников, должна стать важным этапом на пути совершенствования организации трудового процесса и построения мотивационных систем. Не случайно в научной среде растет понимание менеджмента как деятельности, в которой оперируют символами, коммуникации как воздействия символов организации.

Установить «границы дозволенного» для каждого автора: систему допущений, которой он явно или неявно придерживается: о системности мира, его структуре, уровне субъективности и так далее позволило проведенное нами исследование позиций ряда авторов, занимавшихся проблемами организации трудовых отношений.

Обработка полученных данных методами факторного анализа дала возможность количественно оценить и графически представить взаимное расположение отдельных авторов с точки зрения разделяемых ими теоретических допущений, которым они следуют в своих работах²¹ (рис.10).

Было установлено, что на содержание концепции каждого автора влияют разделяемые им представления по двум вопросам: степень социальности природы человека; сложность организации мотивационной системы. Два указанных фактора объясняют более 67% дисперсии.

ценностные основания трудовой деятельности. Такому направлению целесообразно придать статус подхода. Специфика предмета исследования позволяет определить данный подход как когнитивно-ценностный²².

Вышеизложенное позволяет ввести понятие "**мир труда**", как предмет исследования когнитивно-ценностного подхода²³. Данное понятие может быть представлено как единство трех аспектов труда (рис.11):

- организационно-технологического;
- управленческого;
- социокультурного.

²¹ Подробнее см.: Каз М.С. Мотивация труда: трансформация структуры теоретико-методологического знания и когнитивно- ценностный подход // Вопросы экономики.-2005, N12.С.82-95.

²² Каз М.С. Лакуны в структуре экономического знания и неклассическая рациональность // Вопросы экономики.2007, N6.С.45-63. Каз М.С. Проблемы мотивации труда: когнитивный подход. Деп. в ИНИОН АН РФ. N 50142 от 13.03.95 г.-120 с.

²³ Каз М.С. Мотивация труда: трансформация структуры теоретико-методологического знания и когнитивно-ценностный подход // Вопросы экономики.-2005, N12.С.82-95.

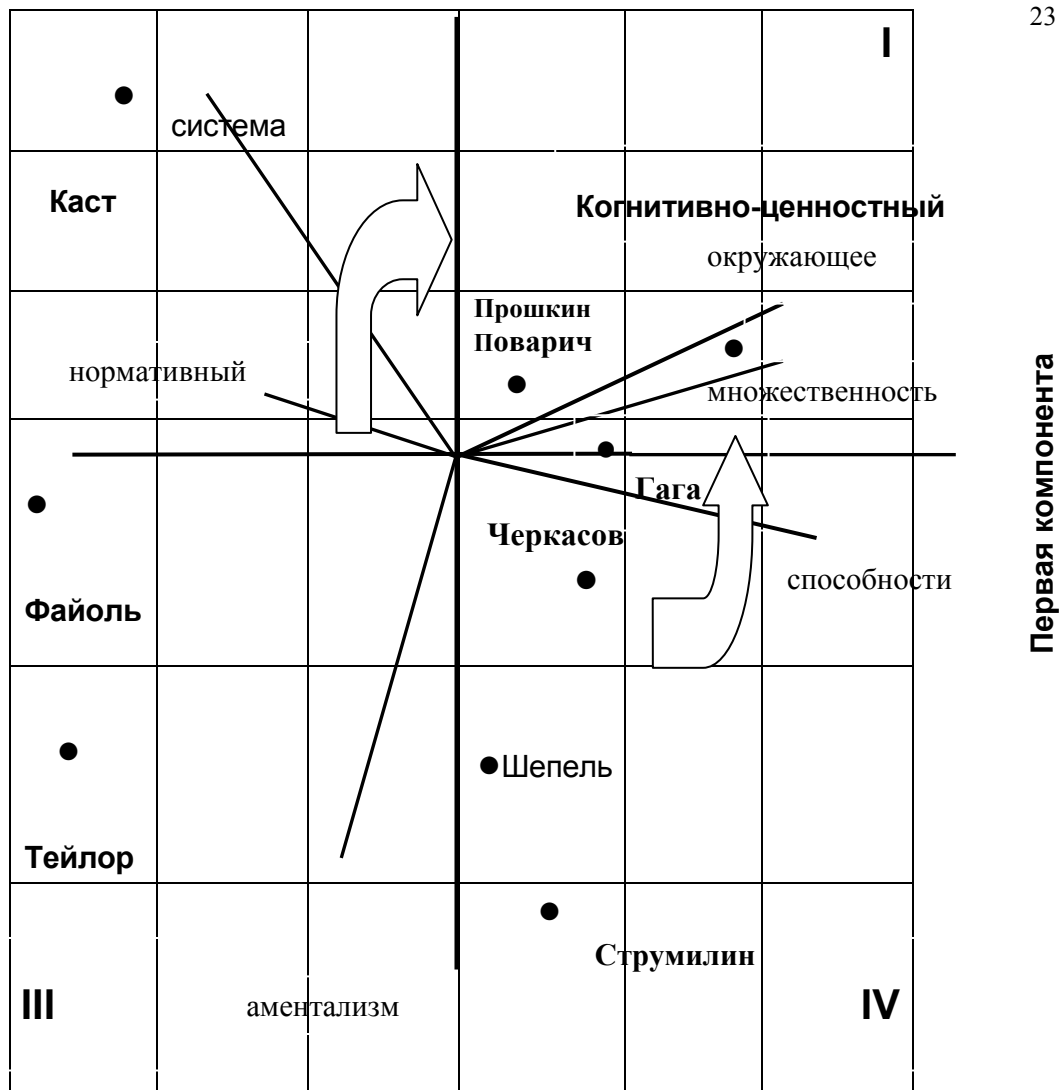


Рис.10.

Совместное расположение шкал конструктов и авторов в пространстве двух первых компонент



Рис.11. Трехаспектный характер мира труда

Понимание экономики труда как дисциплины, изучающей социально-трудовую сферу с точки зрения функционирования рынка труда (макроуровень) и с точки зрения внутрифирменных процессов управления сферой труда (микроуровень), позволяет указать место исследований "мира труда" в общей структуре дисциплины. "Мир труда" - это важная исследовательская реальность, открывающая возможность комплексного исследования проблем развития персонала предприятия, организации труда и его мотивации.

Приведенная схема (рис.11) иллюстрирует различие между традиционными

дефинициями в области трудовой проблематики и более общим понятием "мира труда". Данное понятие вводит новый предмет исследования, представляющий единство организационно-технологического (организация трудового процесса на рабочем месте), управленческого (схемы и методы управления трудом) и социокультурного аспекта труда (нормы, принципы, ценности, традиции, представления работников). "Мир труда", как предмет исследования, выделяет неизученное ранее единство сторон, свойств и отношений, оказывающее существенное влияние на трудовую деятельность.

Оно утверждает, что исследования в сфере труда должны стремиться зафиксировать и исследовать те черты действительности, которые работник считает наиболее существенными и значимыми, а не реконструировать на теоретическом уровне "буквальную копию с оригинала"²⁴. Это позволит вскрыть новые закономерности во взаимодействиях работника с материальной производственной средой, другими субъектами в процессе деятельности²⁵.

Таким образом, понятие "мир труда" фиксирует внимание на приоритетность анализа всех выделенных типов взаимосвязей между субъектом и объектом с позиций субъекта: как культурного феномена (некоторые авторы называют такой подход социокультурным или социальным).

Т.Питерс и Р.Уотермен пишут: "Социальный подход предполагает, что решения... носят характер ценностного, а не механического выбора. Такие акции выбора определяются... устоявшимися привычками, стереотипами и прочими динамичными факторами"²⁶. П.Сорокин настаивает на определении его как социокультурного подхода, подчеркивая, что любое изучение действительности в обход культурных феноменов не имеет право именоваться исследованием социальной реальности, а лишь физическим или биологическим исследованием²⁷.

Концепция "мира труда" отражает исторически сложившуюся тенденцию в области изучения трудовой проблематики. От анализа форм взаимодействия человека со средствами производства ("классическая школа управления") через исследование форм взаимодействия между людьми, их объединения в группы и образования формальной и неформальной структуры предприятия (частично "классическая школа управления", школа "человеческих отношений", социотехнических систем, системного подхода) к механизмам культурного происхождения. Этому самостоятельному слою регуляторов поведения, который лежит, наряду с механизмами иной природы, в основе трудовой деятельности.

²⁴ М. Хайдеггер. Время картины мира // Хайдеггер М. Время и бытие: статьи и выступления. М.: Республика, 1993.

²⁵ Каз М.С. Динамика экономического знания и мотивация труда: когнитивно-ценностный подход. - Томск. Изд-во Томск. ун-та 2003. С.176-298.

²⁶ Питерс Т., Уотермен Р. В поисках эффективного управления. М.: Прогресс, 1986. с.132.

²⁷ Там же. - С.192.

Глава 2. Ранние теоретико - методологические положения экономики и социологии труда

§ 1. Воспроизводственный подход к пониманию категории «экономика труда»

Прежде чем обсуждать и анализировать какую-либо проблему, необходимо разобраться в ее сущности и содержании, теоретико-методологических аспектах сопряженных с ней категорий, явлений и процессов. Поиск решения проблем, дискуссии будут беспредметными, неконкретными, безрезультатными, если их участники не имеют более или менее близких точек зрения на основополагающие, структурообразующие понятия. Например, вряд ли получится обсуждение путей развития рынка труда или системы социальной защиты, если его участники вкладывают разный смысл в понятия «рынок труда» или «социальная защита».

Широкий спектр позиций и подходов, сменивший вчерашние догмы в науке, позволяет творчески познавать глубину и тонкости науки.

Серьезные проблемы, существующие в настоящее время в экономике России, связаны, прежде всего, с недооценкой социальной составляющей ее развития и принижением роли социально-трудовых отношений. Именно в этом следует искать причины таких массовых негативных в социальном плане явлений, как задержки с выплатой заработной платы, пенсий, стипендий, пособий; резкое снижение уровня жизни большинства населения страны; поляризация их доходов; рост безработицы; увеличение смертности; снижение рождаемости и т.п.

Объективно необходимо усиление социальной ориентации российской экономики, а это непосредственно связано с повышением эффективности экономики труда, развитием социально-трудовой сферы и основных ее компонентов, целенаправленным и оперативным движением в сторону социальной рыночной экономики. Чтобы более уверенно и результативно на практике решить эти задачи, надо, прежде всего, разобраться в теоретическом и методологическом плане с исходными понятиями и категориями

Экономика труда не только достаточно распространенный термин. Это предмет научного исследования, образовательных дисциплин, практической деятельности специалистов и ученых государственных и общественных структур (министерств и комитетов труда, занятости, профсоюзов и т.д.). Однако, среди ученых и практиков нет единых представлений и позиций о сущности и содержании понятия «экономика труда» и не определены общие подходы к решению теоретико - методологических проблем, входящих в сферу этого понятия. Даже многие учебники и методические пособия по курсу «Экономика и социология труда» обходят вопрос сущностного понимания этой ключевой в данной учебной дисциплине категории. Учитывая базисное, основополагающее значение определения и уточнения сущности и содержания экономика труда, остановимся на этом вопросе более подробно.

Итак, что такое «экономика труда»? На наш взгляд, чтобы ответить на данный вопрос, надо разобраться, как минимум, с двумя терминами, которым «обязано» это словосочетание, т.е. предмет нашего исследования - экономика и труд.

Прежде всего, проанализируем такое распространённое понятие как «экономика». Если посмотреть словари-справочники (в том числе, последних лет), то обнаружим широкий разброс представлений о самой сути понятия «экономика». В некоторых словарях рыночной экономики слово «экономика» просто отсутствует, в других экономика определяется, например, как:

- «совокупность отраслей страны»;
- «совокупность производственных отношений»;
- «система экономических наук, изучающих экономические отношения в обществе»;
- «наука о хозяйстве, способах его ведения людьми, отношениях между людьми в процессе производства и обмена товаров, закономерностях протекания хозяйственных процессов» и т.д.

Иногда экономику (страны, республики, региона) понимают, на наш взгляд, слишком узко, сводят к каким-либо отдельным сферам, секторам хозяйствования (например, к совокупности предприятий, финансам, налоговой политике, ценообразованию и т.д.) или отдельным процессам и явлениям

По нашему мнению, экономика страны или региона, в широком воспроизводственном плане, - это динамичная общественно организованная система хозяйствования, обеспечивающая процесс производства, распределения, обмена и потребления общественно полезных материальных благ и услуг.

Такой подход к определению сути экономики позволяет четко и обоснованно формировать экономические концепции, программы, прогнозы и т.д., а также грамотно и профессионально планировать организацию работы экономических органов, определять их функции, задачи, приоритеты. В частности, программы и планы развития экономики страны (регионов, областей, районов и т.д.) должны содержать разделы, связанные, прежде всего, с производством товаров и услуг. Это ключевая часть экономических документов и первоочередная задача экономических органов. Следующие разделы охватывают процессы распределения, обмена и потребления.

Таким образом, заниматься экономикой (в том числе разрабатывать экономические программы, регулировать экономику на практике) - это значит анализировать все происходящие в ней процессы (производства, распределения, обмена и потребления) и предлагать соответствующие механизмы их совершенствования и развития.

Что касается понимания категории «труд», то здесь все проще, ибо среди ученых и практиков давно нет противоречий и серьезных дискуссий на этот счет. Напомним лишь отдельные известные фундаментальные теоретические положения.

Труд - процесс сознательной целесообразной деятельности людей, с помощью которой они видоизменяют предметы природы и приспособляют их для удовлетворения своих потребностей.

Процесс труда включает в себя три основных момента:

- целесообразную деятельность человека, т.е. сам труд;
- предмет труда, на который направлен труд;
- средства труда, с помощью которых человек воздействует на предмет труда.

Однако главным условием трудовой деятельности является наличие рабочей силы (РС). С определенной долей условности можно считать основой экономики труда экономику рабочей силы.

Интегрируя содержательные составляющие понятий «экономика» и «труд», можно дать следующее определение категории «экономика труда».

Экономика труда - это динамичная общественно организованная система, в которой происходит процесс воспроизводства рабочей силы - ее производство (подготовка, обучение, повышение квалификации работников и т.д.), распределение, обмен и потребление, а также обеспечиваются условия и процесс взаимодействия работника, средств и предметов труда.

Процесс производства (формирования) рабочей силы (способности к труду), т.е. подготовки работника к труду, начинается со школы, продолжается в вузах, колледжах, на рабочем месте, в институтах повышения квалификации, на стажировках и т.д. Процесс распределения и обмена рабочей силы, как правило, происходит,

- во-первых, на рынке труда при участии трех субъектов института социального партнерства - работодателей, наемных работников и государства;
- во-вторых, непосредственно на предприятии (это найм, ротация работников, увольнение и т.п.).

Потребление (использование) рабочей силы осуществляется непосредственно на рабочем месте, в процессе труда, производства конкретной общественно полезной продукции или услуг. Для того, чтобы работник приступил к трудовой деятельности, для него надо подготовить соответствующие условия: обеспечить рабочее место, организовать труд и его охрану, стимулирование труда, социальную защиту и т.д.

Экономика труда как наука изучает социально-экономические отношения, складывающиеся в процессе производства, распределения, обмена и потребления рабочей силы, обеспечения условий для производительного труда и его охраны.

§ 2 Социальные аспекты труда. Предметная область социологии труда

В процессе труда люди вступают в определённые социальные отношения, взаимодействуя друг с другом. Социальные взаимодействия в сфере труда – это форма социальных связей, реализуемая в обмене деятельностью и взаимном действии. Объективной основой взаимодействия людей является общность или расхождение их интересов, близких или отдалённых целей, взглядов. Посредниками взаимодействия людей в сфере труда, промежуточными его звеньями выступают орудия и предметы труда, материальные и духовные блага. Постоянное взаимодействие отдельных индивидов или общностей в процессе трудовой деятельности в определённых социальных условиях образует специфические социальные отношения.

Социальные отношения – это отношения между членами социальных общностей и данными общностями по поводу их общественного положения, образа и уклада жизни, в конечном счёте, по поводу условий формирования и развития личности, социальных общностей. Они проявляются в положении отдельных групп работников в трудовом процессе, коммуникационных связях между ними, т.е. во взаимном обмене информацией для воздействия на поведение и результаты деятельности других, а также для оценки своего собственного положения, что влияет на формирование интересов и поведение этих групп.

Эти отношения неразрывно связаны с трудовыми отношениями и обусловлены ими изначально. Например, в трудовую организацию работники вживаются, адаптируются в силу объективной потребности и таким образом вступают в трудовые отношения независимо от того, кто будет работать рядом, кто руководитель, какой у него стиль деятельности. Однако затем каждый работник по-своему проявляет себя во взаимоотношениях друг с другом, с руководителем, в отношении к труду, к порядку распределения работ и т.д. Следовательно, на основе объективных отношений начинают складываться отношения социально-психологического свойства, характеризующиеся определённым эмоциональным настроением, характером общения людей и взаимоотношений в трудовой организации, атмосферой в ней.

Таким образом, социально-трудовые отношения позволяют определить социальную значимость, роль, место, общественное положение индивида и группы. Они являются связующим звеном между рабочим и мастером, руководителем и группой подчиненных, определёнными группами работников и отдельными их членами. Ни одна группа работников, ни один член трудовой организации не могут существовать вне таких отношений, вне взаимных обязанностей относительно друг друга, вне взаимодействий.

Как видим, на практике существует многообразие социально-трудовых отношений. Их, а также различные социальные явления и процессы в условиях существующего рынка и изучает социология труда. Поэтому социология труда – это исследование функционирования и социальных аспектов рынка в сфере труда. Если же попытаться сузить данное понятие, то можно сказать, что социология труда – это поведение работодателей и наёмных работников в ответ на действие экономических и социальных стимулов к труду. Именно такого рода стимулы, с одной стороны, побуждают к индивидуальному выбору, а с другой, ограничивают его. В социологической теории акцент делается на стимулах, регулирующих трудовое поведение, которые имеют не безличностный характер и относятся к работникам, широким группам людей.

Предметом социологии труда являются структура и механизм социально-трудовых отношений, а также социальных процессов и явлений в сфере труда.

Цель социологии труда – это исследование социальных процессов и разработка рекомендаций по их регулированию и управлению, прогнозированию и планированию, направленных на создание оптимальных условий для функционирования общества, коллектива, группы, отдельного индивида в сфере труда и достижение на этой основе наиболее полной реализации и оптимального сочетания их интересов.

Задачи социологии труда состоят в:

- изучении и оптимизации социальной структуры общества, трудовой организации (коллектива);
- анализе рынка труда как регулятора оптимальной и рациональной мобильности трудовых ресурсов;
- поиске путей оптимальной реализации трудового потенциала современного работника;
- оптимальном сочетании моральных и материальных стимулов и совершенствовании отношения к труду в условиях рынка;
- усилении социального контроля и борьбе с различного рода отклонениями от общепринятых моральных принципов и норм в сфере труда;
- изучении причин и выработке системы мер по предупреждению и разрешению трудовых конфликтов;
- создании системы социальных гарантий, защищающих работников в обществе, трудовой организации и т.д.
- Иными словами, задачи социологии труда сводятся к выработке методов и приемов использования социальных факторов в интересах решения важнейших социально-экономических проблем общества и личности, к числу которых относится и создание системы социальных гарантий, поддержания и закрепления социальной защищенности граждан с целью ускоренной социальной переориентации экономики.
- Для сбора и анализа информации в социологии труда широко используются социологические методы, которые проявляются в:
 - достигнутых знаниях о предмете исследования (понимании сущности труда и отношений в сфере труда);
 - процессе методов сбора фактов;
 - способе делать заключение, т.е. формулировать выводы о причинно-следственных связях между явлениями.

Необходимо отметить, что исследования, проводимые в рамках социологии труда, предоставляют необходимую и достаточно надёжную информацию для формирования социальной политики, разработки научно обоснованных программ социально-экономического развития трудовых организаций (коллективов), для решения социальных проблем и противоречий, постоянно сопровождающих трудовую деятельность и работников. Таким образом, социология труда призвана, с одной стороны, расширять знания о реально существующей действительности, с другой - способствовать утверждению новых связей и процессов, протекающих в сфере труда.

Науки о труде социологического профиля существуют внутри социологии в целом, но не обязательно являются составными частями социологии труда. Социологическими они являются не только по методам, но и по предмету исследования. Их общая черта —изучение социальных аспектов общественного труда. Появление дисциплин внутри социологии труда стало возможным благодаря тому, что эта наука анализирует общественный труд на макро- и микроуровнях. Первый касается институционального аспекта труда, а второй - мотивационного и поведенческого.

К молодым отраслям знания относится экономическая социология. Её предмет – ценностные ориентации, потребности, интересы и поведение больших социальных групп (демографических, профессионально-квалификационных и др.) на макро- и микроуровнях в условиях рыночной конъюнктуры. Как происходят сокращение и трудоустройство управленческого аппарата, работников неквалифицированного труда, инженеров, врачей и т.д.? Как изменяется оценка вознаграждения (морального и материального) труда в тех или иных общественных группах, в сферах индивидуального и коллективного труда, государственного, частного и кооперативного производства? На эти и другие вопросы призвана и отвечает экономическая социология. Предмет исследования социологии труда как раз и составляет круг её научной проблематики в

пересечении с другими социологическими дисциплинами.

Экономика труда изучает механизм действия экономических законов в сфере труда, формы их проявления в общественной организации труда. Экономике интересуют сам процесс создания стоимости и. Для неё важны трудовые затраты на всех стадиях производственного цикла, в то время как социология труда рассматривает трудовые взаимодействия работников и возникающие между ними трудовые отношения. Например, в стимулировании труда экономикой интересует оплата труда. В этом случае изучаются тарифная система, заработная плата, взаимосвязь между ними. Социология труда, отдавая должное внимание проблеме материального стимулирования, рассматривает, в первую очередь, совокупность побуждений к труду, такие стимулы, как содержание труда, его организация и условия, степень самостоятельности в труде, характер взаимоотношений в коллективе и т.д.

Глава 3. ТЕОРИИ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ И ИХ ПРИМЕНЕНИЕ НА ПРАКТИКЕ

§ 1. Классическая и неоклассическая теории

Вопросы занятости и безработицы были предметом внимания многих виднейших представителей экономической науки и различных научных школ, начиная с классиков.

Адам Смит (1723-1790) - выдающийся английский экономист - по праву считается создателем классической школы экономической теории, отцом политической экономии как науки.

А.Смит представлял экономику как систему, в которой действуют объективные законы, подобно законам природы, которые определяют развитие общества и поддаются человеческому познанию. Его роль в науке состоит в том, что он создал основы трудовой теории стоимости, поставив труд в центр экономики и своих исследований. Им разработаны важные положения о товарном производстве и рынке, о движущих силах развития, о заработной плате, прибыли и земельной ренте, о рыночном саморегулировании, о минимальном вмешательстве государства в экономику.

А.Смит утверждал, что деятельность людей, их устремления определяются их собственными интересами, личной выгодой; считал, что человек достигнет своей цели, если сумеет показать, что в его собственных интересах сделать для людей то, что он требует от них. Именно таким путем люди получают необходимую долю потребительских благ.

Главная его идея состоит в том, что в условиях рынка и свободной конкуренции личный интерес, «невидимая рука», обеспечивает равновесие и совершенство в обществе, достижение индивидуального и всеобщего блага. Никакой человек в отдельности, писал А.Смит, не намеревается способствовать интересам общества... А.Смит имеет в виду лишь собственную выгоду, и в этом, как и во многом другом, «невидимая рука», ведет его к результату, который ни в коей мере не входил в его намерения.

Интересны соображения и позиция А.Смита относительно заработной платы. Он не рассматривал непосредственно ее связь с занятостью, но утверждал, что заработная плата изменяется в зависимости от легкости или тяжести труда, его чистоты или неопытности, почетности самого занятия или его униженности.

Давид Рикардо (1772-1823) -- второй крупнейший представитель классической школы, был признанным главой английских экономистов своего времени. Его основной труд «Начала политической экономии и налогового обложения» вышел в свет в 1817 г.

В нем он продолжил разработку основных положений А.Смита, преодолев целый ряд недостатков его учения.

Рикардо был сторонником всемерного ограничения вмешательства государства в экономику, свободы торговли, считал систему рыночного капитализма самой рациональной системой хозяйствования.

Таким образом, классики, полагали, что рыночная система способна обеспечить полное использование ресурсов, в том числе и ресурсов рабочей силы. Они утверждали, что полная занятость является нормой рыночной экономики, а наилучшей экономической политикой - политика невмешательства государства в экономическую жизнь.

Свой вклад в теорию рынка и занятости внес французский ученый Жан Батист Сэй (1767-1832). В целом ряде вопросов позиции Сэя совпадали с классиками. Они придавали рынку главную роль в развитии экономики, считали, что в экономике не может быть ни перепроизводства, ни дефицита, ни безработицы, ни нехватки рабочей силы, что рыночное регулирование обеспечивает полную занятость. Подтверждение этому они видели в том, что спрос на рынке всегда равен предложению, а получатели дохода полностью его расходуют.

Однако здесь возникает первый вопрос и первая проблема. Где гарантия того, что получатели дохода полностью используют (израсходуют) его на рынке, а не направят часть на сбережения? Это вызовет недостаточность потребления. В результате - непроданные товары, сокращение производства, безработица. Однако эту проблему классики считали преодолимой путем изменения ставки процента. Стремление к сбережениям тем сильнее и их величина тем больше, чем выше ставка процента. Но сбережениям, считали они, противостоят инвестиции, которые будут расти, если процентная ставка будет снижаться.

Экономисты-классики дополнительно обосновывали свой вывод о том, что полная занятость является нормой для рыночного хозяйства, еще одним аргументом - эластичностью соотношения цен и заработной платы.

Так экономисты-классики пришли к выводу, что вынужденная безработица невозможна. Такие рычаги рыночного регулирования, как ставка процента и эластичность соотношения цен и зарплаты способны поддерживать полную занятость. Помощь государства при этом не только излишня, но и вредна.

В конце XIX столетия последователи классиков, развивая их взгляды, сформировали неоклассическое направление экономической теории. Его основателем был **Альфред Маршалл** (1842-1924) - профессор Кембриджского университета.

Маршалл считал, что для обеспечения занятости важное значение имеет регулирование спроса и предложения. При этом он полагал, что конечным регулятором всего спроса является потребительский спрос и что это регулирование осуществляется рынком автоматически. А. Маршалл, как и другие представители неоклассической теории, полагал, что высокая заработная плата неизбежно уменьшает занятость и увеличивает безработицу. Для обоснования этого он использовал «теорию предельной производительности».

Во время появления его работы уровень безработицы был еще невелик и непостоянная занятость не была столь острой проблемой. «Непостоянство занятости, - писал Маршалл, - большое зло и по справедливости привлекает внимание общества. Однако, по совокупности причин, оно кажется большим, чем есть в действительности... Нет достаточных оснований полагать, что непостоянство занятости в целом растет». Считая рыночную экономику саморегулирующейся, он не видел необходимости в государственном регулировании занятости.

Последователем и учеником Маршалла был **Артур Пигу** (1877-1955).

Его основная работа по занятости «Теория безработицы» вышла в 1933 г. В ней наиболее полно были изложены основные положения классической теории занятости. Пигу полагал, что причиной безработицы является высокий уровень заработной платы, а ее сокращение увеличивает занятость, так как уменьшает издержки производства и создает возможность нанять дополнительно рабочих. Уменьшение издержек производства ведет, по его мнению, к общему снижению товарных цен и к увеличению покупательной способности групп населения, живущих не на заработную плату, что создает дополнительный спрос, стимулирующий расширение производства и занятости. Другим фактором, определяющим объем занятости, служит, по Пигу, функция реального спроса на труд. В итоге он приходит к следующему заключению: «При наличии совершенно свободной конкуренции среди наемных работников и при наличии совершенно мобильного труда характер связи (между ставками реальной заработной платы, на которых настаивают работники, и функцией спроса на труд) будет очень простым. Постоянно будет действовать сильная тенденция к установлению такого соотношения между ставками заработной платы и спросом, чтобы все были заняты».

Пигу был приверженцем «теории добровольной безработицы», согласно которой рабочие сами добровольно обрекают себя на безработицу, не соглашаясь работать за «нормальную» заработную плату, складывающуюся на рынке в результате спроса и предложения.

§ 2. Карл Маркс о занятости и безработице

Карл Маркс (1818 - 1883) - немецкий ученый, экономист и философ. Главный труд «Капитал», первый том которого вышел в свет в 1867 г., сделал его величайшим ученым-экономистом XIX столетия.

Сегодня в России нередко умалчивают об учении Маркса, что не способствует анализу развивающегося у нас рыночного капиталистического хозяйства. Маркс не ставил задачу улучшения, совершенствования капитализма. Но его глубокие исследования капиталистического способа производства, рыночного хозяйства важны для понимания сущности занятости и причин безработицы, ее влияния на положение рабочего класса. Теория занятости занимает большое место в его экономическом учении и базируется на трех важнейших положениях:

- теории прибавочной стоимости;
- теории роста органического строения капитала;
- законе народонаселения.

Теория прибавочной стоимости основана у Маркса на анализе сущности и особенностей рабочей силы. В условиях рыночного капиталистического хозяйства рабочая сила выступает товаром, но товаром особого рода. Рабочий продает работодателю свою рабочую силу, т. е. способность к труду. В процессе производства он создает новую стоимость, которая больше стоимости рабочей силы; в противном случае нет никакой заинтересованности в её приобретении. Таким образом, оплачивая рабочему полную стоимость его рабочей силы, работодатель получает взамен стоимость продукта, которая содержит как стоимость рабочей силы, так и прибавочную стоимость. Эта способность рабочей силы создавать большую, чем ее собственная стоимость явилась основанием назвать капитал, авансированный на покупку рабочей силы, переменным капиталом. Капитал, уже затраченный на средства и предметы труда, в процессе производства не меняет своей величины. Он только переносится трудом наемного рабочего на создаваемый продукт. Маркс назвал его постоянным капиталом.

Непосредственно вопросы занятости рассматриваются Марксом в 23 главе I тома «Капитала». В ней он анализирует влияние возрастания капитала на положение рабочего класса и занятость.

Маркс формулирует свойственный капиталистическому способу производства закон народонаселения. Он состоит в том, что «рабочее население, производя накопление капитала, тем самым в возрастающих размерах производит средства, которые делают его относительно избыточным населением», т. е. безработными. Избыточное население является неизбежным спутником капиталистического рыночного хозяйства.

Что касается различных форм относительного перенаселения, то К.Маркс писал, что перенаселение имеет три формы:

1. текущую;
2. скрытую;
3. застойную.

О последней он высказывал особую озабоченность. Мировой исторический опыт показал - застойная безработица имеет значительный удельный вес во многих странах и действительно вызывает наибольшую обеспокоенность.

§ 3. Теория занятости Д.Кейнса и неокейнсианцы

Джон Мейнард Кейнс (1883-1946) - выдающийся теоретик и основатель экономической теории регулируемого капитализма и занятости. Он по праву считается выдающимся экономистом XX в. Его основной труд «Общая теория занятости, процента и денег», вышедший в 1936 г., совершил, можно сказать, революцию в анализе экономики. В работе на первый план выдвинуты проблемы занятости. Обозначена и конечная цель анализа - установить, чем определяется уровень занятости.

Книга была написана в годы «Великой депрессии», когда безработица, в невиданных до этого размерах, охватила главные капиталистические страны мира. В США в 1933 г. статистически регистрируемая безработица достигла 25%, в Англии - 22%. Объяснить это положениями классической теории было невозможно. «Наиболее значительными пороками общества, в котором мы живем, - писал

Кейс, - являются его неспособность обеспечить полную занятость, а также его произвольное и несправедливое распределение богатства и доходов.

Рассмотрим вначале наиболее общие возражения Кейнса и его последователей. Они утверждают, что в рыночном капиталистическом хозяйстве не существует никакого механизма, гарантирующего полную занятость, что причины безработицы и инфляции кроются не во внешних причинах, а в самой экономической системе, которая не является и не может быть саморегулирующейся.

Кейнсианцы считают, что размеры сбережений и инвестиций не соответствуют друг другу, не создают равновесие, а потому могут быть значительные колебания общего производства и занятости. Отрицают они и эластичность заработной платы и цен. Заработная плата в условиях, когда профсоюзы борются за ее поддержание и повышение, становится «неподатливой». По мнению Кейса, рабочие оказывают большое сопротивление понижению денежной заработной платы и поэтому более правильно исходить из допущения о ее неизменности, чем полагаться на ее эластичность.

Отвергая то, чему экономисты-классики учили со времен Сэя и Рикардо, т.е. что предложение порождает спрос, исходя из их несовпадения, он подчеркивал необходимость увеличения общего размера эффективного спроса: только он вызывает увеличение объема производства и благосостояния нации. Недостаток же эффективного спроса ведет к недогрузке производственных мощностей, низким темпам роста производства, кризисным явлениям и безработице. На общую величину спроса должно воздействовать государство. Расширяя объем спроса, оно способствует уменьшению безработицы.

Заключение, к которому пришел Кейнс в результате своего анализа, состоит в том, что современное ему общество, т.е. рыночное капиталистическое хозяйство, не имеет механизма автоматического восстановления равновесия в экономике. Отсюда он делает вывод о необходимости государственного регулирования экономики, и, прежде всего, обеспечения государством должного объема эффективного спроса. Впервые в экономической науке он поставил вопрос, обосновал необходимость и определил основные направления регулирования рыночного капиталистического хозяйства, которые сохраняют свое значение и теперь.

Применительно к занятости он писал: «Учреждение централизованного контроля, необходимого для обеспечения полной занятости, потребует, конечно, значительного расширения традиционных функций правительства».

Обосновав необходимость государственного регулирования экономики и преодоления безработицы, Кейнс определил и его механизм. Он писал, что надо выбрать те переменные, которые могут находиться под сознательным контролем или управлением центральных властей в той реальной системе, которая существует. Главный его механизм получил название бюджетно-налоговой (фискальной) политики. Суть ее состоит в использовании государственного бюджета и налогообложения для достижения поставленных целей. Чтобы повысить совокупный спрос и сократить безработицу, нужна стимулирующая фискальная политика, предусматривающая увеличение государственных расходов или снижение налогов, или использование и того и другого, даже если это приводит к дефициту государственного бюджета. Государственные расходы направляются при этом на увеличение эффективного спроса путем роста социальных выплат и льгот, субсидирования создания новых рабочих мест, организации общественных работ и т.п. Снижение налогов стимулирует предпринимателей к инвестициям и развитию производства.

Самая известная в мире женщина-экономист Д.Робинсон в своей работе «Экономика несовершенной конкуренции» (1933) считала такую конкуренцию основной причиной спада производства и занятости, так как она дает возможность получать большие прибыли, чем при совершенной конкуренции, что ведет к застою экономики и росту безработицы. Отсюда ее предложения о контроле за монопольными предприятиями и регулирование цен на их продукцию.

В годы перед Второй мировой войной и более 25 лет после нее кейнсианская теория регулируемого капитализма была господствующей в мире. Она способствовала более устойчивому развитию экономики капиталистических стран, повышению уровня жизни населения, сокращению безработицы и увеличению занятости, расширению социальных выплат и льгот и более легкому преодолению социальных конфликтов. Так что вклад Кейнса в развитие капиталистической экономики и решение проблем занятости бесспорен.

§ 4. Монетаристы и неоклассический синтез Вопросы занятости в современных неоклассических теориях

В конце 70-х годов кейнсианская теория стала обнаруживать сбои. В соответствии с ней, рост совокупных расходов стимулирует увеличение объема производства, экономический рост и тем самым снижает рост безработицы. При этом не происходит роста цен. Все послевоенное развитие капиталистических стран вплоть до 70-х годов подтверждало эти положения - безработица и инфляция редко появлялись вместе. Но ход мирового экономического развития привел к высокой инфляции 70-х годов, которая стала постоянным фактором экономической жизни развитых стран.

Исследуя зависимость инфляции и безработицы, английский профессор А.Филлипс эмпирически выявил обратно пропорциональную взаимосвязь между темпами инфляции и уровнем безработицы. Он представил эту зависимость в виде так называемой простой, или ранней, кривой. Она была позднее скорректирована, но названа в его честь кривой Филлипса.

Получается, по Филлипсу, что большему уровню инфляции соответствует меньший уровень безработицы, и, наоборот, высокая занятость возможна лишь при высокой инфляции. Задача государства, людей, определяющих и осуществляющих экономическую политику, состоит в выборе в каждый данный период наиболее оптимального решения. При этом встает вопрос - что хуже? Мнения ученых расходятся. Некоторые утверждают, что лучше более высокий уровень инфляции и менее высокий уровень безработицы. Но рост инфляции затрагивает все слои населения и снижает благосостояние большинства, в то время как безработица ударяет сильнее, но касается все же далеко не всех.

Монетаристы

В 60-х годах кривая Филлипса использовалась политиками как основа выбора экономической стратегии, т.е. выбора наименьшего из двух взаимосвязанных зол, исходя из конкретных обстоятельств и политических предпочтений.

Однако с 70-х годов рост безработицы во многих развитых странах происходил вместе с ростом цен: возникла проблема стагфляции. И кривая Филлипса перестала выражать реальную ситуацию во взаимоотношении безработицы и инфляции. Стало общепринятым, что борьба с безработицей и инфляцией - более сложная проблема, чем она представлялась Кейнсу и его последователям. Кейнсианству был брошен вызов со стороны разных научных течений стоящих в своей основе на классических позициях. Они составили направление, получившее название неоконсерватизма. Ведущую роль среди неоконсерваторов занимают монетаристы.

Основателем и признанным лидером монетаристского направления является американский экономист Милтон Фридмен (1912) - лауреат Нобелевской премии 1976 г.

Концепция монетаристов сводится в основном к следующему. Рыночное хозяйство, считают они, обладает высокой степенью устойчивости и конкурентности, стремлением к стабильности и самоналаживанию. В этой связи они резко выступают против государственного вмешательства в экономику. По их мнению, вмешательство государства является основной причиной инфляции, безработицы, неустойчивости экономического роста. Отсюда их лозунг: «Назад к Смиту». Это говорит о том, что монетаризм своими корнями уходит в экономическую теорию классиков.

Фридмен выступает против социальных мер правительства по поддержанию низкооплачиваемых и слабо социально защищенных слоев населения, считая их неэффективными. Основным регулятором экономики он считает деньги (отсюда и название направления). Большая часть работ Фридмена посвящена проблеме денег, денежного обращения, стратегии кредитно-денежной политики. В противовес Кейнсу монетаристы против бюджетного и налогового регулирования и вообще считают, что число государственных регуляторов должна быть сокращено до минимума. Главная их идея - стабильная эмиссия денег, независимо от экономического положения и состояния конъюнктуры.

Из сказанного видны два основных направления экономической мысли в настоящее время: классическое и неоконсервативное (монетаристское), с одной стороны, и кейнсианское и некейнсианское - с другой. Первое выступает за сохранение свободного рынка и необходимость расширения совокупного предложения, а второе - за развитие совокупного спроса и усиление экономической роли государства, его регулирующей роли.

Неоклассический синтез

В последние три десятилетия многие ученые стали приходить к выводу о необходимости одновременного, взаимосвязанного использования и рыночного и государственного регулирования. Так возникла школа неоклассического синтеза. Ее родоначальником и выдающимся представителем считается американский ученый, лауреат Нобелевской премии 1970 г. Пол Самуэльсон (1915). Его учебник «Экономика» в двух томах (последнее его издание вышло у нас в 1994 г.) переведен более чем на два десятка языков и по нему уже много лет учатся студенты многих стран мира.

Самуэльсон выделял ряд нерешенных проблем и среди них такую, как стагнация производства и занятости при одновременной ползучей инфляции цен. Именно она имеет особо важное значение.

§ 5. Использование теорий в практической деятельности государств

При разработке экономической политики, в том числе политики занятости, в разных странах и в разное время использовались разные теории. Однако можно утверждать, что со времени самого мощного мирового кризиса 30-х годов преобладающей теорией стала кейнсианская. Она была использована президентом США Ф.Рузвельтом при осуществлении мер для вывода страны из глубокого кризиса и преодоления массовой безработицы.

Положения кейнсианской теории в США отразились в Законе о занятости 1946 г. и Законе о полной занятости и сбалансированном росте 1978 г. (Закон Хэмфри-Хоукинса). Первый, в частности, гласит: «Конгресс объявляет, что постоянной политикой и ответственностью федерального правительства является использование всех практических средств...с целью создания и поддержания... условий, при которых соответствующие возможности трудоустройства будут предоставлены всем способным, желающим и ищущим работу...».

Цитируя эту часть закона, Самуэльсон писал: «Закон о занятости 1946 г. представляет собой важное нововведение в нашей стране. Он возложил на правительство ответственность за обеспечение занятости и создал для конкретных действий соответствующий механизм в правительстве и конгрессе». Важно отметить, что в российском законе о занятости ответственность за нее, к сожалению, на исполнительную власть не возложена; задачи правительства в этой области не определены.

В 70-е и 80-е годы, когда, как уже говорилось, безработица в ряде стран стала сочетаться с инфляцией, значительное влияние в США и некоторых других странах Запада получили рекомендации монетаристов.

Согласно их теории, борьба с дефицитом государственного бюджета была выдвинута на передовые позиции в практической деятельности многих правительств. Так, в США даже принята поправка к Конституции о том, чтобы исполнительная власть ежегодно проводила балансирование государственного бюджета в соответствии с принципом «правительство должно жить по средствам». Положения монетаристов использовало и правительство М. Тэтчер.

Переход России к рыночной экономике и решение проблем занятости и безработицы теоретически не были обоснованы. Но положение в стране сложилось таким образом, что пришедшие к власти демократы оказались под влиянием монетаристской теории. Это влияние шло по линии МВФ, который нередко диктовал руководству России свою волю.

В середине 1998 года количество денег в обращении у нас составляло 15% ВВП, в то время как в Германии и Франции - более 20%, а в других странах свыше 40-50%. Различные формы нерублевых расчетов (бартер и другие) составляли 70% всех операций в экономике России. Но рыночная экономика без денег - это нонсенс.

Что касается государственного регулирования экономики, то полный отказ от него российского правительства в 1991 году (когда экономика еще на 9/10 была государственной) привел к разграблению страны, обнищанию основной массы населения и росту безработицы.

Монетаристская политика оказалась для России необоснованной и вредной, а кейнсианская - невостребованной.

Глава 4. РЫНОК ТРУДА: СУЩНОСТЬ, ОСНОВНЫЕ КОМПОНЕНТЫ, ВИДЫ И МОДЕЛИ

§ 1. Сущность рынка труда

Рынок труда исторически возник тогда, когда произошло отделение работника (крепостного крестьянина, ремесленника) от средств производства, прежде всего от земли, с предоставлением ему юридической свободы. Однако, став юридически свободным, но лишенным средств производства, он оказался без средств к существованию. Чтобы не умереть с голоду, он вынужден продавать свою способность к труду, или рабочую силу. Так появился новый товар - рабочая сила, который дал название новому рынку.

Однако по поводу названия нового товара и названия нового рынка (а за ними скрывается их сущность) среди исследователей этих явлений возникли разногласия.

Выдающиеся английские экономисты, классики политической экономии А.Смит и Д.Рикардо считали, что товаром на рассматриваемом рынке является труд, что «труд имеет свою естественную и свою рыночную цену». Такого же мнения придерживаются в настоящее время представители неоклассического направления экономической мысли.

В XIX в. выдающийся немецкий экономист, философ и социолог К.Маркс довольно убедительно показал в работе «Капитал», что действительным товаром является не труд, а рабочая сила - способность к труду. Отсюда и рынок одни экономисты стали называть рынком труда, а другие - последователи учения К.Маркса - рынком рабочей силы. В советской экономической литературе последний термин был, можно сказать, общепризнанным.

Во время радикальных экономических реформ в отечественной экономической литературе вновь оживилась дискуссия о том, как правильно называть данный рынок: «рынок труда» или «рынок рабочей силы». Какой товар продается на нем? К тому же в экономической литературе {зарубежной и российской) появились еще термины «рынок трудовых ресурсов» и «рынок трудовых услуг». Нередко все указанные термины употребляются как синонимы.

Вместе с тем нельзя не видеть, что они несут разную смысловую нагрузку. Лежащие в их основе понятия «рабочая сила», «труд», «трудовая услуга», «трудовые ресурсы» не тождественны.

Рабочая сила - это способность к труду; труд - это целесообразная деятельность человека, направленная на преобразование предметов природы в вещь, удовлетворяющую ту или иную потребность человека.

Понятие «рабочая сила» охватывает не только используемые в конкретном труде способности занятых в экономике на принципах найма. В это понятие включаются также способности к труду безработных, ищущих работу, а также трудового резерва, который будет использоваться в качестве рабочей силы в ближайшем будущем.

Рабочая сила – это не абстрактный фактор производства. Ведь экономика - это, прежде всего, метод организации общества, задачей которого является «служение» как потребителям, так и производителям. Именно поэтому проблема количества и качества рабочих мест является предметом постоянной озабоченности общества, а рынок труда - постоянным источником противоречий, социальных «битв» между трудом и капиталом по поводу уровня заработной платы и условий труда.

Трудовая услуга - это термин очень близкий к термину «труд», но он подчеркивает, что этот вид деятельности удовлетворяет потребность в момент его осуществления, т.е. представляет благо не в форме вещи, а в форме *деятельности*, например, обучение, лечение, транспортное, бытовое обслуживание и т.д.

Трудовые ресурсы - это часть населения страны, обладающая физическими и духовными способностями для осуществления труда. На практике к ним относятся в нашей стране люди в трудоспособном возрасте: мужчины 16-59 лет, женщины – 16-54 года, за исключением неработающих инвалидов I; II группы. К ним прибавляются фактически работающие пенсионеры и подростки (до 16 лет). В целом можно сказать, что данные определения являются общепризнанными. Как видим, они не тождественны. Данную проблему можно разрешить, если более четко выделить тот товар, который является объектом купли-продажи. Сегодня в отечественной экономической литературе господствуют две основные точки зрения:

1. первая из них доказывает, что товаром является рабочая сила - потенциальные способности к труду.

2. вторая точка зрения признает товаром труд. Но ее сторонники, понимая, что труд - как процесс целесообразной деятельности трудно представить в виде товара, утверждают, что таковым является «потенциальный труд».

Верхняя граница трудоспособного возраста в России одна из самых низких в мире, нижняя составляет 15 и даже 14 лет, что расширяет интервал между верхней и нижними границами, увеличивая долю граждан, находящихся в трудоспособном возрасте.

В США границы трудоспособного возраста для мужчин и женщин находятся в пределах 16 - 64, в Канаде и Японии - 15 - 64, Великобритании для мужчин - 16 - 64, для женщин - 16 - 59 лет.

Итак, **рынок труда** - это совокупность социально-трудовых отношений между покупателями и продавцами по поводу условий найма и использования рабочей силы. Центральным отношением, выражающим сущность данной совокупности, выступает отношение по поводу обмена функционирующей рабочей силы на жизненные средства, т.е. на реальную заработную плату (номинальную зарплату с учетом цен на товары, представленные в жизненных средствах). Реализация этого отношения происходит на основе действия механизмов спроса-предложения товаров рабочей силы и жизненных средств. В этом процессе участвует государство. Оно устанавливает минимальную заработную плату и продолжительность рабочего дня, величину пособий по безработице и некоторые другие параметры. Механизм реализации социально-трудовых отношений в целом выступает как государственно-рыночный. В результате достигается определенный баланс интересов трудящихся, работодателей и государства.

Рынок трудовых ресурсов - совокупность социально - экономических отношений по поводу найма, обучения и использования трудовых ресурсов (занятых, незанятых и учащихся). Это понятие раздвигает размеры рынка ещё шире, т.к. включает не только экономически активное население, но и учащихся в сфере профессионального образования (трудоустрой ресурс).

Какая точка зрения наиболее аргументирована? Достаточно сказать, что если первое абстрактное понятие «потенциальные способности к труду» реально есть в наличии у человека, то второе абстрактное понятие («потенциальный труд») реально не существует. Поэтому реальным товаром на рынке труда является рабочая сила. Но тогда почему данный рынок называется рынком труда?

Решение этого вопроса связано с тем обстоятельством, что современный человек в массе своей обладает многими способностями и не все они используются в том или ином конкретном труде. Конкретный труд служит критерием выделения из всей совокупности способностей, которыми обладает человек, только тех, которые действительно будут использоваться в данном труде. Вот эти способности, которые будут участвовать в конкретном труде, и являются объектом купли-продажи, т.е. товаром. Но в силу того, что проявление этих способностей происходит в конкретном труде, вполне правомерно называть такой рынок рынком функционирующей рабочей силы или рынком труда.

Понятие «рынок труда» выражает социально-трудовые отношения, связанные; с передачей права пользования рабочей силой на определенное время работодателю; с установлением величины заработной платы, продолжительности рабочего дня, условий труда, продолжительности оплачиваемого отпуска, оплаты труда сверх установленного государством времени труда в выходные и праздничные дни, компенсаций в случае болезни или получения инвалидности; с остановкой производства на какое-то время (например, на время забастовки), с потерей работы в связи с увольнением не по вине работника и т.д.

Вместе с тем, в понятие «рынок» входит механизм его реализации, который выступает в форме модели «спрос-предложение» и функционирует на основе конкуренции и информации, поступающей в виде изменяющихся цен.

§ 2. Особенности функционирования рынка труда

Рынок труда как часть товарного рынка функционирует по тем же законам, что и рынок конечных товаров. Однако по отношению к последнему он имеет некоторые особенности.

Первая группа особенностей связана с взаимодействием рынка труда и рынка товаров. Оно

заключается в том, что спрос на рабочую силу является производным, зависимым от спроса на конечную продукцию. Отсюда, чем выше спрос на продукцию предприятия, тем больше спрос на рабочую силу со стороны данного предприятия и, наоборот, чем меньше спрос на продукцию предприятия, тем меньше с его стороны спрос на рабочую силу.

Но на эту общую прямую зависимость оказывают влияние ряд факторов:

- научно-технический прогресс;
- соотношение конкуренции и монополии на товарном рынке и рынке труда;
- эластичность спроса по цене.

Эти факторы изменяют прямую зависимость, упомянутую выше, делают ее противоречивой. Предложение труда отдельного человека зависит от величины заработной платы (цены труда). При равновесной и близкой к ней цене труда действует прямая, а при очень высокой оплате - обратная зависимость между заработной платой и предложением труда, что связано с эффектом дохода и эффектом замещения.

Вторая группа особенностей функционирования рынка труда связана с особенностями самого товара - рабочая сила. Среди них можно отметить следующие:

- неотделимость собственности на товар - рабочую силу от ее владельца. На рынке труда покупатель приобретает только право использования и частичного распоряжения рабочей силой в течение определенного времени. Но покупатель не должен (хотя на практике это случается, и нередко) нарушать права работника. За их нарушение работодатель (покупатель) может нести юридическую ответственность. Кроме того, он может понести экономический ущерб от утраты лояльности работника к фирме. Ведь работник может работать по правилам, трудиться с разной отдачей;

- необходимость регламентации взаимоотношений работодателей и наемных работников, что связано с наличием большого числа институциональных структур типа профсоюзов, объединений работодателей, системы законодательства, социально-экономических программ;

- высокая степень индивидуализации сделок, обусловленная переходом от коллективных договоров к контрактной системе найма, различным профессионально-квалификационным уровнем рабочей силы, разнообразием технологий, организации труда и т.д.;

- важная роль неденежных аспектов сделки (содержания и условий труда, гарантий сохранения рабочего места, перспектив профессионального и карьерного роста и т.п.).

Третья группа особенностей рынка труда связана с обменом товара рабочая сила, который отличается от обмена ове­ществлённых товаров. Процесс обмена рабочей силы включает три момента и совершается в трех сферах. Он начинается в сфере обращения товара «рабочая сила», продолжается в сфере производства и завершается на рынке ове­ществлённого товара. В сфере обращения товара «рабочая сила» заключается договор о передаче права пользования способностью к труду работодателю, в котором фиксируется величина возможной заработной платы, оклада - это потенциальный обмен, представляющий собой юридическую сделку. В сфере производства происходит реальный обмен функционирующей рабочей силы на номинальную заработную плату. В сфере товарного рынка происходит обмен номинальной заработной платы на необходимые работнику товары - жизненные средства. Только после этого акта возможна следующая фаза - воспроизводство (формирование) рабочей силы.

§ 3. Основные компоненты рынка труда и механизм их взаимодействия

Рынок труда, как любая система, имеет свою структуру. Она имеет общие элементы в разных странах, но вместе с тем могут быть и некоторые отличия. В зависимости от целей анализа структурирование рынка можно осуществлять по разным критериям. Но, прежде всего, следует выявить структуру рынка труда, как такового, независимо от национальных и других особенностей. Это можно сделать по важнейшим, необходимым для функционирования современного цивилизованного рынка труда, компонентам:

- субъекты рынка;
- юридические нормы, экономические программы, трехсторонние соглашения и коллективные договоры;

- рыночный механизм (спрос и предложение рабочей силы, цена труда, конкуренция);
- безработица и социальные выплаты, связанные с ней;
- инфраструктура рынка труда;
- альтернативные виды деятельности.

Субъекты рынка труда.

К субъектам рынка труда относятся наемные работники (и их союзы), работодатели (и их объединения) и государство (его органы).

Наемные работники - самая многочисленная часть субъектов рынка труда. К ним относятся люди, не имеющие средств производства, живущие за счет продажи своих способностей к труду - рабочей силы. Их благосостояние, воспроизводство зависит от того, насколько успешно они могут продать свою рабочую силу - заключить контракт, получить работу. В условиях экономического неравенства работника и работодателя более или менее достойной заработной платы наемные работники могут добиться, если сумеют объединиться в профессиональную организацию, которая будет отстаивать их интересы. В западных странах в борьбе за свои права наемным работникам удалось добиться немало уступок со стороны работодателей и государства, в первую очередь, повышения заработной платы и снижения продолжительности рабочего дня, улучшения условий труда и многого другого. Однако, в последнюю треть XX в. в ряде стран, особенно в США, авторитет профсоюзов и их деятельность ослабли.

В России наиболее массовыми являются профсоюзы, объединенные в Федерацию независимых профсоюзов. Профсоюзы в России еще слабы, им не удается добиться решения своих самых насущных задач - повышения заработной платы, прежде всего минимальной, до уровня прожиточного минимума, проведения ее индексации в связи с инфляцией, своевременной выплаты (для многих коллективов предприятий).

Наемные работники России еще полностью не осознали своих интересов и возможности отстаивать их перед работодателями и государством.

Работодатели.

К ним относятся люди, работающие самостоятельно и постоянно нанимающие на работу одного и более человек. невелика, несколько превышает 10%, статистика пока не дает точной величины этого слоя среди занятых. К работодателям относятся как собственники средств производства, владельцы фирм, предприятий, так и наемные управляющие (директора) в крупных акционерных компаниях и на государственных предприятиях. Роль их в экономике велика. От их знаний, умения, предпринимательских способностей во многом зависит эффективность работы предприятий, экономическая жизнь в стране, стагнация или экономический рост, расширение воспроизводства на инновационной основе.

Государство и органы местного самоуправления, как субъекты рыночных отношений выполняют разнообразные функции. В социально-трудовой сфере к ним можно отнести:

- функции создания условий для развития рыночных отношений,
- обеспечения полной занятости путем стимулирования сохранения и создания новых рабочих мест во всех секторах экономики, развития рабочей силы;
- разработку законов, юридических норм и правил и обеспечение правопорядка;
- защиту всех субъектов рынка труда;
- регулирование рынка труда;
- функцию работодателя на государственных и муниципальных предприятиях.

Государство в современной рыночной экономике выполняет активную роль, создавая условия ее развития. Российское государство тоже должно предпринимать все необходимые усилия в этом направлении, опираться на достижения экономической науки в целом, а не только на представления отдельных школ.

Второй компонент — юридические нормы и экономические программы. Их

разработка и совершенствование осуществляется всеми государствами с рыночной экономикой. Для макроэкономической стабилизации экономики России и перехода к экономическому росту, способному обеспечить полную занятость, тем более необходима последовательная и настойчивая работа по принятию недостающих и совершенствованию имеющихся законов, других правовых норм и актов, которые создавали бы равные возможности для реализации способностей к труду всех участников рыночных отношений, и осуществление жесткого контроля за их выполнением. Неисполнение законов является слабым местом российского государства. Усиление контрольных функций и ответственности за нарушение законодательства является важнейшей задачей исполнительной власти.

Важное значение для функционирования рынка труда имеют федеральные и региональные программы содействия занятости населения и разработанные на их основе программы и по отдельным направлениям деятельности государственной службы занятости.

Повысить цивилизованный характер социально-трудовых отношений способно социальное партнерство и его новая форма - трипартизм. Генеральные, региональные, отраслевые соглашения и коллективные договоры создают для этого определенные предпосылки. Но в условиях современной России необязательность их выполнения снижает ценность поставленных задач. Повышение ответственности всех сторон за их реализацию является весьма актуальной задачей.

Третий компонент - рыночный механизм.

Это важнейший компонент рынка труда, поэтому на нем следует остановимся более подробно.

Механизм рынка труда *представляет собой взаимодействие и согласование разнообразных интересов работодателей и трудоспособного населения, желающего работать по найму на основе информации, получаемой в виде изменений цены труда (функционирующей рабочей силы). Он имеет определенную структуру, которая включает следующие элементы:*

- спрос на труд (рабочую силу),
- предложение труда (рабочей силы),
- цену труда (цену рабочей силы), конкуренцию.

Взаимодействие указанных элементов получило название механизма спроса и предложения, или ценового механизма, т.е. такое же название, как и на любом рынке ресурсов или товаров.

Спрос на труд (обобщенный покупатель) выражает потребность работодателей в работниках, необходимых для производства товаров и услуг.

Предложение рабочей силы (обобщенный продавец) выражает определенное количество занятых наемных работников, обладающих определенными знаниями и квалификацией, а также ту часть трудоспособного населения, которая желает работать и может приступить к работе с учетом располагаемого дохода и возможностей.

Цена рабочей силы - это цена жизненных средств, которые необходимы для нормального воспроизводства рабочей силы. Но она не автоматически выплачивается наемным работникам, а является предметом договора (торга) между ними и работодателями. В результате, каждый из них выступает со своей ценой. Наемный работник (продавец) старается подороже продать, а работодатель (покупатель) стремится подешевле купить. В итоге договорная заработная плата устанавливается на уровне ниже цены продавца, но выше цены покупателя.

В указанных зависимостях проявляется действие законов спроса и предложения, конкуренции, стоимости, общественной полезности рабочей силы и предельной производительности труда. Наиболее полно они проявляются на чисто конкурентном рынке. Но сегодня такой рынок - лишь идеальная модель. На рынке труда действуют силы, которые могут диктовать свои условия. Так, на него оказывает сильное воздействие монополия (монополия) покупателя.

Монополисты (например, крупные фирмы, от которых зависит экономика многих

мелких и даже крупных городов) могут диктовать цену труда в сторону ее понижения, если работникам больше некуда трудоустроиться, ибо количество предприятий в таких населенных пунктах невелико, что особенно ярко проявляется с переходом к рыночной экономике и сокращению большого количества государственных предприятий в России (в частности, военно - промышленного комплекса).

На рынок труда оказывает влияние и монополия продавца рабочей силы. В данном случае монополистом может выступить какой-либо сильный профсоюз. Он может поднять цену труда выше равновесной и поддерживать ее, сокращая предложение труда. При повышении зарплаты работодатель вынужден часть рабочих уволить или трудоустраивать их через профсоюз (только членов профсоюза). Последний ограничивает прием новых членов в сам профсоюз. Подобные профсоюзы в некоторых странах создаются на отдельных предприятиях и являются закрытыми, например, в США профсоюзы каменщиков, столяров, водопроводчиков (модель рынка труда с учетом деятельности профсоюзов).

Но встречаются ситуации, когда силы работодателей и профсоюзов бывают равны, тогда взаимодействие спроса и предложения осуществляется по схеме, близкой к конкурентному рынку (модель двусторонней монополии).

Центры подготовки и переподготовки рабочей силы осуществляют переподготовку, перекавалификацию работников, обеспечивают повышение ее конкурентоспособности, оказывают помощь безработным в поиске работы.

Существует ещё один компонент рынка труда - альтернативные виды деятельности. К ним можно отнести общественные работы (оплачиваемые), надомный труд, работы по контракту на определенный срок (выполнение определенного заказа), работа в фирмах временной занятости, трудоустройство несовершеннолетних граждан на временную работу и др. виды гибкой занятости.

В отличие от традиционных систем организации труда, регулируемых коллективными договорами, гибкие виды занятости регулируются контрактами.

§ 4. Современные виды и модели рынка труда

Рынок труда включает не только экономические, но и социальные, правовые и психологические отношения. В разных странах формирование этих отношений исторически происходило не одновременно. В результате в отдельных группах стран или отдельных странах возникли определенные различия.

Страновые различия в формировании рынков труда связаны с различиями в найме, заполнении предприятий, фирм рабочей силой, подготовке персонала, организации профсоюзов, исторических традициях. Если посмотреть на рынок труда под этим углом зрения, то можно выделить два основных вида: внешний {общенациональный} и внутренний (внутрифирменный) рынок.

Внешний (общенациональный) рынок труда характеризуется открытостью, доступностью для всех лиц наемного труда. Заполнение рабочих мест осуществляется путем набора основной массы рабочей силы, подготовленной вне пределов предприятия. Это означает, что последнее признает диплом, сертификат учебных заведений, находящихся вне их контроля. На самом же предприятии основной формой подготовки остается ученичество. Наем работников происходит индивидуально. Однако, на этот процесс оказывает влияние государство через законодательство. Работодатель должен учитывать законы "О занятости населения", «О минимальной заработной плате», «Об охране труда» и другие, относящиеся к социально-трудовым отношениям. Работник также исходит из этих законов. Величина заработной платы устанавливается путем переговоров, торга, согласования интересов сторон.

Внутрифирменный рынок труда характеризуется закрытостью, слабой конкуренцией. Движение рабочей силы осуществляется в основном в рамках фирмы, т.е. переход (перевод) рабочей силы с одного рабочего места на другое, овладение смежными специальностями.

Наем основной массы работников осуществляется путем коллективных переговоров после окончания срока действия предыдущего договора. В результате согласования позиций, решения спорных вопросов заключается очередной коллективный договор. Он также учитывает предусматриваемые законодательством обязательные для исполнения нормы. Подготовка персонала осуществляется в основном внутри предприятия и преследует цели конкретного предприятия. Внутрифирменные рынки обособлены друг от друга. На них откладывает отпечаток характер производства и внутренний распорядок работы. Поэтому кадры той или иной фирмы обладают незначительной конкурентоспособностью на внешнем рынке. Данный вид рынка решает две задачи:

1) обеспечение процесса передачи специфических знаний и внутрифирменного опыта от старых работников к новым;

2) предотвращение утечки накопленных знаний и опыта за пределы фирмы.

Внешний рынок больше присущ англоязычным странам, и прежде всего США. Поэтому рынок нередко называют моделью рынка труда США.

Модель рынка труда США.

Данная модель характеризуется высокой активностью субъектов рынка труда, поощряемая государственной политикой поддержки конкурентного состояния экономики и всей жизненной установкой на индивидуальный успех, на зарабатывание денег, культивируемой в обществе его основными институтами (государством, средствами массовой информации, наукой, литературой, образованием и т.д.). Рядовой американец заражен желанием приобретать деньги, класть их в банк, покупать акции и т.д., чтобы снова получить деньги, но уже с прибылью, словом, поощряется активная роль предпринимателя и работника.

Политика занятости на предприятиях ориентируется на высокую географическую (территориальную) мобильность работников между предприятиями, на прием уже подготовленных в учебных заведениях страны кадров, на минимум издержек предприятия на производственное обучение. Заработная плата выступает как результат индивидуальных и коллективных переговоров, заключения контракта или коллективного договора. Важную роль в коллективных переговорах играют профсоюзы. Большинство из них строится по отраслевому принципу. В итоге заработная плата зависит от спроса и предложения рабочей силы, сложности работ, производительности труда, возможностей предприятия.

Страхование по безработице регулируется федеральными законами и законами штатов. Федеральный закон устанавливает общие принципы страхования по безработице, которые затем детализируются в законах каждого из штатов. Страховые взносы по безработице платят предприниматели и наемные работники, большая доля их падает на предпринимателей. Собранные деньги направляются отдельно в федеральный фонд и фонды штатов.

В США имеется не только внешний, но и внутренний рынок труда. Например, принципа пожизненной гарантии занятости придерживается крупнейшая компания IBM. Реализуя этот принцип, компания осуществляет политику непрерывного роста фондов социального развития, предоставляет работникам многочисленные льготы и поощрения. Однако преобладающим все-таки остается внешний рынок, о чем говорит более высокая безработица, по сравнению с Японией и Швецией.

Модель рынка труда Японии

Внутренний рынок более всего характерен для Японии. Поэтому эта модель рынка нередко называется японской. Отличительной чертой японской модели рынка труда является «система пожизненного найма», гарантирующая занятость на весь срок трудовой деятельности работников и формирование самостоятельных профсоюзных организаций внутри компаний.

Такая политика занятости позволяет компании осуществлять профессиональную подготовку и повышение квалификации, не опасаясь того, что квалифицированные специалисты могут покинуть фирму и затраты, понесенные фирмой на их подготовку,

окажутся напрасными. При этом подготовка ведется в соответствии с научно-техническим прогрессом, структурой рабочих мест, модификацией выпускаемой продукции, заранее предусматривается профессиональная мобильность внутри фирмы (руководству фирмы позволено по своему усмотрению перемещать работников с одних мест на другие), воспитание у работников творческого отношения к труду.

При формировании заработной платы большое значение придается стажу работы, что удерживает работников от перехода на другие предприятия. Учитывается и возраст работника. Но в последние годы все большее значение приобретает учет квалификации и эффективности труда.

Система пожизненного найма облегчает решение проблемы минимизации безработицы. Она позволяет относительно безболезненно сокращать производство и сокращать рабочее время, переводить работников на дочерние предприятия или на предприятия других фирм по взаимному соглашению. Подобные меры сдерживают рост безработицы.

После кризиса 1974—1975 гг. в Японии произошли некоторые изменения в системе пожизненного найма, ослабла защита наемных работников, уменьшилась доля постоянно занятых, появился внешний рынок на базе мелких предприятий третичного сектора (сферы услуг).

Рынок труда в Швеции

Специфическими чертами обладает модель рынка труда в Швеции. Шведская модель отличается активной политикой занятости, проводимой государством. Эта модель рынка труда имеет ярко выраженный государственно-рыночный механизм, в котором государственные элементы регулирования наиболее тесно переплетены с рыночными элементами саморегулирования при доминировании государственного регулирования. Активность государства проявляется в выделении значительных финансовых ресурсов на программы поддержки занятости; переподготовку рабочей силы, повышение ее конкурентоспособности. Причем на эти цели расходуется до 70% фонда занятости, или 3,5% ВВП (1993—1994 гг.). Тогда как на выплату пособий по безработице расходуется до 2,7% ВВП. Страховые взносы в фонд занятости в Швеции находятся примерно на уровне других Европейских стран.

Средства из фонда занятости идут на профессиональную подготовку и переподготовку работников, создание рабочих мест, как в государственном, так и в частном секторе, путем субсидирования частных компаний, оказания помощи безработным в поиске рабочих мест, в том числе через информацию и профориентацию, выплату пособий (компенсаций) по переезду к новому месту работы.

Предметом особой заботы государства является поддержание занятости в отраслях, обеспечивающих социально необходимые услуги в депрессивных регионах.

Политика занятости тесно увязывается с другими политиками: налоговой, «политикой солидарности» в заработной плате, отраслевой и региональной политикой и другими, что позволяет поддерживать высокий спрос на рабочую силу и высокую занятость в стране.

§ 5. Российская модель рынка труда

Цивилизованный рынок труда в России находится в стадии становления. В советский период его развитие сдерживалось, с одной стороны, высокой монополизацией экономики, жестким государственным регулированием заработной платы, с небольшой ее дифференциацией в зависимости от результатов труда, отсутствием рынка жилья, административными ограничениями на переезд в другие города.

С другой стороны, работников привязывало к предприятиям высокая доля услуг, льгот, получаемых за счет социальных фондов предприятий, которые в первую очередь предоставлялись лицам, имевшим большой стаж работы на данном предприятии. В

частности, работники крупных предприятий получали жилье, могли устроить своих детей в детский сад, лагерь, получить бесплатные или льготные путевки в дома отдыха, профилактории, санатории и т.д.

Вместе с тем политика, государства на планомерное распределение и перемещение работников, не исключала стихийной миграции, скажем переезде людей из районов Дальнего Востока и Севера в более обустроенную Европейскую часть бывшего Советского Союза.

В результате радикальных реформ 90-х годов в России была разрушена плановая система движения кадров, государство устранилось от регулирования заработной платы, установив на национальном уровне размер минимальной заработной платы, которая никакого отношения к прожиточному минимуму не имеет. Появилась чрезмерная дифференциация оплаты труда, длительные задержки с выплатой уже заработанной платы, которые ограничивают мобильность рабочей силы, не создан и рынок жилья, за исключением отдельных городов, в первую очередь Москвы.

Сохраняются и другие дестабилизирующие факторы, сдерживающие завершение формирования общероссийского рынка труда. К ним относятся:

- затяжной спад и депрессия производства, вызванные общим кризисом (кризисом экономической и политической систем, структурными деформациями, разрывом хозяйственных и технологических связей и др.) выход из которого наметился только в начале XXI в.;

- несовершенство законодательной базы;
- рост скрытой безработицы;
- малоэффективная конверсия оборонного производства;
- произвольное сокращение воинского контингента в условиях затягивания военной реформы;

- неконтролируемая миграция населения и рабочей силы между странами СНГ;
- недостаточная взаимосвязь административных и рыночных методов регулирования занятости;

- отсутствие информации о вакансиях за пределами места проживания.

Каковы перспективы внешнего и внутреннего рынка труда в РФ? В России еще сохранился большой государственный сектор в экономике, преобладает сеть государственных учебных заведений всех типов, готовящая кадры специалистов и квалифицированных рабочих для всех секторов экономики. Это серьезная база для развития внешнего (общенационального) рынка труда. Разукрупнение предприятий, появление множества мелких фирм также стимулирует формирование внешнего рынка, передача социальных объектов предприятий в собственность муниципальных органов самоуправления укрепляет позиции внешнего рынка. Но наряду с ним формируется внутренний рынок. Возникло и увеличивается число частных учебных заведений, хотя учащихся в них немного, сохраняется еще база для подготовки рабочей силы на предприятиях. Они создают основу для развития внутреннего рынка. Но можно с уверенностью сказать, что доминирующим будет внешний рынок.

Российский рынок труда в 2007 году.

(По материалам сайта re@lex.ru.)

Рынок труда в России характеризуется высокой активностью, как со стороны работников, так и со стороны работодателей.

График 1. Безработица в России в 2007 году



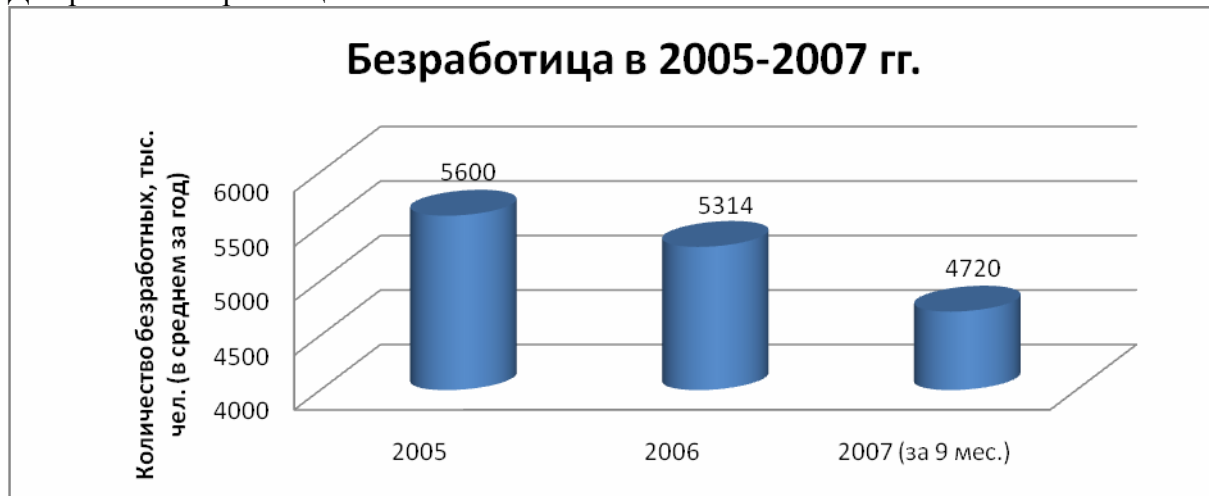
По оперативной информации Госкомстата РФ (январь-сентябрь 2007 г.)

Монотонное снижение уровня безработицы с марта по апрель 2007 г. свидетельствует об эффективной координации агентов на рынке труда. Поиск работы может отнимать разное время, но средняя продолжительность безработицы в России невелика. Тренд 2007 г. демонстрирует сохранение этой тенденции.

Показатель безработицы стагнирует с июня по август на самом низком уровне в году. Это связано, во-первых, с общим «замедлением» экономики (период отпусков, снижение масштаба производств), а во-вторых, с переходом безработных в состояние экономической пассивности в связи с позитивными ожиданиями в отношении оживления рынка вакансий осенью.

Уровень безработицы в России в течение последних лет постоянно снижается (диаграмма 1). В годовом исчислении он сократился с 2005 г. на 15,7 % (с 5,6 до 4,7 млн. чел.) Динамика свидетельствует о постоянных тенденциях в сфере занятости, связанных, с одной стороны, с расширением спроса на труд со стороны работодателей, а с другой — с увеличением эффективности поиска работы. Учитывая высокую изменчивость структуры российской экономики, снижение безработицы говорит о сравнительно высокой адаптивности рабочей силы к условиям рынка труда.

Диаграмма 1. Безработица В России в 2005-2007 гг.



По данным Госкомстата РФ

Показателем активности работодателей является число обращений в службы занятости. Как правило, эти службы располагают данными о потенциальных работниках низкой и средней квалификации. Высокопроизводительные работники, по статике, предпочитают обращаться в частные рекрутинговые компании или связываться с работодателем напрямую или же через личные связи и рекомендации. Таким образом, рост данного показателя свидетельствует прежде всего о дефиците низкоквалифицированной рабочей силы.

График 2. Потребность предприятий в работниках в 2007 г.



Российские компании постоянно увеличивают спрос на работников, состоящих в службах занятости (график 2). В течение 2007 г. число обращений увеличилось на 54,9% (с 915 403 до 1 417 612 чел.). Тренд постоянно восходящий с замедлением с июня по август 2007 г. Это связано с преобладающим снижением масштаба производства в летние месяцы и, соответственно, с относительным снижением спроса на труд.

Поиск работников через службы занятости в последние годы неизменно расширяется

(диаграмма 2). С 2005 года число обращений в среднегодовом исчислении увеличилось на 30% (с 916 446 до 1 190 623 чел.), причем тренд нелинейный – за 8 месяцев 2007 года потребность возросла значительно, чем за весь 2006 год (прирост составил 17,7% против 10,4%, соответственно).

Экономические показатели говорят об увеличении напряженности в сфере трудовых отношений: потребность компаний в новых работниках растет на фоне снижения общего уровня безработицы.

Диаграмма 2. Потребность предприятий в работниках



Таким образом, экономическая активность потенциальных работников и работодателей сопровождается монотонным снижением числа безработных и постоянным расширением спроса на труд со стороны предприятий. Динамика показывает высокую степень напряженности на рынке труда, состояние «перегрева». В ситуации дефицита рабочей силы уровень заработной платы становится важнейшим фактором лояльности работников (сдерживающим фактором перехода на другую работу в одних случаях, и мотивирующим к переходу – в других).

Заработная плата и в номинальном, и в реальном выражении увеличивается (график 3). В течение 2007 г. среднемесячная начисленная номинальная заработная плата возросла на 20,7% (с 11 430 до 13 801 руб.), среднемесячная начисленная реальная заработная плата – на 5,5%.

Динамика реальной заработной платы в 2007 г. достаточно «гладкая», указывает на общую стабильность в политике оплаты труда. Вместе с тем постоянный рост показателя отражает эластичность ставок оплаты труда по макроэкономической ситуации. Это, в свою очередь, является признаком «внимательного отношения» компаний к конкурентоспособности своих зарплат и подтверждает озабоченность лояльностью персонала.

По оценке Госкомстата РФ, численность экономически активного населения (те, кто имеют работу или занимаются активным поиском) к концу сентября 2007 г. составила 75 млн. чел. (около 52% от общей численности населения страны).

Количество безработных за 9 месяцев 2007 г. снизилось на 14,8 % (с 5,26 до 4,48 млн.

чел.). Нисходящий тренд сочетается с выраженной зависимостью безработицы от общего оживления экономики (график 1). Так, рост показателя отмечен в феврале и сентябре 2007 г. – после новогодних праздников и летних месяцев, соответственно. Предложение труда в эти периоды традиционно увеличивается – это связано как с ростом оборачиваемости рабочей силы, так и с активизацией перехода из состояния экономической пассивности в ряды безработных.

§ 6. Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами

При изучении показателей трудовых ресурсов в первую очередь обращается внимание на то, как организация обеспечена необходимым персоналом. С этой целью рассматриваются:

- состав и структура промышленно-производственного персонала;
- обеспеченность организации и ее подразделений рабочими, административно-управленческим персоналом;
- обеспеченность квалификационным составом работающих;
- движение рабочей силы.

Работники организации подразделяются на две основные группы:

1) промышленно-производственный персонал (ППП) - работники, непосредственно участвующие в производственном процессе или обслуживающие этот процесс. В частности, к ППП относятся рабочие, специалисты, административно-управленческий персонал;

2) непромышленный персонал - работники, непосредственно не связанные с основной деятельностью организации, но создающие нормальные условия для воспроизводства рабочей силы. К этой группе работников относится персонал жилищно-коммунальных хозяйств (ЖКХ), детских учреждений, организаций культурно-бытового обслуживания.

На структуру персонала организации оказывают влияние особенности производства, его специализация и масштабы производственного процесса, то есть удельный вес каждой категории работающих зависит от развития техники, технологии и организации производства.

Так, например, повышение организационно-технического уровня производства способствует относительному сохранению численности служащих и росту рабочих в общей численности организации, а совершенствование техники, технологии и организации производства приводит к сокращению работников вспомогательных производств и росту основных рабочих.

В ходе анализа обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами необходимо выяснить, привело ли большое количество рабочих к дополнительному выпуску продукции, а неуккомплектованность штата ИТР - к ухудшению работы технических служб организации.

Уменьшение количества рабочих может оцениваться как положительный фактор, если это произошло в результате повышения уровня механизации труда;

При рассмотрении состава рабочей силы необходимо проанализировать изменение удельного веса вспомогательных рабочих в общей численности работающих. При этом необходимо ответить на вопрос: как выполняется в организации задание по сокращению применения ручного труда, которое может устанавливаться в виде показателя удельного веса численности рабочих, занятых ручным трудом, по отношению к общей численности рабочих по состоянию на конец каждого отчетного года. Таким образом, вывод о выполнении задания по сокращению применения в организации ручного труда делается на основе сопоставления удельного веса численности вышеуказанных рабочих за предыдущие отчетные годы.

При анализе численности и движения рабочих, кроме того, что устанавливается показатель абсолютного отклонения по численности рабочих, определяется также относительное отклонение численности рабочих от планового показателя и предыдущего

отчетного периода в связи с изменением объема выпускаемой продукции, для чего исчисляются следующие показатели:

- коэффициент изменения объема продукции, определяемый путем деления фактического выпуска продукции на плановый выпуск продукции;
- плановая численность персонала, скорректированная на коэффициент изменения выпуска продукции;
- разница между фактической численностью персонала и плановой, скорректированной на коэффициент изменения выпуска продукции.

При анализе численности рабочей силы следует учитывать, что ее недостаток приводит к отступлению от установленной технологии и непроизводительным выплатам, а излишек - к недогрузке рабочих и использованию рабочей силы не по прямому назначению и снижению производительности труда.

В ходе анализа численности рабочей силы необходимо выявить реальное положение дел с обеспеченностью организации кадрами. На основе сопоставления показателей среднего разряда рабочих и среднего разряда работ можно определить соответствие квалификации рабочих сложности выполняемых ими работ.

Квалификационный состав рабочих, являясь обобщающим показателем, характеризует показатель среднего тарифного разряда работающих, расчет которого осуществляется путем деления произведения численности рабочих каждого разряда на тарифный коэффициент соответствующего разряда на численность рабочих каждого разряда, а именно:

$$\text{Средний тарифный коэффициент} = \frac{\text{Численность рабочих каждого разряда} \times \text{Тарифный коэффициент каждого разряда}}{\text{Численность рабочих каждого разряда}}$$

Анализ обеспеченности по уровню квалификации производится сопоставлением среднего фактического коэффициента рабочих той или иной специальности со средним коэффициентом фактически выполненных работ. Если фактический средний тарифный разряд рабочих ниже планового, а тем более ниже среднего тарифного разряда работ, то можно сделать следующие выводы: качество продукции (работ, услуг) и ее конкурентоспособность снижаются, затраты на производство и реализацию продукции повышаются.

Если средний разряд рабочих выше среднего тарифного разряда работ, то можно сделать следующий вывод: имеют место непроизводительные расходы (влекущие повышение себестоимости продукции и снижение прибыли) в связи с доплатами рабочим за их использование на менее квалифицированных работах. Это увеличивает себестоимость и снижает прибыль.

Существенной предпосылкой роста производительности труда и эффективности производства является стабильность состава кадров. Изменение в составе рабочих по возрасту, стажу работы и образованию происходит вследствие движения рабочей силы. Движение рабочей силы и его динамики является важнейшим объектом анализа.

Изменение численности работающих, связанное с их приемом и увольнением, независимо от причин выбытия и источников пополнения, называют оборотом рабочей силы. Для оценки качества работы с кадрами используется система показателей, характеризующих движение рабочей силы и детализирующих особенности этого оборота. Для характеристики и движения рабочей силы рассчитывают и анализируют динамику следующих показателей:

- **Коэффициент оборота по приему ($K_{пр}$)** – отношение числа принятых за период к среднему списочному числу работающих за тот же период

$$K_{пр} = \frac{\text{количество принятого на работу персонала}}{\text{среднесписочная численность персонала}}$$

- **Коэффициент оборота по выбытию (увольнению) (K_v)** - отношение числа выбывших за период к среднему списочному числу работающих за тот же период

$$K_v = \frac{\text{количество уволившихся работников}}{\text{среднесписочная численность персонала}}$$

- **Коэффициент текучести (K_t)** – отношение числа выбывших за период по причинам, характеризующим излишний оборот (по собственному желанию и нарушению трудовой дисциплины), к среднему списочному числу работающих за тот же период

$$K_t = \frac{\text{количество уволившихся по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины}}{\text{среднесписочная численность персонала}}$$

- **Коэффициент постоянства состава персонала (постоянства кадров) ($K_{п.с.}$)** – отношение числа работников, проработавших весь период, среднему списочному числу работающих за тот же период

$$K_{п.с.} = \frac{\text{количество работников, проработавших весь год}}{\text{среднесписочная численность персонала}}$$

Вышеуказанные показатели изучаются в динамике. Определяются причины увольнения работников (по собственному желанию, сокращению кадров, при нарушении трудовой дисциплины, поступление в учебные заведения, переезд к месту жительства мужа или жены и др.).

В процессе анализа должны быть выявлены резервы сокращения потребности в трудовых ресурсах за счет рационального использования рабочей силы, роста производительности труда, интенсификации производства и т. д.

В том случае, если имеет место расширение деятельности, то есть хозяйствующий субъект увеличивает производственную деятельность, создает рабочие места, необходимо определить дополнительную потребность в трудовых ресурсах и источники их привлечения.

Анализ использования фонда рабочего времени

В ходе анализа использования рабочего времени оценивается полнота использования рабочего времени. На основании баланса рабочего времени, отчета по труду и табельного учета составляется баланс рабочего времени по организации, по каждому ее подразделению и каждой категории работников.

Анализ использования фонда рабочего времени можно рассмотреть на примере (табл. 1).

Таблица 1. Использование фонда рабочего времени.

Показатели	Пр ошлый год	Отчетный год		Отклонени е	
		п лан	ф акт	о т прошлог о года	о т плана
Среднегодовая численность рабочих	12 0	1 20	1 25	+ 5	+ 5
Отработано за год одним рабочим: дней часов	22 0	2 20	2 12	- 8	- 8
	17 27	1 749	1 653,6	- 73,4	- 95,4
Средняя продолжительность рабочего дня, ч.	7,8 5	7 ,95	7 ,8	- 0,05	- 0,15
Фонд рабочего времени, чел/час.	20 7240	2 09880	2 06700	- 540	- 3180

Приведенные в таблице 1 данные позволяют установить, что в анализируемой организации имелись недостатки и положительные моменты в использовании рабочего времени, а именно:

а) среднее число дней, проработанных одним рабочим, меньше планового показателя на 1,6 дня, или на 0,7%;

б) продолжительность рабочего дня сократилась против предусмотренного по плану на 0,15 часа, или на 1,9%, то есть согласно плану предусматривалось увеличить продолжительность рабочего дня на 0,1 часа по сравнению с прошлым годом, но фактически она составила 7,8 часа;

в) один рабочий за год проработал на 95,4 часов (или на 5,5%) меньше, чем предусматривалось планом, что оказало отрицательное влияние на выполнение плана по объему производства;

г) по сравнению с предыдущим годом один рабочий работал больше на 8 дней (или на 3,6%). Продолжительность рабочего дня стала меньше по сравнению с предыдущим годом, что свидетельствует о целенаправленной работе, осуществляемой в организации по улучшению использования рабочего времени.

Анализ использования рабочего времени показал, что в организации имеется резерв повышения производительности труда рабочих за счет ликвидации потерь рабочего времени, то есть возможно увеличение выработки продукции.

Так как фактически один рабочий отработал за год 1653,6 часов, то при ликвидации 95,4 часов потерь его рабочее время увеличится на 5,8% ($95,4 : 1653,6 \times 100$).

Для разработки в результате анализа использования рабочего времени предложений по улучшению использования рабочего времени необходимо дополнительно выявить причины потерь рабочего времени, которые могут происходить из-за увеличения текучести кадров, прогулов, целодневных и внутрисменных простоев и неявок с разрешения администрации, и определить, каковы в результате этого потери по выпуску продукции.

Вышеуказанное свидетельствует о том, что величина объема выпуска продукции зависит от полноты использования рабочего времени. В ходе проводимого анализа использования фонда рабочего времени необходимо:

- дать общую оценку полноты использования рабочего времени;
- определить основные факторы и размер влияния каждого из них на использование рабочего времени;
- выяснить причины возникших целодневных и внутрисменных потерь рабочего времени;
- произвести расчет влияния простоев на производительность труда и изменение объема выпуска.

Источниками необходимой информации в этом случае являются плановый и фактический учет в организации рабочего времени, статистический отчет по труду, табельный учет.

При осуществлении расчета баланса рабочего времени целесообразно использовать не только данные текущего периода, но и аналогичные данные за предшествующие периоды (неявки работников из-за болезни, отвлечение работников на выполнение государственных и общественных обязанностей и др.), табельный учет явок и неявок на работу с расшифровкой по причинам. Баланс рабочего времени необходимо составлять не только в целом по организации, но и по каждому производственному участку и каждой категории работников.

Использование рабочего времени анализируется путем сопоставления отчетных данных с плановыми показателями. Но прежде всего необходимо дать общую оценку использования рабочего времени. В этом случае объектом анализа является величина отклонения фактически отработанного времени в человеко-часах в отчетном периоде от аналогичного показателя за предыдущий период или от планового показателя.

На изменение фонда рабочего времени оказывают влияние следующие факторы:

- изменения среднесписочной численности рабочих;
- изменения продолжительности рабочего года или количества отработанных дней в среднем за год одним рабочим;
- изменения средней продолжительности рабочего дня.

Иначе говоря, фонд рабочего времени (Т) равен произведению изменения среднесписочной численности рабочих (ЧР), продолжительности рабочего года (количества отработанных дней одним рабочим в среднем за год) (Д), средней продолжительности рабочего дня (П).

$$T = ЧР \times Д \times П.$$

Снижение продолжительности рабочего года отражает целодневные потери рабочего времени, а изменение в сторону снижения продолжительности рабочего дня - величину внутрисменных простоев.

Кроме прямых потерь рабочего времени, можно также выявить посредством проведения анализа непроизводительные затраты рабочего времени, к которым относятся, в частности, время на исправление допущенного брака и на работы, связанные с нарушениями нормальных условий труда, и др.

Расчет количественного влияния факторов на изменение фонда рабочего времени можно определить способ абсолютных разниц. Суть данного способа заключается в том, что по каждому фактору определяется абсолютное отклонение, которое затем необходимо умножить на плановое или фактическое значение всех остальных факторов:

$$\Delta T_{\text{общ}} = T_{\text{ф}} - T_{\text{пл}};$$

$$\Delta T_{\text{общ}} = 206700 - 209880 = - 3180 \text{ (ч)};$$

$$\Delta T_{\text{чр}} = (ЧР_{\text{ф}} - ЧР_{\text{пл}}) \times Д_{\text{пл}} \times П_{\text{пл}};$$

$$\Delta T_{\text{чр}} = (125 - 120) \times 220 \times 7,95 = + 8745 \text{ (ч)};$$

$$\Delta T_{\text{д}} = (Д_{\text{ф}} - Д_{\text{пл}}) \times ЧР_{\text{ф}} \times П_{\text{пл}};$$

$$\Delta T_{\text{д}} = (212 - 220) \times 125 \times 7,95 = - 7950(\text{ч});$$

$$\Delta T_{\text{п}} = (П_{\text{ф}} - П_{\text{пл}}) \times Д_{\text{ф}} \times ЧР_{\text{ф}};$$

$$\Delta T_{\text{п}} = (7,8 - 7,95) \times 212 \times 125 = - 3975(\text{ч}).$$

Таким образом, расчеты показали, что положительно на изменение фонда рабочего времени повлияло увеличение средней численности персонала на 5 человек, однако совокупный фонд рабочего времени уменьшился за счет сокращения количества фактически отработанных дней в отчетном году по сравнению с планом, а также по причине внутрисменных простоев.

Для выявления причин, связанных с целодневными и внутрисменными потерями рабочего времени, необходимо сопоставить данные фактического и планового баланса рабочего времени, что позволит выявить причины, оказавшие влияние на снижение потерь рабочего времени, а именно:

- невыход работников на работу с разрешения администрации организации;
- неявки работников на работу по болезни;
- прогулы;
- отсутствие материалов на рабочих местах;
- отключение электроэнергии;
- забастовки в коллективах поставщиков сырья и материалов;
- аварии и простои в связи с неисправностями машин и оборудования и т.п.

В ходе анализа причин потерь рабочего времени необходимо отдельно выявить потери, которые зависят от коллектива организации, так как снижение потерь рабочего времени, произошедших по вине трудового коллектива организации, - это прямой резерв увеличения производства продукции, и он не требует обычно дополнительных капитальных вложений.

При расчете прироста выпуска продукции за счет сокращения потерь рабочего времени, произошедших по вине организации, следует умножить плановую среднечасовую выработку на потери рабочего времени

Глава 5. ЗАНЯТОСТЬ И БЕЗРАБОТИЦА В ЭКОНОМИКЕ РОССИИ: ПРИЧИНЫ, ОСОБЕННОСТИ И ПУТИ МИНИМИЗАЦИИ

§ 1. Сущность и причины безработицы

Анализ рынка труда и социально-трудовых отношений был бы неполным без исследования проблемы безработицы. Безработица — это неперенный атрибут рыночной экономики. Проявляясь через рынок труда, безработица все же не является результатом функционирования только рынка труда. Подобный подход вытекает не только из того, что рынок труда органически включен в систему рыночных связей, а спрос и особенно предложение рабочей силы формируются за счет экономических и внеэкономических факторов. Общеэкономический характер безработицы обусловлен еще и тем, что собственно рынок труда, пропорции между спросом и предложением труда формируют занятость, а не безработицу. Безработица, с одной стороны, является как бы «изнанкой» занятости, с другой стороны, испытывает влияние факторов, отличных от тех, что формируют занятость.

Тем не менее безработица всегда рассматривается в контексте занятости: увеличение занятости, как правило, снижает безработицу, тогда как сокращение — увеличивает ее. По определению, безработица — это количество незанятого трудоспособного населения, желающего работать. В макроэкономическом плане безработица — это всегда недоиспользование трудового потенциала общества, совокупной рабочей силы как фактора производства. В этом смысле безработица равносильна избыточным производственным мощностям или неиспользуемым земельным угодьям, но, в отличие от избытка других факторов производства, «лишняя» рабочая сила — явление

постоянное в рыночной экономике.

Зарубежные экономисты разных школ и направлений давно уже пытаются выявить причины безработицы. В последнее время и отечественные исследователи уделяют все больше внимания этому вопросу.

На Западе пик изучения проблем безработицы приходится на период Великой Депрессии, опровергнувшей классический взгляд на безработицу как на временное явление, автоматически устраняемое рыночным механизмом равновесия.

Зарубежные экономисты никогда не отрицали наличия безработицы вообще, даже классики и неоклассики. Более того, они считают, что определенный уровень безработицы жизненно необходим для рыночной экономики в силу циклического характера ее развития: в период подъема фирмы быстро находят на рынке труда необходимую рабочую силу, которая была выброшена туда в период спада. Однако современный уровень производства, основанный на научно-техническом прогрессе, делает такую «резервную армию труда» малоэффективной для экономики, — фирмам нужна не просто рабочая сила, а труд определенного качества, определенной квалификации.

Поэтому понятие «естественной», т.е. нормальной и даже необходимой для рыночной экономики безработицы трактуется сегодня по-разному. Одни экономисты определяют естественный уровень безработицы как уровень, при котором заработная плата и инфляция устойчивы; снижение безработицы ниже этого уровня вызовет рост инфляции. По существу, это определение естественной безработицы принадлежит неоклассикам, которые связывают инфляцию с заработной платой и уровнем занятости. Другие исследователи естественным уровнем безработицы считают такой, при котором безработица носит добровольный характер, — это так называемый равновесный уровень безработицы. Третьи определяют естественный уровень безработицы как уровень, при котором количество вакансий равно количеству безработных. Четвертые — по неизменному уровню безработицы и нормальной ее продолжительности.

Таким образом, естественный уровень безработицы — это как бы безработица в «нормальные» времена, характеризующиеся умеренной инфляцией и стабильными темпами роста. Поэтому конкретное определение уровня естественной безработицы — дело сложное и в немалой степени умозрительное: ведь для расчета этого показателя необходимо создать модель «нормально функционирующей экономики».

Представляется, что сегодня, особенно в условиях российской экономики, речь должна идти не о естественной безработице, а о ее социально приемлемом уровне, который учитывал бы и уровень текучести кадров и продолжительность поиска работы, и демографический состав рабочей силы, и уровень напряженности на рынке труда (соотношение безработицы с количеством вакансий), и социальную напряженность.

Но как бы ни определялся естественный уровень безработицы, настоящую проблему для экономики представляет массовая, «неравновесная», или «вынужденная» — циклическая безработица.

Экономисты до сих пор спорят о том, каковы же действительные причины массовой безработицы. В частности, этот вопрос — один из предметов разногласий между классической и кейнсианской школами. Вкратце напомним сущность этих споров.

Согласно классической (и неоклассической) теории, основной причиной массовой безработицы является высокая и негибкая в сторону снижения заработная плата. Когда заработная плата превышает свой равновесный уровень и «закрепляется» на нем благодаря профсоюзной активности и государственному вмешательству, возникает разрыв между спросом и предложением труда, что и вызывает безработицу. Если же при этом внеэкономические силы (профсоюзы и государство) принуждают фирмы сохранять прежний уровень занятости, то результатом может стать хроническая инфляция в стране. Отсюда — основной «рецепт» неоклассиков: сдерживать и даже уменьшать заработную плату.

Как известно, Дж.М.Кейнс категорически отвергал идею снижения заработной платы в качестве «лекарства» от безработицы, оперируя понятием совокупного спроса, включающего в себя, помимо инвестиций, государственных расходов и чистого экспорта, еще и потребительские расходы, причем последние — основная часть совокупного спроса. Концепция Кейнса заключается в том, что снижение совокупного спроса уменьшает деловую активность фирм и, следовательно, спрос на рабочую силу. Если же при этом уменьшается заработная плата (как основа потребительских

расходов), то совокупный спрос падает еще больше и т.д.

По нашему мнению, история возникновения и роста безработицы в России полностью подтверждает правоту именно кейнсианских взглядов. С 1 июля 1991 г., когда началась официальная регистрация безработных на московской бирже труда, показатели уровня безработицы постоянно повышались (соответственно, показатели занятости падали). Так, в 1992 г. численность занятых в экономике упала на 2,4% по сравнению с предыдущим годом, в 1993 г. — еще на 1,7%, в 1994 г. — на 2,1%, в 1995 г. — на 3,3%. В 1996 г. падение занятости приостановилось (0,5%), а в 1997 г. возросло (1,4%)¹. За этими цифрами скрывается тенденция, описанная как раз Дж.М.Кейнсом.

Резкое сокращение занятости в 1992 г. обусловлено структурными изменениями в экономике (уменьшение государственного сектора, конверсия в ВПК), а также с ухудшающимся финансовым положением многих предприятий в связи с инфляцией и недостаточно быстрым ростом альтернативных форм хозяйствования (частных предприятий, акционерных обществ). Все это, естественно, негативно отразилось на объеме совокупного спроса: государственные вливания сократились, инвестиционная деятельность замедлилась, а потребительские расходы уменьшились (в реальном выражении) из-за инфляционного падения уровня жизни. Единственный компонент совокупного спроса, который оставался со знаком «плюс» — это чистый экспорт, традиционно державшийся на вывозе сырья.

Казалось бы, в 1993 г. занятость должна упасть еще больше. Однако цифры свидетельствуют о некотором сокращении убывающей тенденции занятости (1,7%). Дело в том, что в этот период реальная заработная плата начала стремительно падать и предприятия не сокращали штат в надежде дожидаться «лучших времен». Получается, что уменьшение заработной платы помогло на время приостановить безработицу. Но отсюда вовсе не следует, что падение заработной платы может увеличить занятость, как полагают неоклассики.

И уже последующие годы показывают, что на фоне все убывающих реальных доходов занятость уменьшается возрастающими темпами, — теперь уже фактор недостаточного совокупного спроса (а значит, падения производства и расходной части бюджета) играет решающую роль в экономике. И даже при некотором росте в 2003 г. реальных денежных доходов (на 3,5%) занятость продолжала уменьшаться.

Следовательно, основная причина роста безработицы в России — это сокращение производства, прежде всего в государственном секторе экономики. Насколько тесной является связь между динамикой экономического роста (спада) и безработицей?

Как правило, западные экономисты тесно связывают темпы экономического роста с темпами увеличения занятости, а спад — с безработицей. Действительно, в нормально функционирующей рыночной экономике индустриального типа экономический рост всегда означает развитие и расширение отраслей, — следовательно, прирост занятости. Между тем, такой зависимости явно не наблюдается в развивающихся странах. Так, быстрый промышленный рост многих развивающихся стран в 60—70-х годах не вызвал соответственного расширения занятости. Экономисты связывают это явление с темпами урбанизации, намного превышающими темпы промышленного роста, и низкой квалификацией мигрирующего из села в город населения.

Российская действительность, в свою очередь, не подтверждает прямой связи безработицы с темпами экономического спада. Так, при снижении в 1992-1994 гг. объемов промышленного производства почти вдвое, численность занятых работников сократилась не более чем на 10%. Причины такого явления, на наш взгляд, состояли в следующем.

Во-первых, это сохранение государственного сектора в экономике. В самом начале рыночных реформ, когда превалировала государственная собственность и продолжалась государственная поддержка предприятий, в том числе и убыточных, инфляционное падение заработной платы в связи с редким и запаздывающим индексированием дало возможность предприятиям сохранять занятость даже в условиях снижения объемов производства.

Во-вторых, это увеличение скрытой безработицы в форме неполного рабочего времени, отпусков без сохранения содержания. Будучи формально занятыми, такие работники нигде не учитываются в качестве безработных и официально не ищут другого места работы, хотя являются безработными по существу. Как правило, частично занятые имеют так называемую вторичную

занятость или самозанятость.

В-третьих, критического роста безработицы, особенно в первые годы после радикальных экономических преобразований, не наблюдалось из-за снижения предложения на рынке труда. Практиковавшиеся досрочные пенсии, тенденция увеличения занятых домашним хозяйством (в основном женщины), распространение индивидуальной трудовой деятельности, все более ускоряющееся развитие теневого сектора экономики, — все это сократило предложение рабочей силы на рынке труда.

Не подтверждают прямой связи между динамикой занятости, ВВП и безработицей явления, на первый взгляд, парадоксальные. Дело в том, что согласно официальной статистике, в 1997 г. при росте (!) ВВП на 0,4%, по сравнению с 1996 г., реальная безработица упала почти на 6%, зарегистрированная — на 20%, а вот занятость при этом не только не увеличилась, а сократилась на 1,4%. Вызывает некоторое удивление два факта:

1. во-первых, опережающее сокращение безработицы по сравнению с ростом ВВП;
2. во-вторых, уменьшение безработицы одновременно с падением занятости.

Представляется, что указанные явления невозможно объяснить только статистическими погрешностями и ужесточением условий присвоения статуса безработного.

Итак, можно сделать вывод, что скрытая безработица и теневая занятость — два мощных фактора, искажающих реальный уровень безработицы в России.

Кроме основных причин безработицы, в России существует и ряд так называемых «традиционных». Для их диагностики необходимо рассмотреть основные виды безработицы.

§ 2. Виды безработицы

Безработица - резерв незанятой рабочей силы, который можно задействовать при последующем расширении производства или при структурных перестройках. Это социально-экономическое явление, состоящее в том, что некоторая часть экономически активного населения страны какое-то время или постоянно не имеет работы и заработка.

Умеренная безработица (3-5%) считается необходимым спутником развития рыночной экономики. Коэффициент безработицы определяется как отношение числа безработных (на дату) к экономически активному населению (на эту же дату).

Фрикционная безработица связана с переменой места работы по инициативе самих занятых, которые добровольно ищут более подходящую для себя работу. Такая безработица существует всегда и везде. Фрикционная безработица — это безработица «между работами», когда человек оставил прежнее место работы и находится в поиске другого. Причин поиска новой работы может быть множество: и лучшие условия труда, и более высокая заработная плата, и переезд на новое место жительства, и конфликтные ситуации в коллективе. В американской практике считается нормой для сохранения жизненного тонуса не менее 6 – 7 раз сменить место работы в течение жизни. С другой стороны, японскому менеджменту свойственна система «пожизненного найма», в условиях которой человек достаточно крепко привязан к своей фирме.

Несмотря на особенности моделей менеджмента, фрикционная безработица существует во всех странах с рыночной экономикой, независимо от менталитета нации. Так, в США в последние годы примерно 20 % безработных добровольно оставили прежнее место работы. Как правило, это люди, на период увольнения уже имеющие на примете другое место работы. Поэтому фрикционная безработица всегда кратковременна (не более одного месяца).

Фрикционная безработица в России тоже имеет место, но в особых формах:

1. достаточно распространённая формулировка «уволен по собственному желанию» часто имеет принудительный характер;

2. фрикционная безработица зачастую просто не фиксируется в России, так как перерыв в работе в 1-2 месяца не воспринимается работниками как повод для обращения в службу занятости.

Структурная безработица вызывается изменением структуры производства под воздействием научно-технического прогресса, появления новых отраслей промышленности и отживания морально устаревших производств. В силу этого возникают диспропорции между предложением и спросом на рабочую силу.

Когда говорят о структурной безработице в России и структурных изменениях в экономике, часто упоминают конверсию ВПК. К сожалению, ВПК – один из самых мощных поставщиков безработных на рынок труда

Сезонная безработица характерна для сельского хозяйства, туристического бизнеса, некоторых промыслов, вызвана природными факторами и достаточно легко прогнозируется. Реальную проблему сезонная безработица может вызвать лишь в тех районах, где преобладающими являются указанные выше виды экономической деятельности.

Циклическая безработица - самая болезненная - возникает в периоды спада производства, во время экономических кризисов, когда происходит массовое разорение предприятий, залповое сокращение числа занятых.

Институциональная безработица - возникает, когда сама организация рынка труда недостаточно эффективна. Допустим, неполная информация о вакантных рабочих местах.

Добровольная безработица. В любом обществе существует прослойка людей, которые по своему психологическому складу или по иным причинам не хотят работать.

Обеспечению занятости населения и преодолению негативных последствий циклической безработицы служит государственная политика в этой области, которая определена Законом РФ "О занятости населения в Российской Федерации".

Поводя итогу вышесказанному, можно сделать вывод, что безработица может быть вызвана разными причинами: спад в экономике (циклическая), природные факторы (сезонная), структурные изменения (структурная, технологическая), несовершенство информации на рынке труда (фрикционная).

Комбинация вышеуказанных факторов безработицы формирует её общий уровень в стране.

Особую проблему при разработке политики занятости составляет достоверность определения количества безработных. Вопрос о том, кого считать безработными, до сих пор обсуждается теоретиками и практиками. На сегодняшний день практически во всех странах используется методика МОТ для определения численности безработных. Эта методика базируется на «трёх китах»:

1. отсутствие работы;
2. готовность и способность работать;
3. осуществление практических шагов по поиску работы.

Как правило, каждое государство вырабатывает свои собственные критерии статуса безработных. В России на сегодняшний день они таковы:

К безработным относят лиц в возрасте 16 лет и старше, которые в рассматриваемый период:

а) не имели работы и заработка;

б) зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы;

в) занимались поиском работы, т.е. обращались в государственную или коммерческие службы занятости, к администрации предприятий, помещали объявления в печати или предпринимали шаги к организации собственного дела;

г) были готовы приступить к работе;

д) проходили обучение или переподготовку по направлению службы занятости.

Для отнесения лица к категории "безработный" необходимо одновременное наличие у него четырех первых условий.

Учащиеся, студенты, пенсионеры и инвалиды учитываются в качестве безработных, если они занимались поиском работы и были готовы приступить к ней.

Порядок и условия признания граждан безработными

1. Безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней. При этом в качестве заработка не учитываются выплаты выходного пособия и сохраняемого среднего заработка гражданам, уволенным из организаций (с военной службы) независимо от их организационно - правовой формы и формы собственности (далее - организации) в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата. Порядок регистрации безработных граждан определяется Правительством Российской Федерации.

2. Решение о признании гражданина, зарегистрированного в целях поиска подходящей работы, безработным принимается органами службы занятости по месту жительства гражданина не позднее 11 дней со дня предъявления органам службы занятости паспорта, трудовой книжки или документов, их заменяющих, документов, удостоверяющих его профессиональную квалификацию, справки о среднем заработке за последние три месяца по последнему месту работы, а для впервые ищущих работу (ранее не работавших), не имеющих профессии (специальности) - паспорта и документа об образовании.

В случае представления справки о среднем заработке за последние три месяца по последнему месту работы в иностранной валюте органы службы занятости осуществляют перевод иностранной валюты в рубли по официальному курсу, установленному на день увольнения гражданина.

При невозможности предоставления органами службы занятости подходящей работы гражданам в течение 10 дней со дня их регистрации в целях поиска подходящей работы эти граждане признаются безработными с первого дня предъявления указанных документов.

Решение о признании инвалида безработным принимается органами службы занятости в соответствии с Федеральным законом "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации".

3. Безработными не могут быть признаны граждане:

- не достигшие 16-летнего возраста, которым в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации назначена пенсия по старости (по возрасту), за выслугу лет;

- отказавшиеся в течение 10 дней со дня их регистрации в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы от двух вариантов подходящей работы, включая работы временного характера, а впервые ищущие работу (ранее не работавшие), не имеющие профессии (специальности) - в случае двух отказов от получения профессиональной подготовки или от предложенной оплачиваемой работы, включая работу временного характера. Гражданину не может быть предложена одна и та же работа (профессиональная подготовка по одной и той же профессии, специальности) дважды;
- не явившиеся без уважительных причин в течение 10 дней со дня их регистрации в целях поиска подходящей работы в органы службы занятости для предложения им подходящей работы, а также не явившиеся в срок, установленный органами службы занятости для регистрации их в качестве безработных;
- осужденные по решению суда к исправительным работам без лишения свободы, а также к наказанию в виде лишения свободы, представившие документы, содержащие заведомо ложные сведения об отсутствии работы и заработка, а также представившие другие недостоверные данные для признания их безработными.

4. Граждане, которым в установленном порядке отказано в признании их безработными, имеют право на повторное обращение в органы службы занятости через один месяц со дня отказа для решения вопроса о признании их безработными.

В конце декабря 2001г., по оценке, 6,4 млн.человек, или 9,0% экономически активного населения, классифицировались как безработные (в соответствии с методологией Международной Организации Труда), в органах государственной службы занятости в качестве безработных было зарегистрировано 1,1 млн.человек, или 1,6% экономически активного населения.

§ 3. Сущность и цели государственной политики занятости

В современную эпоху занятость стала одной из острых социально-экономических проблем, волнующих и государство, и общество, и отдельных людей. И с каждым новым десятилетием ее острота не только не ослабевает, но, наоборот, все более нарастает. Одни государства решают эту проблему более или менее успешно, другие же испытывают в ее решении значительные трудности. Чем больше людей занято общественно полезной и эффективной работой, тем больше в стране валовой внутренний продукт (при прочих равных условиях). Наличие высокой и растущей безработицы не позволяет произвести потенциально возможный ВВП (выпуск продукции при полной и эффективной занятости), что создает значительные трудности для государства в решении социальных проблем. В особенно тяжелом положении оказываются лица, длительное время не работающие и не имеющие источников существования, кроме пособий, выделяемых в соответствии с теми или иными государственными программами. Это толкает их на поиск жизненных средств незаконным способом, усиливает криминальную ситуацию и другие негативные явления в обществе.

Обеспечение занятости всего трудоспособного населения является одной из важных задач любого государства и Правительства. Для решения этой задачи государство принимает соответствующий закон о занятости и разрабатывает комплекс мер, содействующих его реализации, иначе говоря, проводит определенную политику занятости.

Занятость — это понятие, которое имеет много значений, включает разные виды деятельности. Под занятостью понимают занятие полезным делом, учебой, работой, уходом за детьми, военную службу и т.д. Как экономическая категория, она представляет собой совокупность отношений по поводу участия населения в трудовой деятельности, выражающая меру его включения в труд, степень удовлетворения общественных потребностей в работаниках и личных потребностей, личных интересов в оплачиваемых рабочих местах, в получении дохода.

В обеспечении полной, продуктивной и эффективной занятости, дающей возможность получать достойную заработную плату, достаточную для жизни и развития работника и членов его семьи, заключается суть политики занятости. Достижение и поддержание такой занятости является

целью политики занятости. Но целью такой политики является не просто сохранение общего уровня полной занятости, а решение экономических и социальных задач, прежде всего повышение уровня жизни, создание условий для развития человека, включая создание и совершенствование системы непрерывного образования (начиная с подготовки детей и подростков и кончая переподготовкой, повышением квалификации работников в течении всей жизни через определенные промежутки времени).

Политика занятости должна формироваться с учетом возможности трудиться разных категорий населения. Более пристальное внимание следует уделять группе риска, т.е. занятости женщин, молодежи, инвалидов и т.д., стабильности получения ими доходов, исключению дискриминации в этих вопросах.

Численность экономически активного населения к концу августа 2008г. составила, по оценке, 76,1 млн. человек, или более 53% от общей численности населения страны.

Преобладающая часть занятого населения сосредоточена в организациях, не относящихся к субъектам малого предпринимательства. В июле 2008г. в них работало 37,5 млн. человек, или 52,1% общей численности занятых. Кроме того, в организациях, не относящихся к субъектам малого предпринимательства, привлекалось на условиях совместительства и по договорам гражданско-правового характера 1,9 млн. человек (в эквиваленте полной занятости). Общее число замещенных рабочих мест для полной занятости работников в этих организациях, определенное как суммарное количество работников списочного состава, совместителей и работников, выполнявших работы по договорам гражданско-правового характера, в июле 2008г. составило 39,4 млн. и было больше, чем в июле 2007г. на 0,3 млн. человек, или на 0,9%.

Последнее относится также к мигрантам, людям иной расы, цвета кожи, религии, политических взглядов и социального происхождения. Поэтому такую политику, как относительно самостоятельную можно осуществлять только при тесном взаимодействии, координации экономической и социальной политики по обеспечению полной, продуктивной и свободно избираемой занятости. Но последняя должна быть и эффективной. Все виды политики взаимосвязаны между собой, оказывают воздействие друг на друга.

Приоритет на наш взгляд, нужно отдавать социальной политике, поскольку именно она направлена на решение стратегической задачи, конечной цели, воплощающей смысл жизни — всестороннее развитие человека. Однако материальную основу ее осуществления создает экономическая политика и политика занятости, как связующее звено между ними. Социальная политика не может быть оторванной от материальных возможностей общества. Ресурсы, направленные на осуществление социальной политики, достижение социальной справедливости должны использоваться адресно и эффективно. Цена за социальную справедливость не должна быть слишком высокой, снижающей заинтересованность материального производства, его доходность, ибо это подорвет и материальное производство, и осуществление социальных целей и программ. Один из путей решения этой проблемы состоит в том, чтобы обеспечить примерное равенство выигрыша тех, кому оказывается помощь, и издержек тех, за счет кого это делается (с позиции неоклассического направления экономической мысли это означает, что величина суммарного излишка для производителей и потребителей максимизируется в точке конкурентного равновесия). Другими словами, государственные органы, используя политический механизм, могут принять экономически более грамотное решение об оказании социальных услуг, если будут ориентироваться на максимальное приближение предельной выгоды последних к предельным издержкам. С этих позиций можно говорить о паритете экономической, социальной политики и политики занятости, как о звеньях одной цепи, точнее, о звеньях одного механизма, но общая направленность всего хозяйственного механизма общества должна определяться социальной политикой, что и придает экономике социально-ориентированный характер.

Социальная и экономическая политика нацеливаются на обеспечение полной, продуктивной и эффективной занятости. А занятость выполняет экономическую и социальную функции. При формировании и реализации политики занятости государство руководствуется определенными принципами.

§ 4. Принципы и основные направления политики занятости

• Основные принципы занятости раскрывают характер занятости в тот или иной конкретно-исторический период развития общества. В условиях трансформации российской экономики также возникла необходимость в выработке и учете таких принципов. Некоторые из них вытекают из основополагающих документов страны, прежде всего Конституции Российской Федерации и Федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации» (принят 19 апреля 1991 г. с изменениями и дополнениями, внесенными Федеральным законом от 22 марта 1996 г.), другие подсказываются опытом рыночных преобразований экономики. Исходя из этого, можно выделить следующие принципы занятости:

- добровольность труда, свободное распоряжение гражданами своими способностями к производительному и творческому труду;
- ответственность государства за создание равных стартовых условий для реализации прав граждан на труд и свободно избранную занятость;
- учет и обеспечение долговременных национальных интересов;
- учет национальных, культурных традиций, исторически сложившихся региональных и отраслевых особенностей и потребностей в рабочих местах;
- приоритетное внимание содействию занятости гражданам, особо нуждающимся в социальной защите и испытывающим трудности в поиске работы;
- необходимость комплексного подхода к решению проблем занятости, включающего себя координацию усилий государственных органов, профсоюзов, объединений работодателей всех уровней, использование финансовых возможностей бюджетов, внебюджетных фондов, средств предприятий, общественных объединений и граждан.

Указанные принципы находят или должны находить свое воплощение в основных направлениях государственной политики занятости и участия работодателей в ее осуществлении. Основными направлениями государственной политики содействия занятости населения определены в ст. 5 «Закона о занятости населения Российской Федерации». К ним, в частности, относятся:

- развитие трудовых ресурсов;
- обеспечение равных возможностей всем гражданам Российской Федерации, независимо от национальности, пола, возраста, социального положения, политических убеждений и отношения к религии в реализации права на добровольный труд и свободный выбор занятости;
- создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека;
- поддержку трудовой и предпринимательской инициативы граждан, осуществляемой в рамках законности, содействие развитию их способностей к производительному, творческому труду;
- обеспечение социальной защиты в области занятости населения, проведение социальных мероприятий, способствующих обеспечению занятости граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы (инвалиды и др.)
- предупреждение массовой и сокращение длительной (более одного года) безработицы;
- поощрение работодателей, сохраняющих действующие и создающих новые рабочие места, прежде всего для граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы;
- обеспечение занятости в местах проживания отдельных малочисленных народов и других национальных меньшинств Российской Федерации, с учетом их национальных и культурных традиций, а также исторически сложившихся видов занятости;
- международное сотрудничество в решении проблем занятости населения, включая вопросы, связанные с трудовой деятельностью граждан Российской Федерации за пределами территории Российской Федерации и иностранных граждан на территории Российской Федерации, соблюдение международных трудовых норм и другие.

Перечень направлений государственной политики занятости довольно обширный. Государство в условиях становления и функционирования рыночных отношений отказалось от прямого централизованного управления занятостью. Вместе с тем эта проблема не должна быть пущена на

самотек, отдана на откуп стихийным рыночным силам. Под влиянием последних произошло резкое ухудшение условий использования и воспроизводства рабочей силы, снижение ее качества и конкурентоспособности.

Государству надлежит усилить контроль за выполнением взятых на себя определенных гарантий в реализации прав граждан на труд, охрану труда, правовую защиту от необоснованного увольнения или необоснованного отказа в приеме на работу в соответствии с законодательством РФ о труде.

В обеспечении занятости населения участвует не только государство, но и работодатели. Эту деятельность они призваны осуществлять в соответствии с законодательством РФ, содействовать проведению государственной политики занятости. Это содействие осуществляется на основе:

- соблюдения условий договоров (контрактов), регулирующих трудовые отношения;
- реализации мер, предусмотренных законодательством РФ о труде, коллективными договорами и соглашениями по защите трудящихся в случае приостановки производства, помощи в трудоустройстве, профессиональной подготовке;
- оказания сверхустановленной законодательством РФ дополнительной материальной помощи высвобождаемым работникам за счет средств организаций и других работодателей;
- создания условий для профессиональной подготовки, повышения квалификации и подготовки работающих и т.д.;

Работодатели, согласно закону, должны постоянно контактировать с органами службы занятости, профсоюзными органами и предоставлять им информацию о возможных массовых увольнениях трудящихся, их числе и категориях работников, которых они могут коснуться. Кроме того, они обязаны ежемесячно информировать службу занятости о наличии важнейших мест (должностей), выполнении квоты для приема на работу инвалидов.

За счет страховых взносов возмещаются затраты органов службы занятости на создание специальных рабочих мест, профессиональную подготовку, повышение квалификации, переподготовку в связи с трудоустройством работников, получивших профессиональное заболевание или инвалидность в данной организации.

Вместе с тем, государство предусматривает определенные льготы для работодателей в случае трудоустройства указанных категорий работников. Большое внимание к проблеме занятости связано с тем, что занятость выполняет важную экономическую и социальную функции.

§ 5. Экономическая функция занятости

Политика занятости во взаимосвязи с экономической и социальной политиками реализует экономическую и социальную функции занятости. Экономической функцией занятости является обеспечение работников экономически целесообразными рабочими местами в целях создания материального и духовного богатства общества. Показателем для измерения ежегодно создаваемого богатства служит валовой внутренний продукт (ВВП). Иначе говоря, экономическая функция занятости заключается в создании предпосылок для удовлетворения личных и общественных потребностей.

Реализация экономической функции зависит от возможностей общества, государства создавать экономически целесообразные рабочие места, от полноты занятости трудоспособного населения на рабочих местах и эффективности использования как рабочих мест, так и рабочей силы. Поэтому достижение полной, продуктивной и эффективной занятости является важнейшей задачей социально-экономической политики в широком смысле, включая и политику занятости, доходов и инвестиционную политику.

Что понимается под экономическим целесообразным рабочим местом, полной, продуктивной и эффективной занятостью?

Под экономическим целесообразным рабочим местом понимается физическое рабочее место, обеспеченное оборотными средствами (предметами труда, энергией, заработной платой и т.д.) позволяющее труженику реализовать свой интерес, добиваться высокой производительности труда и иметь достойный заработок, дающий возможность нормально жить и развиваться работнику и его семье.

Подобные рабочие места должны заполняться подготовленной рабочей силой. Лучших результатов можно достигнуть только тогда, когда профессионально-квалификационная структура рабочей силы будет соответствовать структуре рабочих мест, создаваемых с учетом научно-технического прогресса. Поэтому, если спрос на такие рабочие места будет удовлетворяться соответствующим предложением рабочей силы, то можно говорить о состоянии равновесия рабочей силы и рабочих мест. Экономически целесообразные рабочие места должны быть общественно полезными и оплачиваемыми. В этом смысле можно говорить о том, что они являются продуктивными. Но у этой проблемы есть и еще один аспект. Он состоит в том, чтобы обеспечить не просто полную и продуктивную занятость, но и экономически эффективную занятость.

Под экономически эффективной понимают такую занятость, которая обеспечивает достойный доход, здоровье, рост образовательного и профессионального уровня для каждого члена общества на основе роста общественной производительности труда. Данное определение дает полную характеристику экономической эффективности с качественной стороны. Его недостаток состоит в количественной неопределенности, невозможности измерить с помощью одного показателя. Эта трудность в значительной степени устраняется с помощью системы показателей. Наиболее подходящими, обеспечивающими достаточно глубокое представление об эффективной занятости, являются следующие показатели:

- уровень занятости населения профессиональным (оплачиваемым) трудом;
- уровень занятости трудоспособного населения или трудовых ресурсов в общественном хозяйстве;
- оптимальность распределения трудоспособного населения (или трудовых ресурсов) по сферам общественно полезной деятельности;
- рациональность структуры распределения трудоспособного населения по профессиям, отраслям и секторам экономики;
- норма безработицы. Ее соотношение с естественным уровнем безработицы.

Рассмотрим эти показатели (в рамках ограниченных и представляемых со значительным опозданием статистических данных).

Первый показатель — **уровень {коэффициент) занятости** населения профессиональным трудом — определяется как отношение числа занятых к общей численности населения, выраженное в процентах. В 1998 г. он равнялся 43,6% (64,3 млн. человек / 147,4 млн. чел.). Доля трудоспособного населения в этом году в общей его численности составляла 57,5%. В 1990 г. доля трудоспособного населения России составляла 56,7%, а коэффициент занятости равнялся 50%. Таким образом, по рассматриваемому коэффициенту можно судить, что в Российской Федерации уровень занятости населения снизился более чем на 6 процентных пункта и сегодня нет сверхзанятости, что было характерно для РСФСР. Снижение этого коэффициента говорит о том, что созданы условия, в виде свободного времени для занятия другими видами деятельности. Вместе с тем он требует дальнейшего анализа, касающегося действительного вовлечения населения в другие виды деятельности, состояния здоровья нации. Указанный коэффициент может быть использован для международных сравнений.

Второй показатель — **уровень занятости** трудоспособного населения в общественном хозяйстве рассчитывается как процентное отношение численности населения, занятого профессиональным трудом, к численности всего трудоспособного населения или трудовых ресурсов. В 1999 г. он составил 75,8% (64,3 млн. чел. x 84,8 млн. x 100). Для сравнения: в 1986—1987 гг. данный коэффициент достиг максимума, перешагнув за 85% и по некоторым оценкам приблизился к 90%. Следовательно, по этому показателю произошло еще большее снижение занятости. Оно дает основание для предположения о неэффективном использовании рабочей силы.

Третий показатель — **оптимальность распределения** населения по сферам общественно полезной деятельности. В 1998 г. по сравнению с 1986—1987 гг. занятость в народном хозяйстве уменьшилась на 10,6 млн. человек (с 74,9 млн. в 1987 г. до 64,3 млн. человек). Если до начала радикальных реформ уменьшение шло за счет части занятых, выбывавших из состава рабочей силы и пополнявших число занятых домашним хозяйством, то с 1992 г. стало быстро увеличиваться число и доля безработных. В 2000 г. общее число ищущих работу составило 7,6 млн. человек, или 10,5% (по методологии МОТ), в том числе зарегистрированных в службе занятости — 1,1 млн. человек, или 1,5%.

Как видим, общее число безработных является слишком большим, чтобы говорить об оптимальной занятости в экономике. Высокий уровень желающих работать подтверждает предположение о неэффективном использовании рабочей силы.

На рост численности безработных оказывает существенное влияние значительное сокращение за годы реформ Вооруженных Сил РФ (до 1,2 млн. человек в 1999 г.) Само по себе сокращение армии является позитивным шагом, если не нарушается обороноспособность страны. Но критика в адрес военного ведомства говорит о том, что здесь далеко не все благополучно, что увольняемые в запас военнотруженики пополняют ряды безработных. Это не отвечает требованиям оптимальности.

Занятость учебной не достигла дореформенного уровня, хотя и тогда численность учащихся высших и среднеспециальных учебных заведений на 10 000 человек была меньше такой же численности в наиболее развитых странах.

Поэтому в 90-х годах распределение трудоспособного населения по сферам общественно-полезной деятельности в России нельзя признать оптимальным.

Четвертый показатель — **рациональность структуры распределения населения** по профессиям, отраслям и секторам экономики.

Об этом показателе можно судить по изменению спроса на те или иные профессии. В частности, с началом рыночных реформ резко возрос спрос на специалистов в области финансов, рыночной экономики, юриспруденции и других гуманитарных профессий, и сократился — на специалистов по техническим дисциплинам. В этом выражался процесс устранения некоторого перекаса в подготовке технических специалистов в дореформенный период, по сравнению со специалистами для гуманитарной сферы. По мере насыщения спроса в специалистах-гуманитариях, и уменьшения подготовки инженеров стал ощущаться голод и в инженерных специальностях. В конце 90-х годов возрос прием в технические ВУЗы. Рынок разных специалистов постепенно приходит в равновесие.

Численность и доля занятых в отраслях экономики, согласно статистическим данным, претерпела за годы реформ существенные изменения. Наибольшей трансформации подверглась сфера материального производства. Уменьшилось число и доля занятых в промышленности, особенно в машиностроении и металлообработке (почти в 2 раза). Еще большее, в процентном отношении, по сравнению с промышленностью, уменьшение численности произошло в строительстве, на транспорте, в сельском хозяйстве, хотя доля занятых в них осталась без изменения.

На фоне общего снижения занятости в экономике непродовольственная сфера сохранила свою численность и, следовательно, увеличила свою долю среди занятых в народном хозяйстве. Среди отраслей этой сферы наибольший урон понесла отрасль «наука и научное обслуживание», где численность персонала уменьшилась, по сравнению с 1990 г., почти в 2 раза, что связано в первую очередь с сокращением финансирования науки. Массовый отток ученых и специалистов из этой отрасли негативно отразился на научно-техническом прогрессе страны в целом, снизил эффективность использования квалифицированных кадров. Поэтому сегодняшнюю отраслевую структуру нельзя признать рациональной.

Пятый показатель — **норма безработицы**, ее соотношение с естественным уровнем безработицы.

Данный показатель широко используется в Западных странах для анализа эффективности занятости. Это стало возможно после научного определения естественного уровня безработицы, отклонения от которого в ту или иную сторону показывает, что рабочая сила используется неэффективно и экономика несет потери из-за инфляции или недопроизводства ВВП. В США во второй половине 90-х годов естественной нормой безработицы считается уровень в 5,5—6%.

В России такую норму правильно рассчитать невозможно из-за отсутствия данных по производительности труда, высокого уровня инфляции, высокой скрытой безработицы и теневой занятости и т.п. В качестве дополнительного этот показатель можно использовать, приняв во внимание естественную норму безработицы, рассчитываемую в развитых странах. Высокая доля безработных, достигшая в 2000 г. 10,5%, говорит о неэффективном использовании совокупной рабочей силы.

Таким образом, опираясь на анализ всей совокупности показателей, можно сделать однозначный вывод о том, что в 90-х годах рабочая сила в России использовалась неэффективно.

Одним из последствий неэффективного использования рабочей силы стало снижение производства ВВП и возникновение напряженности в решении социальных проблем. Поэтому необходима корректировка реформ в сторону более активного участия государства в структурной перестройке экономики, опирающейся на увеличение инвестиций, использование достижения науки и техники для обеспечения полной, продуктивной и эффективной занятости.

§ 6. Социальная функция занятости

Социальная функция занятости показывает зависимость всестороннего развития человека от занятости в различных его видах, но прежде всего от занятости в народной хозяйстве. Вместе с тем, она раскрывает обратную связь, заключающуюся в том, что сама занятость ориентирована не только на достижение экономических и политических задач, но и на развитие самого человека как высшей ценности, как цели жизнедеятельности общества. Всесторонне развитый человек может более активно и плодотворно участвовать в управлении производством и обществом, в защите окружающей среды, в принятии решений, затрагивающих его жизнь.

Все виды человеческой деятельности выполняют социальную функцию. Но особая роль принадлежит профессиональному труду в экономике. Труд является источником материального и духовного богатства, социального прогресса и развития человека. Обесценивание труда, сведение его только к обеспечению условий существования обедняет жизнедеятельность человека, снижает его потребности, стимулы. Ослабление трудовой мотивации, зарегистрированное социологами в 90-х годах, негативно отражается на развитии производства, человека, а, следовательно, и общества. Об этом свидетельствуют падение производства ВВП, рост теневой экономики, криминогенной ситуации в стране. Поэтому, поднимая значение всех видов деятельности, нельзя недооценивать роль профессионального труда. Другое дело, что занятие трудом должно обеспечиваться не принуждением, а созданием атмосферы уважительного отношения к труду, достойным его вознаграждением.

В переходный период под влиянием преобразования форм собственности происходят изменения в структуре занятости, а вместе с ними и определенная трансформация социальной функции труда. Об этом можно судить по динамике распределения численности занятого населения по секторам экономики.

Статистика свидетельствует о том, что в распределении населения по секторам экономики за годы реформ произошли кардинальные изменения. Появились новые сектора экономики, связанные с частной собственностью и с частными собственниками (статистика зафиксировала последних в количестве 7,4 млн. человек в 1996 г.). Господствовавший в течение многих десятилетий государственный сектор уступил первенство частному сектору. Так, если в 1990 г. в государственном секторе было занято 82,6% всех работающих, то в 1998 г. — только 39,7%, т.е. сокращение более чем в 2 раза. Доля занятых в частном секторе увеличилась почти в 3 раза, а в остальных формах собственности и хозяйствования возросла более чем в 3 раза.

В результате реформ, изменения структуры занятости появились новые классы и социальные слои населения: класс капиталистов, олицетворяющий крупный (прежде всего финансовый и торговый) капитал и мелкий капитал (частные работодатели, владельцы мелких предприятий, торговых фирм (лавок), фермеры), класс наемных работников в традиционном (классическом) смысле этого слова, а также крестьяне и ремесленники, существующие за счет собственного труда. Роль этих классов в трудовой деятельности изменилась. Один класс (капиталисты) выступает в качестве организатора производства, торговли, финансов, другой класс — наемные работники — в качестве исполнителя воли первого, третий слой населения — самозанятые (крестьяне, ремесленники, лица свободных профессий) — совмещают обе эти роли.

Переход к рыночным отношениям характеризуется также значительным увеличением доли населения, занятого в режиме неполного рабочего времени, неполной недели. Мониторинг промышленных предприятий, осуществляемый Всероссийским центром уровня жизни (ВЦУЖ), показывает, что по отраслям промышленности доля занятых неполное рабочее время составила в 1996 г. — 14,4%, в 1997 г. — 14,5%. При этом на предприятиях частной собственности рост доли таких занятых весьма значительный, с 13,1 до 16%, а на предприятиях со смешанной российской (без

иностранным участием) собственностью произошло сокращение этой доли с 17,1 до 15,3%. Особенно возросла она на мелких предприятиях (с 10,3 до 16,4%). Это говорит о том, что частные и мелкие предприятия стараются уменьшить свои финансовые издержки за счет экономии на оплате труда. Подобная практика ведет к ухудшению условий воспроизводства рабочей силы, снижению ее качества. Вместе с тем, для части населения — женщины, учащаяся молодежь, пенсионеры — такой режим работы позволяет участвовать в производстве, пополнять свои доходы, зарабатывать средства к существованию.

Происходят изменения в сфере образования, среди занятых учебой. В 1992—1995 гг. имела место тенденция к сокращению числа обучающихся в трудоспособном возрасте (до 5,3 млн. человек). Во второй половине 90-х годов наметилась тенденция к росту их числа (5,9 млн. человек в 1998 г.), особенно в ВУЗах. Появились частные высшие учебные заведения, лицеи, гимназии. Общее число учащихся в конце 90-х годов приближается к дореформенному периоду. Увеличился прием в аспирантуру и докторантуру. Эти изменения связаны как с высоким статусом образования, дающего более устойчивое положение в обществе, так и с появившейся новой функцией образования — временной социальной защиты. Так, высшая школа отодвигает проблемы безработицы на 4—5 лет, спасает от непопулярной в настоящее время службы в Вооруженных Силах России. Этим можно объяснить факты получения образования по специальностям, не котирующимся сегодня на рынке труда.

Определенную социальную функцию выполняет занятие домашним хозяйством, особенно воспитанием детей.

Новым социальным явлением для России за последние десятилетия стала безработица. Частично безработица выполняет позитивную социальную функцию. Перерыв в работе используется для переподготовки рабочей силы и занятости на новом рабочем месте. За 1996—1998 гг. в среднем за год проходили переподготовку примерно по 300 тыс. безработных.

В целом же безработица дает тяжелые социальные последствия. Все увеличивающаяся доля граждан (в 1997—1998 гг. 23% безработных стояли на учете больше года) занимает маргинальное положение, остается без определенных занятий, живет случайными заработками, прозябает в крайней нищете. Возвращение таких безработных к полноценной жизни затруднительно. Это значит, что отсутствие занятости (выполняемой ей социальной функции) ведет к негативным последствиям и для человека, и для общества.

Таким образом, социальная функция разнообразных видов занятости способствует развитию человека и общества, и наоборот, отсутствие занятости тормозит их развитие. Рынок труда самостоятельно не справляется с решением проблем занятости. В этих целях нужна активная политика государства.

§ 7. Активная политика занятости в Российской Федерации и определение ее эффективности

Политику занятости, как совокупность мер, направленных на улучшение распределения рабочей силы и поддержание эффективной занятости, можно разделить на пассивную и активную.

Пассивная политика ограничивается выплатой пособий по безработице, переводом людей предпенсионного возраста на пенсию, оказанием материальной помощи. Безусловно, эта работа необходима и важна.

В России в 90-х годах осуществляется преимущественно пассивная политика занятости, так как финансовые возможности для проведения активной политики ограничены. В первой половине 90-х годов доля финансовых средств на проведение активной политики возрастала, а начиная с 1996 г. она стала сокращаться и составила в 1997 г. 13,7% к общей сумме средств фонда занятости. Такая ситуация сложилась в результате большой задолженности предприятий по выплате страховых взносов в существовавший в то время фонд занятости. Задолженность же эта связана с нестабильным финансовым положением самих предприятий, отсутствием финансовых средств в форме «живых» денег из-за массовых взаимных неплатежей.

К началу 1999 г. задолженность по страховым взносам составила более 13 млрд. руб., а общая

задолженность по выплатам пособий (за 1996—1998 гг.) — до 3,7 млрд. руб., что затрудняет проведение не только активной, но и пассивной политики занятости.

Низкий уровень заработной платы, постоянная задержка с ее выплатой и выдачей пособий приводит к обнищанию значительной части населения, к его социальной деградации. И если этот процесс будет усиливаться, то станет трудно и даже невозможно осуществлять экономический рост.

Поэтому необходима активная политика занятости. Она представляет собой разработку соответствующей законодательной базы о налогообложении, стимулирующей бюджетной, кредитной, налоговой и инвестиционной политик и осуществляется через активные программы. К последним можно отнести: программу «Структурная перестройка и экономический рост в 1997—2000 годах», Федеральную целевую программу содействия занятости населения Российской Федерации на 1998—2000 гг., Федеральную программу поддержки малого предпринимательства на 1998—1999 гг.

В свою очередь федеральные программы конкретизируются в специальных активных программах государственной службы занятости: содействие в трудоустройстве, ярмарки вакансий, содействие временному трудоустройству, создание и сохранение рабочих мест, межрегионального перераспределения рабочей силы, содействие развитию самозанятости и предпринимательской инициативы, профессиональное обучение безработных граждан, социальная поддержка инвалидов и др.

Данные программы приняты как на федеральном, так и на региональном уровнях.

Осуществление подобных программ шло с нарастающим числом вовлекаемых в них безработных до 1996 г., когда при содействии службы занятости было трудоустроено 2,5 млн. граждан, в том числе 53,8% безработных, обучено по направлениям службы занятости 307,1 тыс. человек, в ярмарках вакансий приняли участие около 500 тыс. человек, во временных оплачиваемых общественных работах участвовали 291,5 тыс. человек.

В 1997 г. из-за финансовых трудностей произошел некоторый спад в реализации программ. В 1998 г. в результате активизации работы государственной службы занятости и повышения активности граждан в поиске работы удалось преодолеть некоторые затруднения в осуществлении программ. По сравнению с 1997 г. в 1998 г. увеличилась:

- численность проходивших обучение на 16,%;
- численность участвующих в общественных работах на 36,1%;
- численность лиц, нашедших работу (доходное занятие) при содействии службы занятости на 1,4%.

Наряду с государственными органами проблемами трудоустройства занимаются негосударственные структуры. Конфедерация деловых женщин России осуществляет программы, ориентированные на подготовку женщин к деятельности в сфере малого и среднего предпринимательства. Таких структур достаточно много, но объем их деятельности невелик.

В связи с ограниченностью финансовых ресурсов на осуществление программ занятости, важной проблемой становится определение их эффективности. В мировой практике известно несколько подходов к решению этой проблемы. Среди них: сравнение показателей трудоустройства и последующей трудовой карьеры, сравнение расходов на соответствующие программы с потенциальными налоговыми поступлениями от трудовой деятельности лиц, вернувшихся в эту сферу после участия в тех или иных программах; сравнительная характеристика стоимости программы и ее результатов; оценка эффективности политики занятости.

Оценка эффективности политики занятости осуществляется по формуле:

$$СЭПЗ = ЧПСУ / ЧБК,$$

где СЭПЗ — эффективность политики занятости в течение календарного периода;

ЧПСУ — численность безработных, снятых с учета по всем основаниям (трудоустроены, оформлены на досрочную пенсию и т.д.) в течение календарного периода;

ЧБК — численность безработных на конец календарного периода. Данная формула хотя и не может оценить деятельность службы занятости, поскольку многие безработные трудоустраиваются без ее помощи, но дает более или менее объективную картину результатов деятельности всех субъектов рынка труда.

Оценка с помощью других методов позволит более точно определить эффективность той или

иной программы и выбрать наиболее эффективные из них. По мере укрепления финансового положения перечень программ можно расширить. Также важна разработка показателей социальной эффективности и учет их в политике занятости и сведении безработицы к минимуму.

В России определить реальный уровень безработицы достаточно сложно не только из-за разногласий в ее понимании. Отсутствие нормальной информационной базы, недостаточная оперативность служб занятости порождает множество затруднений в определении безработицы. Так, чтобы получить статус безработного, человек должен зарегистрироваться в службе занятости. Не все реально безработные идут в службу занятости, а многие, особенно в сельских районах, вообще не знают о существовании подобных служб. Процедура проверки на соответствие некоторым условиям занимает несколько недель:

- человек должен искать работу в течение одной-четырех недель до обращения в службу, иметь работу в течение трех из предыдущих двенадцати месяцев,
- быть уволенным не по собственному желанию,
- не иметь других источников доходов.

Эти достаточно жесткие условия дополняются еще тем, что уже признанные безработными граждане не должны отклонять предложения служб занятости о трудоустройстве, а пособие по безработице сокращается по мере «стажа» безработицы.

Все эти факторы работают в сторону преуменьшения реальной безработицы в стране. С другой стороны, часто в службах занятости регистрируются люди с сомнительной незанятостью (реально, но неофициально работающие).

Численность экономически активного населения к концу августа 2008г. составила, по оценке, 76,1 млн. человек, или более 53% от общей численности населения страны.

Преобладающая часть занятого населения сосредоточена в организациях, не относящихся к субъектам малого предпринимательства. В июле 2008г. в них работало 37,5 млн. человек, или 52,1% общей численности занятых. Кроме того, в организациях, не относящихся к субъектам малого предпринимательства, привлекалось на условиях совместительства и по договорам гражданско-правового характера 1,9 млн. человек (в эквиваленте полной занятости). Общее число замещенных рабочих мест для полной занятости работников в этих организациях, определенное как суммарное количество работников списочного состава, совместителей и работников, выполнявших работы по договорам гражданско-правового характера, в июле 2008г. составило 39,4 млн. и было больше, чем в июле 2007г. на 0,3 млн. человек, или на 0,9%.

Таким образом, регистрационный подход к определению безработицы не дает достоверных результатов. Необходимо разрабатывать другие методы оценки безработицы, например, на основе выборочного обследования или экспертных выводов. Одновременно следует предоставлять населению полную информацию об их правах на рынке труда, пропагандировать деятельность служб занятости.

По оценкам экономистов, безработица в России выходит на первое место в ряду макроэкономических проблем.

§ 8. Пути минимизации безработицы

В целом российская политика содействия занятости и защиты от безработицы основана на богатом опыте развитых стран. Однако опыт этот недостаточно корректируется применительно к российским условиям. Активной политике занятости должны предшествовать хорошо отлаженные методы учета, регистрации и эффективной поддержки безработных. Как показывает опыт развитых стран, только обеспечив социальную защиту безработных, правительство может идти дальше, — сначала к стабилизации (сохранению) занятости, а затем и к стимулированию её роста. При этом стимулирование роста занятости происходит по трем направлениям:

1. работа с предпринимателями (например, налоговые льготы при создании рабочих мест),
2. активизация поиска работы со стороны безработных (стимулирование предложения рабочей силы)

3. вывод части наемных работников с рынка труда (поддержка самозанятости).

Резкий всплеск безработицы в России не дает нам времени последовательно идти по пути нормальной эволюции политики занятости. Поэтому разнообразные программы обеспечения занятости пытаются охватить сразу все направления работы с занятостью и безработицей, слабо согласовывая намеченное с реальными финансовыми возможностями государства. В современных тяжелых для России экономических условиях необходимо расставить приоритеты в политике занятости, не пытаясь слепо копировать опыт развитых стран. Необходимо прежде всего обозначить общегосударственные (федеральные) и региональные сферы регулирования рынка труда, соответственно распределив финансовые средства на осуществление политики занятости.

Следует также пересмотреть методы осуществления политики занятости. Как известно, любое регулирование, в том числе и рынка труда, может быть административным или экономическим. Административные методы предполагают прямое вмешательство в функционирование рынка труда, иногда даже с нарушением рыночного механизма. Экономические методы регулирования — рекомендательные, стимулирующие, а не приказные.

Вместе с тем, нельзя забывать и о долгосрочных перспективах регулирования занятости (по мере накопления необходимых средств), об активной политике на рынке труда.

К таким активным экономическим методам регулирования занятости относятся следующие меры:

— общее оздоровление экономического климата в стране, стимулирование инвестиционной активности, стабилизация и в дальнейшем достижение экономического роста;

— создание условий для развития и расширения занятости в негосударственных секторах экономики, в том числе поддержка малого бизнеса и самозанятости;

— обеспечение профессионального обучения, переподготовки и консультирования в целях формирования рациональной структуры занятости.

Экономические методы заключаются в создании условий для колебания цены рабочей силы и числа рабочих мест с целью снижения издержек производства, замены менее активных работников более активными, с низким профессиональным уровнем — на более высокий. Эти методы, в пределах своих прав, используют правительство, работодатели и профсоюзы.

Среди экономических методов следует выделять рыночные, когда равновесие на рынке труда устанавливается стихийно под воздействием спроса и предложения рабочей силы, а в отношениях между работодателем и работником присутствует эквивалентность обмена или осуществляется принцип: "На равный капитал — равная прибыль".

Однако значительная часть экономических методов основывается на неэквивалентном обмене. К ним относятся: бесплатное или льготное профессиональное обучение, выдача льготных кредитов для создания рабочих мест, предоставление льгот по налогам работодателям, создающим дополнительные рабочие места и т.п.

Административно-правовые методы заключаются в принятии законодательства, регулирующего поведение на рынке труда работодателей и работников, а также гарантии для них со стороны государства.

В настоящее же время основная задача в области занятости — приостановить рост безработицы, одновременно обеспечивая безработным приемлемые социальные гарантии.

Правительство страны законодательно устанавливает нормативные акты, определяющие единые требования к занятости населения, права и обязанности работодателя и работника по поводу занятости, минимальной цены рабочей силы и т.д. Пропорция между числом рабочих мест и рабочей силы, между общественно необходимыми затратами на воспроизводство рабочей силы, ее стоимостью и ценой относится к числу важнейших пропорций. Их регулирование только с помощью рыночных инструментов будет приводить к периодическим нарушениям равновесия в экономике и потери общества будут такими же, как и от кризисов перепроизводства товаров и услуг.

Для выполнения регулирующих функций правительство устанавливает систему учета и отчетности по рынку труда. Классическим примером является Япония, где ставится цель — обеспечение полной занятости. В стране создана единая информационная система о рынке труда.

В Японии каждые 5 лет проводится перепись населения, которая позволяет получать данные о численности работающего и неработающего населения в возрасте старше 15 лет, их профессиональном составе. Каждые три года проводится статистический обзор всех предприятий по широкому кругу трудовых показателей (производительность труда, заработная плата, стоимость рабочей силы), финансовое положение (прибыль и ее распределение, амортизация). Обзор позволяет отслеживать тенденции на рынке труда.

Ежегодно составляется статистический обзор структуры заработной платы на предприятиях с числом рабочих более 10 человек. Заработная плата отслеживается в зависимости от возраста, пола, стажа и образования.

В США статистическое управление министерства труд« проводит ежемесячные опросы 60 тыс. семей с целью получения ответов на вопросы:

- кто из членов семьи работает?
- кто ищет или не ищет работу и т.д.

Информация используется для оценки ситуации и выработки предложений правительству. Высокая мобильность американцев позволяет ограничиваться общими мероприятиями, доверив решение проблемы рынку труда и информированию населения о вакансиях. Наличие высокого уровня информационной связи в стране и экономические условия для территориального перемещения позволяют ускорять поиски работы, устанавливать связи "работодатель - работник".

В России пока лишь формируется подобная система:

- готовятся кадры для служб занятости,
- создается инфраструктура рынка труда, пока на региональном уровне.

2. Региональный уровень.

На этом уровне, исходя из специфики региона, принимаются региональные программы регулирования рынка труда, заключаются региональные тарифные соглашения, разрабатываются отчетные и прогнозные балансы рабочих мест и рабочей силы; определяются региональная стоимость и цена рабочей силы.

3. Уровень предприятия.

Здесь рынок труда находится под воздействием российского федерального и регионального рынков. Но их проявление на уровне предприятия может корректироваться с помощью коллективных договоров и контрактов, заключаемых между работодателем и работниками. Исходя из состояния регионального рынка труда, специфики выполняемых на предприятии работ (их сложность, тяжесть), определяются стоимость и цена рабочей силы на предприятии, фиксируются условия и эффективность ее использования.

Глава 6. ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА

§ 1. Методы измерения производительности труда

В результате трудовой деятельности производятся товары и услуги, которые характеризуются, во-первых, издержками производства, или себестоимостью, во-вторых, рыночной стоимостью. Соотношение этих двух величин по каждому виду товаров и услуг, умноженных на их объем, определяет прибыльность и рентабельность производства. Результативность производства может быть измерена также путем сопоставления его объемов со стоимостью основных производственных фондов предприятия, занятого выпуском этой продукции. Такой показатель называется фондоотдачей. Обобщающим показателем результативности труда является его производительность, характеризующая объемы выпущенной продукции или произведенных услуг на единицу затрат труда.

Чаще всего понятие "производительность" является более узким, чем понятие "эффективность".

Различают производительность труда в масштабе общества, региона, отрасли, производительность труда на предприятии и производительность индивидуального труда отдельного

работника.

Непосредственный труд людей называют живым трудом. Но на каждом этапе производства в качестве живого труда выступает только часть трудовых затрат, другая же их часть представлена средствами производства. сырьем, энергией, орудиями труда, инструментами, производственными помещениями. Эта часть труда называется овеществленным, или прошлым трудом. Каждое предприятие отличается определенным уровнем производительности труда, который может повышаться или понижаться в зависимости от различных факторов.

Непременным условием развития производства служит рост производительности труда. Он является выражением всеобщего экономического закона, экономической необходимостью развития общества независимо от господствующей в нем системы хозяйствования. Повышение производительности труда заключается в том, что доля затрат живого труда в продуктах уменьшается, а доля затрат прошлого труда - увеличивается, но при этом общая сумма труда, заключенная в каждой единице продукта, уменьшается. На уровень производительности труда оказывает влияние величина экстенсивного использования труда, интенсивность труда, а также технико-технологическое состояние производства.

Экстенсивная характеристика труда *отражает степень использования рабочего времени и его продолжительность в смену при постоянстве других характеристик.* Чем полнее используется рабочее время, чем меньше простоев, непроизводительных затрат времени и чем продолжительнее рабочая смена, тем выше производительность труда. Экстенсивная характеристика труда имеет видимые границы: законодательно установленную продолжительность рабочего дня и рабочей недели. Если в течение законодательно установленного рабочего дня рабочее время полностью используется на производительный труд, то это будет пределом возможной величины экстенсивного использования труда.

Интенсивность труда *характеризует степень его напряженности в единицу времени и измеряется количеством затраченной на это время энергии человека.* Чем выше интенсивность труда, тем выше его производительность. Максимальный уровень интенсивности определяется физиологическими и психическими возможностями человеческого организма, а это означает, что интенсивность труда имеет физиологические пределы и не может быть неограниченной. Нормальный труд предполагает и нормальную его интенсивность, т.е. такой расход жизненной энергии на протяжении рабочего времени в смену, который обеспечивает при действующей системе здравоохранения, реально доступном качестве питания и рациональном использовании свободного от работы времени необходимые условия для полноценного функционирования организма и полного восстановления работоспособности к началу нового трудового дня. Таким образом, интенсивность труда - важный фактор производительности, но он имеет физиологический предел и требует соблюдения физиологических норм расхода человеческой энергии.

Источником роста производительности труда, который не имеет пределов, является научно-технический прогресс, технико-технологическое совершенствование производства, появление новых материалов, видов энергии и др. Все это формирует производительную силу труда - его способность производить по мере роста технической оснащенности производства все больше и больше продукции. Однако современная экономическая теория исходит из того, что процесс производства продукции есть результат не только функционирования труда, но и совокупного действия труда, капитала, земли и предпринимательства. Роль и долю каждого из этих факторов производства в процессе создания продукции точно установить невозможно. Следовательно, отнесение объема выпущенной продукции к трудозатратам, связанным с этим выпуском, при подсчете производительности труда вовсе не означает, что только труд является источником продукции, а представляет лишь один из способов определения эффективности производства.

Рост производительности труда на предприятиях проявляется в виде:

- увеличения массы продукции, создаваемой в единицу времени при неизменном ее качестве;
- повышения качества продукции при неизменной ее массе, создаваемой в единицу времени;
- сокращения затрат труда на единицу производимой продукции;
- изменения соотношения затрат живого и прошлого труда в сторону роста доли затрат прошлого труда при общем сокращении затрат труда;
- сокращения времени производства и обращения товаров, увеличения массы и нормы прибыли.

Совершенно очевидно, что могут быть различные комбинации указанных видов проявления роста производительности труда. Каждый из них в отдельности и в сочетании с другими свидетельствует о большом значении уровня производительности труда и ее прироста для экономики предприятий, находящихся под воздействием усиливающейся конкуренции на рынках товаров, услуг и труда.

Рост производительности труда обеспечивает предприятиям и всему общественному производству дальнейшее развитие и благоприятные перспективы, что в конечном счете ведет к повышению уровня жизни населения.

Показателями производительности труда служат выработка и трудоемкость. Они связаны между собой обратно пропорциональной зависимостью и выражаются формулами:

$$B = Q/T [1]; T_{п} = T/Q [2],$$

где B - выработка;

$T_{п}$ - трудоемкость;

Q - объем производства продукции (работ, услуг) в соответствующих единицах;

T - трудовые затраты на выпуск продукции (проведение работ, выполнение услуг) в соответствующих единицах.

В масштабе народного хозяйства уровень производительности труда (выработки) и сфере материального производства определяется отношением величины вновь созданной стоимости - национального дохода за определенный период к среднесписочной численности персонала, занятого в сфере материального производства в течение этого периода.

В сфере услуг производительность труда (выработка) определяется отношением стоимости услуг без стоимости материальных затрат на их оказание за определенный период к среднесписочной численности персонала сферы услуг за этот же период.

На предприятиях выработка определяется разными способами в зависимости от того, в каких единицах измеряется объем продукции трудовые затраты. Использование разных единиц и методов измерения объемов продукции и трудовых затрат дает около двух десятков способов определения выработки продукции на предприятиях. Выясним их достоинства и недостатки.

Проблема измерения производительности труда имеет два аспекта: с точки зрения объема

производства и с точки зрения трудовых затрат.

Существует три основных метода измерения объема производства продукции - натуральный, трудовой и стоимостной.

Натуральный метод - объем производства продукции выражается в физических единицах - штуках, килограммах, метрах и т.д. Например: предприятие нефтяной промышленности за год добыло 300 тыс. т нефти и 2500 тыс. куб. м. газа, электростанция выработала 20 млн. кВт-ч электроэнергии, кондитерская фабрика произвела 100 т шоколадных конфет.

Натуральный метод измерения производительности труда применяется в случае производства (выпуска) о, родной продукции. Объем работы в этом случае определяется с помощью натуральных измерителей, таких, как: тонны, штуки, метры, литры и др. Уровень произведенных работ в натурально-вещественном измерении является наиболее объективным и достоверным показателем производительности труда. Посредством этого метода можно измерять и сравнивать производительность труда отдельных бригад и работников, планировать их численность, определять профессиональный и квалификационный состав, сопоставлять производительность труда разных предприятий.

Пример 2

Определить производительность труда той же бригады рабочих за смену и час работы в натуральном исчислении.

Расчет.

Если та же бригада рабочих из 5 человек выработала за смену 400 деталей, то производительность труда каждого за смену составила:

$$400 : 5 = 80 \text{ (деталей);}$$

соответственно за 1 час работы -

$$80 : 8 = 10 \text{ (деталей).}$$

Вывод.

Производительность труда работника бригады в натуральном исчислении составила за смену 80 деталей, или 10 деталей за 1 час работы.

Натуральный метод измерения производительности труда отличается простотой и наглядностью расчетов. Однако его использование ограничено: им нельзя пользоваться при расчетах производительности труда на тех участках, где производится или выпускается разнородная продукция, например машины и инструменты. Кроме того, он не учитывает изменение запасов незавершенного производства.

Такой способ измерения объема выпускаемой продукции представляется наиболее точным, но он имеет весьма ограниченную сферу применения, так как редкое предприятие выпускает однородную продукцию. Возьмем, например, нефть. Она отличается разным содержанием углеводородных фракций, парафина, серы, воды. Поэтому тонна нефти, добытая из одной скважины, не равна по своим качествам тонне нефти, добытой из другой скважины. Шоколадные конфеты тоже могут быть разных сортов, а если кондитерская фабрика выпускает еще и карамель, и печенье, то такую продукцию суммировать в весе нельзя. Продукцию машиностроительного или деревообрабатывающего предприятия, выпускающего большой ассортимент товаров, выразить через натуральный показатель вообще невозможно. Следовательно, натуральный измеритель объема продукции неприменим для большинства предприятий. В этом заключается его существенный недостаток.

Используется еще условно-натуральный метод измерения объема производства продукции, основанный на приведении разных изделий к одному измерителю. Например, разные сорта мыла пересчитываются в единый сорт мыла с 40% содержанием жира, а разные сорта топлива - в условное топливо с теплотворной способностью 7000 ккал/кг.

Так, разные по емкости вагоны переводятся в двухосные, консервные банки разной емкости — в условные банки, а различная обувь — в условную пару. Пересчет в условные измерители производится, как правило, с помощью переводных единиц (коэффициентов).

Пример

Рассчитать, пользуясь условно натуральным методом измерения, производительность труда работников бригады молокозавода.

На заводе за смену 15 работников бригады выработали 10 т сметаны, 5 т сливок, 25 т молока, 2 т масла животного

Расчет.

Для расчета производительности труда бригады используются переводные коэффициенты молокопродукции: 1 т сметаны равна 8,5 т молока, 1 т сливок — 5,7 т молока, 1 т масла животного — 23 т молока. Тогда расчет производительности труда в бригаде за смену составит:

$(10 \times 8,5 + 5 \times 5,7 + 25 \times 1 + 2 \times 23) / 15 = 12,3$ (т молокопродуктов).

Вывод.

Производительность труда работника бригады составили 12,3 т молокопродуктов в смену.

Условно-натуральный метод расчета производительности труда удобен для применения, так как производств (продажу) многих разнообразных товаров (услуг) с помощью переводных коэффициентов можно привести в сопоставимый вид. Например, затраты на реализацию муки, хлеба и макаронных изделий можно выразить через коэффициенты пересчета в затраты на реализацию одного условного килограмма хлебобулочных изделий. Такой подход приближает условно-натуральный метод к трудовому методу, в основе которого лежит измерение объемов продукции с помощью условной трудоемкости производства продукции или продажи товаров.

Трудовой метод основан на использовании для характеристики объема производства норм трудовых затрат - нормо-часов. Он пригоден для оценки уровня производительности труда на отдельных участках производства, в цехах, но требует строгой обоснованности используемых норм. При разной напряженности норм такой метод дает существенные искажения, поэтому его применение не имеет широкого распространения.

Трудовой (нормативный) метод измерения производительности труда показывает соотношение фактических затрат труда на определенный объем работы с затратами труда, полагающимися по норме, т. е. он характеризует степень выполнения нормы выработки рабочим. Расчет производительности труда этим методом представляет собой объем работы с учетом нормативной трудоемкости (чел.-ч), приходящийся на единицу фактически отработанного времени. При измерении производительности труда трудовым методом используются нормативы времени на производство единицы продукции или продажу единицы товара:

$$П_m = \frac{O_m}{B_\phi}$$

где $П_m$ - производительность труда, измеренная трудовым методом;

O_m - объем работы в единицах нормативного времени I работы;

B_ϕ - фактическое время работы.

Пример

Рассчитать производительность труда в бригаде, состоящей из 5 рабочих, где за смену (8 ч) произведено 20 деталей А, на которые установлена норма времени 30 мин (0,5 ч) за единицу, и 120 деталей В, на которые установлена норма времени 15 мин (0,25 ч).

Расчет.

Производительность труда рабочего бригады за час составила:

$(20 \times 0,5 + 120 \times 0,25) / (5 \times 8) = 1$ (деталь)

Вывод. Производительность труда рабочего бригады составила 1 деталь в час.

Преимуществом трудового метода является возможность его применения ко всем видам работ и услуг. Но для широкого использования метода необходимы нормативы времени на каждый вид работы, которые имеются далеко не всегда и не везде. Этим методом нельзя пользоваться для расчета

производительности труда работников, находящихся на повременной оплате труда, если в их трудовой деятельности не применяются нормы времени.

В масштабах экономики страны общественная производительность труда измеряется валовым внутренним продуктом (ВВП), приходящимся на годовую среднесписочную численность работников, т. е. занятых в экономике.

Стоимостной метод наиболее универсален, он позволяет проводить сравнение уровня и динамики производительности труда на предприятии, в отрасли, регионе, в стране. Вопрос состоит в том, какой показатель стоимости принять для измерения объема производства.

При стоимостном методе измерения производительности труда объем работы приводится в денежном исчислении.

Пример 1

Рассчитать производительность труда работника бригады за смену (8 ч).

Известно, что бригада рабочих в составе 5 человек выполнила за смену объем работы на сумму 120 тыс. руб.

Расчет.

Производительность труда рабочего за смену составили

$$120 : 5 = 24 \text{ (тыс. руб.)};$$

соответственно за 1 час работы —

$$24 : 8 = 3 \text{ (тыс. руб.)}.$$

Вывод.

Производительность труда рабочего за смену составив 24 тыс. руб., или 3 тыс. руб. в час.

Стоимостной метод позволяет сравнивать производительность труда работников разных профессий, квалификаций, например кондитера и повара, токаря и водителя. Достоинствами этого метода являются простота исчисления, возможность сравнения уровней продуктивности труда разных производств, а также определения его динамики в разные периоды времени. Но недостатком метода является влияние ценовых факторов: конъюнктуры рынка, инфляции, а также материалоемкости работы.

Показатель стоимости валовой продукции, на основе которого долгие годы планировались и учитывались объемы производства продукции, хорош тем, что продукция разных предприятий и за разные годы исчислялась в единых оптовых ценах предприятий по состоянию на какое-то время. Это позволяло нивелировать изменение цен в разные периоды и добиваться по этому критерию сопоставимости показателей. Однако стоимость продукции отражает не только затраты живого труда, но и прошлого, овеществленного в сырье, материалах, покупных полуфабрикатах, деталях и узлах, поступающих по кооперации. Более дорогое сырье, направляемое на обработку, увеличивало стоимость валовой продукции и соответственно уровень производительности труда без какого-либо участия работников предприятия. К таким же последствиям приводило изменение точки кооперации, когда, к примеру, предприятие В прекращало выпуск какого-либо узла будущего изделия в силу того, что этот узел начал поступать к нему по кооперативным поставкам с предприятия А. Стоимость узла продолжала входить в стоимость готового изделия, выпускаемого предприятием В, но затраты труда по изготовлению этого узла оно уже не несло и за счет этого искусственно повышало у себя производительность труда.

В стоимость валовой продукции входит также разница в стоимости незавершенного производства на начало и на конец периода. Это даст возможность предприятиям повышать стоимость валовой продукции, а вместе с ней и показатель производительности труда за счет увеличения объемов незавершенного производства.

Показатель стоимости товарной продукции свободен от влияния объемов незавершенного производства, но сохраняет другие недостатки, присущие показателю валовой продукции. В швейной,

полиграфической и некоторых других отраслях использовали для характеристики объемов производства показатель нормативной стоимости обработки (НСО), в который включали нормативную стоимость затрат живого труда: заработную плату основных производственных рабочих с отчислениями на социальное страхование, цеховые и общезаводские расходы, рассчитанные по нормативам.

Достоинством показателя НСО является то, что он в основном свободен от влияния затрат прошлого труда - стоимости сырья, материалов, покупных изделий (за исключением части таких затрат, входящих в общецеховые и общезаводские расходы). Недостатки показателя НСО в том, что он не характеризует всей вновь созданной стоимости и учитывает не фактическую стоимость обработки, а лишь ее нормативное значение. Экономическое содержание этого показателя расплывчато, поэтому целесообразность его использования вызывает сомнения.

Теоретически наиболее полное представление о вкладе предприятия и создании продукции дает показатель стоимости чистой продукции - вновь созданной стоимости, так как на его величину не влияют затраты на сырье, материалы, покупные полуфабрикаты и узлы, он свободен от стоимости амортизационных отчислений.

Чистая продукция (заработная плата с начислениями плюс прибыль) точно характеризует вновь созданную стоимость, если она (продукция) реализуется по рыночным ценам. Но в нашей действительности большое влияние оказывают монопольные цены, которые искажают реальный вклад предприятия в создание новой стоимости, и установление стоимости чистой продукции становится проблематичным.

Показатель условно чистой продукции включает в себя помимо заработной платы с начислениями и прибыли также сумму амортизации основных средств, т.е. часть прошлого труда. Применяется он в отраслях с высоким уровнем технического оснащения. Практика использования этого измерителя объема производства при значительной разнорентабельности различных изделий и большими различиями доли прибыли в оптовой цене предприятий не дала надежных результатов сопоставимости реального вклада предприятия в выпуск продукции и его отражения в виде соответствующей величины прибыли.

Трудозатраты могут измеряться в:

1. человеко-часах
2. человеко-днях
3. средней списочности персонала

Трудозатраты (Т) наиболее точно отражаются отработанным количеством человеко-часов. Но их подсчет очень трудоемок. Человеко-дни дают менее точный результат трудозатрат по сравнению с человеко-часами, так как они не учитывают внутрисменных простоев.

Среднесписочная численность персонала по сравнению с человеко-днями не учитывает целодневных простоев, но, тем не менее, именно показатель среднесписочной численности персонала используется при подсчетах годовой производительности труда, так как это обеспечивает сопоставимость показателей различных предприятий, отраслей и по стране в целом. Показатели же часовой и дневной выработки применяют при внутрипроизводственном анализе хозяйственной деятельности предприятия. Итак, для определения выработки выбираются соответствующие показатели объема производства продукции и трудовых затрат и первые делятся на вторые.

Персонал предприятия делится на рабочих и служащих. Служащие по выполняемым функциям распадаются на специалистов, руководителей и технических исполнителей.

Таким образом различают выработку, приходящуюся на 1 рабочего (часовую, дневную, месячную/квартальную/годовую) и выработку, приходящуюся на 1 работника.

$$W_{д.р-го} = W_{ч.р-го} * T_{см.}$$

$$W_{г.р-го} = W_{д.р-го} * \Phi_{д.}$$

$$W_{г.р-ка} = W_{г.р-го} * d$$

$$W_{г.р-ка} = W_{г.р-го} * T_{см.} * \Phi_{д.} * d$$

$W_{ч.р-го}$ - часовая выработка рабочего

$W_{д.р-го}$ - дневная выработка рабочего

$W_{г.р-го}$ - годовая выработка рабочего

$T_{см.}$ - продолжительность смены

$\Phi_{д.}$ - годовой эффективный фонд (225дн.)

d - доля рабочих в персонале

На основании анализа достоинств и недостатков показателей объема продукции и трудовых затрат следует отметить, что любое из возможных сочетаний имеет определенный экономический смысл, а выбор их должен определяться конкретными задачами измерения уровня производительности труда. Наиболее универсальным способом определения выработки на предприятии будет расчет величины чистой продукции предприятия за год, приходящейся на одного среднесписочного работника этого предприятия за год.

§ 2. Трудоемкость продукции и ее структура

Другой показатель производительности труда - трудоемкость - представляет собой сумму затрат живого труда на производство единицы продукции. Для определения трудоемкости единицы продукции затраты на все производство делят на объем выпущенной продукции за определенный период.

В целях планирования и анализа труда рассчитывают трудоемкость отдельных операций, изделий, работ.

Технологическая трудоемкость (T_t) определяется затратами труда основных рабочих . сдельщиков и повременщиков. Она рассчитывается по производственным операциям, деталям, узлам и готовым изделиям.

Трудоемкость обслуживания (T_o) представляет собой затраты труда вспомогательных рабочих основных цехов и всех рабочих вспомогательных цехов и подразделений, занятых обслуживанием производства. Ее расчет производится по каждой операции, изделию либо пропорционально технологической трудоемкости изделий.

Производственная трудоемкость ($T_{пр}$) складывается из трудоемкости технологической и обслуживания, т.е. это затраты труда основных и вспомогательных рабочих на выполнение единицы работ.

Трудоемкость управления (T_u) складывается из затрат труда руководителей, специалистов, служащих. Одна часть таких затрат, которая непосредственно связана с изготовлением изделий, прямо относится на эти изделия, другая часть затрат, которая непосредственно не связана с изготовлением изделий, относится к ним пропорционально производственной трудоемкости.

Полная трудоемкость продукции ($T_{п}$) отражает все затраты труда на изготовление каждого изделия и всей их суммы. Она определяется по формуле:

$$T_{п} = T_{т} + T_{о} + T_{у} = T_{пр} + T_{у} [3].$$

Различают трудоемкость

1. нормативную,
2. плановую
3. фактическую.

Нормативная трудоемкость рассчитывается на основе действующих норм труда: норм времени, норм выработки, норм времени обслуживания и норм численности. Она используется для определения общей величины трудовых затрат, необходимых как для изготовления отдельных изделий, так и на выполнение всей производственной программы.

Плановая трудоемкость отличается от нормативной на величину снижения трудозатрат, планируемых в текущем периоде за счет реализации организационно-технических мероприятий.

Фактическая трудоемкость - это сумма совершенных трудозатрат на выпущенный объем продукции или выполненный объем работ.

Показатели трудоемкости необходимы для расчета уровней производительности труда, оценки эффективности применения новых конструкций, материалов и технологических процессов, а также эффективности механизации работ, когда определяются трудовые затраты на единицу либо на весь комплекс выполненных механизмами работ.

Показатель трудоемкости является обратным показателю производительности труда и рассчитывается по формуле

$$T = \frac{B}{O_k}$$

где T — трудоемкость;

B — нормативное время выполнения работы;

O_k — объем работы в единицах времени работы.

Пример 5

Определить трудоемкость единицы продукции за смену. Известно, что на производстве в течение смены было произведено 20 единиц продукции А, трудоемкость изготовления которой составляет 0,5 ч, и 120 единиц продукции В с трудоемкостью 0,25 ч. 126

Расчет.

Средняя трудоемкость продукции за смену составила: $(20 \times 0,5 + 120 \times 0,25) / (20 + 120) = 0,29$ (ч).

Вывод.

Трудоемкость единицы продукции за смену составила 0,29

На производстве может использоваться показатель условной трудоемкости продукции (работ, услуг), при расчете которого применяют переводные коэффициенты.

Показатель трудоемкости не подвержен влиянию посторонних факторов. Поэтому фактическая трудоемкость продукции (работ) более точно, чем показатель стоимостной выработки, характеризует уровень и динамику производительности труда. Применение показателя трудоемкости

позволяет выполнять более точные и сопоставимые расчеты производительности труда. Лучше всего пользоваться показателем полной трудоемкости продукции, включающим затраты труда всех категорий работников (в чел.-ч).

§ 3. Факторы и резервы роста производительности труда

Большое значение, которое имеет рост производительности труда для отдельных предприятий и всего общества, делает необходимым изучение всех факторов, влияющих на уровень производительности труда, и вскрытие резервов ее роста.

Факторы - это движущие силы, под влиянием которых изменяется уровень и динамика производительности труда.

Различают пять групп факторов:

1. Материально-технические факторы связаны с использованием новой техники, прогрессивных технологий, новых видов сырья и материалов. Решение задач совершенствования производства здесь достигается:

- модернизацией оборудования;
- заменой морально устаревшего оборудования новым, более производительным;
- повышением уровня механизации производства: механизацией ручных работ, внедрением средств малой механизации, комплексной механизацией работ на участках и в цехах;
- автоматизацией производства: установкой станков-автоматов, автоматизированного оборудования, использованием автоматических линий, автоматизированных систем производства;
- внедрением новых прогрессивных технологий;
- использованием новых видов сырья, прогрессивных материалов и другими мерами.

Научно-технический прогресс - главный источник всестороннего и последовательного роста производительности труда. Поэтому для внедрения в производственный процесс достижений научно-технического прогресса в современных условиях требуется направление инвестиций в первую очередь на реконструкцию и техническое перевооружение действующих производств, повышение доли затрат на активную часть основных производственных фондов - машин, оборудования.

Комплекс материально-технических факторов и их влияние на уровень производительности труда можно характеризовать следующими показателями:

- энерговооруженностью труда - потреблением всех видов энергии на одного промышленного рабочего;
- электровооруженностью труда - потреблением электроэнергии на одного промышленного рабочего;
- технической вооруженностью труда - объемом основных производственных фондов, приходящихся на одного работника;
- уровнем механизации и автоматизации - долей рабочих, занятых механизированным и автоматизированным трудом;
- химизацией производства, применением прогрессивных материалов и химических процессов - соотношением химизированных процессов производства в общем его объеме.

Одним из основных материально-технических факторов является повышение качества продукции - удовлетворение общественных потребностей меньшими затратами средств и труда, так

как изделия высокого качества заменяют большее количество изделий низкого качества. Повышение долговечности изделий равнозначно дополнительному увеличению их выпуска. Материально-технические факторы наиболее важны, поскольку обеспечивают экономию не только живого, но и овеществленного труда.

2. Социально-экономические факторы *определяются качествами трудовых коллективов, их социально-демографическим составом, уровнями подготовки, дисциплинированности, трудовой активности и творческой инициативы работников, системой ценностных ориентаций, стилем руководства в подразделениях и на предприятии в целом и др.*

Кроме того, производительность труда обусловлена естественными и общественными условиями, в которых трудятся люди. Например, на предприятиях добывающей промышленности, если снижается содержание металла в руде, производительность труда падает пропорционально этому снижению, хотя выработка по добыче руды может расти.

. В этой группе особую роль играют состав персонала и качество труда. Причем вклад каждого индивидуума в общий совокупный труд неодинаков: одни в коллективе всегда производят больше среднего значения, а другие — меньше среднего. Однако применяемые ныне коллективные методы расчета производительности труда не учитывают этого. Производительность труда отдельного работника зависит от его способностей, мастерства, знаний, возраста, состояния здоровья и ряда других причин. С позиции продуктивности труда для работодателя важно найти "своего" работника, чья работоспособность и продуктивность труда потенциально выше средних значений. Такому отбору работников помогает оценка качества труда и система профотбора.

В этой группе факторов надо отметить и расходы страны на образование и здравоохранение, т. е. капиталовложения общества в социальную сферу. Не вызывает сомнений, что от уровня школьного и профессионального, в том числе высшего, образования зависит профессиональная подготовка работников, а от состояния медицинского обслуживания населения - здоровье нации и каждого работника в отдельности. Полноценный состав и рациональная структура продуктов питания, наличие и доступность потребительских товаров, включая товары длительного пользования, уровень развития сферы услуг и жилищно-коммунального обслуживания - это необходимые составляющие качества жизни, которые позволяют быстро и своевременно восстанавливать работоспособность человека, влияют на его настроение и создают ощущение комфортности и надежности. К числу социально-экономических факторов надо отнести и механизм перераспределения доходов общества между отдельными слоями населения.

3. Организационные факторы *определяются уровнем организации труда, производства и управления.*

К ним относятся:

- совершенствование организации управления производством;
- совершенствование структуры аппарата управления;
- совершенствование систем управления производством;
- улучшение оперативного управления производственным процессом;
- внедрение и развитие автоматизированных систем управления производством;
- включение в сферу действия АСУП максимально возможного количества объектов.
- совершенствование организации производства:
- улучшение материальной, технической и кадровой подготовки производства;
- улучшение организации производственных подразделений и расстановки оборудования в основном производстве;
- совершенствование организации вспомогательных служб и хозяйств (транспортного, складского, энергетического, инструментального, хозяйственного и других видов производственного

обслуживания).

Совершенствование организации труда:

- улучшение разделения и кооперации труда, внедрение многостаночного обслуживания, расширение сферы совмещения профессий и функций;
- внедрение передовых методов и приемов труда;
- совершенствование организации и обслуживания рабочих мест;
- внедрение технически обоснованных норм затрат труда, расширение сферы нормирования труда рабочих-повременщиков и служащих;
- внедрение гибких форм организации труда;
- профессиональный подбор кадров, улучшение их подготовки и повышение квалификации;
- улучшение условий труда, рационализация режимов труда и отдыха;
- совершенствование систем оплаты труда, повышение их стимулирующей роли.

Организационные факторы охватывают комплекс мер по организации труда и управлению, менеджменту персонала. С развитием экономики возрастает роль этой группы факторов. Понятие организации труда и управления включает выбор размеров и места расположения предприятия, кооперирование, специализацию и комбинирование как формы организации производства, схему, структуру и стиль управления предприятием, определение задач деятельности его подразделений. Особую группу составляют факторы, влияющие на взаимоотношения в коллективе и дисциплину труда. Это,:

- во-первых, система ценностей работников и принципы взаимодействия, воздействующие на целевые установки персонала, поведение работников и микроклимат в коллективе;
- во-вторых, меры активизации работников;
- в-третьих, меры контроля над исполнением управленческих решений и исправлением ошибок и просчетов.

Действие указанных факторов производительности труда обусловлено объективными, в том числе естественными и общественными, условиями деятельности. Среди них надо также отметить климатические условия и наличие природных богатств страны, ее общественное развитие, политическую жизнь и уровень благосостояния населения.

Без использования этих факторов невозможно получить полный эффект и от факторов материально-технических.

4. Структурные факторы - изменения структуры, ассортимента, персонала.

5. Отраслевые факторы

Все перечисленные факторы тесно связаны и взаимозависимы, они должны изучаться комплексно. Это необходимо для того, чтобы более точно оценить влияние каждого фактора, так как действия их не равноценны. Одни дают устойчивый прирост производительности труда, а влияние других является преходящим. Разные факторы требуют различных усилий и затрат для приведения их в действие. Классификация факторов производительности труда создает условия для проведения экономических расчетов по определению степени воздействия их на изменение производительности труда.

Резервы роста производительности труда - это неиспользованные возможности повышения производительности труда (снижения трудоемкости и увеличения выработки).

Резервы используются и вновь возникают под влиянием научно-технического прогресса. Количественно резервы можно определить как разницу между достигнутым и максимально возможным уровнями производительности труда за определенный промежуток времени.

Степень использования резервов влияет на уровень производительности труда.

Совокупность резервов целесообразно классифицировать в соответствии с классификацией факторов. Это дает возможность при проведении анализа выявить основные причины потерь и непроизводительных затрат труда по каждому фактору производительности труда и наметить пути их устранения. Выделяют: резервы технического прогресса, резервы социально-экономические, организационные резервы, структурные резервы, отраслевые резервы.

Другой пример классификации резервов - уровень их возникновения. По этому признаку различают резервы: общегосударственные, региональные, межотраслевые, отраслевые, внутрипроизводственные.

Общегосударственные резервы и их использование оказывают влияние на рост производительности труда по всей стране. Это резервы, связанные с размещением предприятий, нерациональным использованием занятости населения, недоиспользованием рыночных методов хозяйствования и др.

Региональные резервы - это возможности лучшего использования производительных сил, характерных для данного региона.

Межотраслевые резервы связаны с возможностью улучшения межотраслевых связей, укрепления договорной дисциплины между предприятиями разных отраслей.

Отраслевые резервы - это возможности роста производительности труда, характерные для предприятий конкретной отрасли экономики.

Внутрипроизводственные резервы определяются недостатками в использовании на предприятии сырья, материалов, оборудования, рабочего времени. Кроме прямых потерь рабочего времени - внутрисменных и целодневных, имеются скрытые потери, связанные с исправлением бракованных изделий, с выполнением работ, не предусмотренных технологией.

Внутри фирмы резервы делятся на: резервы снижения трудоемкости, резервы улучшения использования фонда рабочего времени, резервы улучшения структуры кадров.

По срокам использования резервы делятся на долгосрочные, стратегические, тактические и оперативные.

Для использования резервов на предприятиях разрабатываются планы организационно-технических мероприятий, в которых указываются виды резервов роста производительности труда, мероприятия по их реализации, планируемые затраты для этого, сроки проведения работ, ответственные исполнители.

В любом готовом продукте (продукции, товаре или услуге) концентрируется живой и овеществленный труд. Благодаря такому совокупному труду, в основе которого находится живой труд работника, создаются материальные ценности. Живой труд (физический и умственный) требует энергозатрат человеческого организма. При физическом труде затрачивается энергия мышц, которая измеряется в калориях; при умственном труде затрачивается энергия умственной деятельности. Понятно, что энергозатраты живого труда имеют физиологические пределы, которые ограничивают рост продуктивности труда.

Иное дело - овеществленный труд. Он характеризует воплощенный в предметах и средствах труда (в машинах, механизмах, оборудовании, автоматике и др.) живой труд прошлого. И его возможности эволюционно безграничны.

По мере развития производительных сил общества в совокупном труде закономерно снижается доля живого труда при соответствующем возрастании доли овеществленного труда. Совершенствование производства и научно-технический прогресс являются главными условиями роста производительности труда. И это — основной резерв увеличения продуктивности труда. В обществе создаются и внедряются принципиально новые материалы и технологические процессы, а также средства автоматизации. Их применение ведет к росту автоматизации и механизации труда.

Уровень механизации труда (U_M) определяется по формуле:

$$U_M = C_M / C_0$$

где C_M — численность работников, которые большую часть рабочей смены трудятся с использованием средств механизации;

C_0 — среднесписочная численность работников.

Аналогичным образом рассчитывается уровень автоматизации труда; но соответственно в числителе формулы будет количество тех работников, которые большую часть смены (рабочего дня) используют средства автоматизации.

Пример

Определить уровень механизации труда работников предприятия.

На предприятии работают 38 человек, в том числе у 21 рабочего трудовая смена большую часть времени проходит с использованием средств механизации труда.

Расчет.

Уровень механизации труда на предприятии составит:

$$U_M = (21/38) \times 100\% = 55,3\%$$

Вывод.

Уровень механизации труда на предприятии составлял 55,3%. Для оценки этого уровня его надо сравнить со средне отраслевым значением показателя.

Кроме того, применяется второй метод расчета уровня механизации или автоматизации труда ($U_{M,a}$)* — по рабочему времени. В этом случае используется формула:

$$U_{M,a} = (B_{M,a} / B_0) \times 100\%;$$

где $B_{M,a}$ — время работы работников, чей труд механизирован (автоматизирован);

B_0 - время работы всех работников.

Повышение уровня механизации (автоматизации) труда свидетельствует об увеличении доли овеществленного труда и возможностях роста производительности труда без увеличения затрат живого труда.

В рыночных условиях хозяйствования все более широкое распространение получает концепция предельной производительности труда, согласно которой дополнительное увеличение численности работников приводит ко все меньшему росту предельного продукта. При этом под предельным продуктом труда понимается количество дополнительной продукции, которое получит предприятие, нанимая одного дополнительного работника.

Умножив предельный продукт на его цену, получим денежное выражение предельного продукта, или предельный (либо добавочный) доход от приема на работу последнего работника.

В случае, когда предельный продукт труда больше предельных издержек на оплату труда, необходимо увеличивать число занятых, при этом общая прибыль предприятия с ростом числа занятых должна возрасти.

Если предельный продукт труда меньше предельных издержек на оплату труда, то прибыль

начинает уменьшаться с последним принятым работником. Следовательно, можно увеличивать прибыль, лишь уменьшая число занятых.

Таким образом, максимизация прибыли возможна лишь при таком уровне занятости на предприятии, когда предельный доход, получаемый в результате работы последнего принятого работника, равен предельным издержкам на оплату его труда.

Задачей предприятия является достижение высокого уровня производительности труда. Развивающиеся конкурентоспособные предприятия обязаны обеспечивать опережение прироста производительности труда по сравнению с приростом заработной платы, применять наряду с материальным стимулированием разнообразные формы морального поощрения работников, использовать предоставленные им права и возможности для установления прогрессивных технически обоснованных норм и пересмотра норм по мере улучшения организации труда и производства, проведения соответствующих технических мероприятий. Повышению производительности труда и эффективности производства способствуют снижение трудоемкости продукции, рациональное использование трудовых ресурсов предприятия, сокращение численности персонала, занятого на вспомогательных и подсобных работах, улучшение использования фонда рабочего времени, ликвидация потерь и непроизводительных затрат рабочего времени, снижение текучести кадров и укрепление трудовой дисциплины.

При планировании, учете и анализе уровня и динамики производительности труда и трудоемкости выпускаемой продукции предприятие может использовать систему показателей, описанных ниже.

Особое значение для расчета показателей производительности труда, определения численности работников и организации заработной платы имеет нормирование трудовых затрат (нормы времени, выработки и обслуживания). При этом важно, чтобы обеспечивался комплексный подход, охватывающий все области организации труда и формы стимулирования, систему занятости и ситуацию на потребительском рынке, сферу социально-культурного обслуживания и т.д.

В рыночных условиях хозяйствования предприятия обязаны использовать оплату труда и различные формы мотивации как важнейшее средство стимулирования роста производительности, улучшения качества продукции, повышения эффективности производства и укрепления дисциплины. Заработная плата каждого работника должна выплачиваться в полном соответствии с конечными результатами труда, его количеством и качеством.

Предприятия самостоятельно планируют общую численность работников, их профессиональный и квалификационный состав, режим работы, утверждают штаты, определяют формы и системы оплаты труда, порядок премирования, вводят новые тарифные ставки и должностные оклады, доплаты и надбавки за счет заработанных средств.

Поэтому неопределима важность показателей, характеризующих численность, состав работников, структуру и движение кадров, методику расчета численности различных категорий работников (основных и вспомогательных рабочих, специалистов, учеников и т.д.), важнейших показателей, применяемых при планировании и анализе фонда заработной платы на промышленных предприятиях, при расчете основного сдельного и повременного заработка отдельных работников и различных видов доплат. Ряд показателей, связанных с применением действующей тарифной системы, позволяет определить индивидуальную и бригадную расценки за выполненную работу, среднюю тарифную ставку, средний разряд рабочих и т. д. Особую роль играют показатели, связанные с нормированием труда, улучшением условий и повышением культуры работы.

Ниже приводятся соотношения между основными показателями, используемыми в экономике труда, в том числе связывающие производительность труда, трудоемкость, трудовые нормы и нормативы, численность персонала.

Прирост производительности труда в результате экономии численности работников определяется по формуле:

$$Пт = \frac{\Delta_{\text{числ}}}{P_{\text{расч}}} \cdot 100 / \Delta_{\text{числ}},$$

где Π_t — прирост производительности труда;

$\mathcal{E}_{\text{числ}}$ — относительная экономия численности работающих (рабочих) по отдельным мероприятиям, чел.;

$P_{\text{расч}}$ — расчетная среднесписочная численность работающих (рабочих) по предприятию (исчисленная на объем производства планируемого периода по выработке базисного периода), чел.

Выработка продукции на одного работника измеряется в стоимостном (руб.), натуральном (кг, л, шт.), условно-натуральном (15-сильные тракторы, 4-осные вагоны, тубы — консервы в условных банках и др.) и трудовом выражении (нормо/час, человеко/час). В общем виде расчет выработки с использованием указанных единиц измерения объема продукции производится по формуле:

$$V_n = \sum q \setminus P$$

где q — объем продукции, произведенной за данный период времени в стоимостных, натуральных, условно-натуральных или трудовых единицах измерения;

P — среднесписочная численность работников (или рабочих) в данном периоде, чел.

Наряду со стоимостными показателями в отдельных отраслях промышленности (нефтяной, угольной, лесной и др.), а также в цехах, на участках исчисляются показатели выработки в натуральном, условно-натуральном и трудовом выражении.

Выработка продукции на одного работника промышленно-производственного персонала является одним из обобщающих показателей предприятия (отрасли) и характеризует уровень производительности труда в стоимостном выражении и определяется отношением объема валовой (или товарной) продукции, произведенной за данный период (месяц, квартал, год), в сопоставимых оптовых ценах предприятий V (в руб) к среднесписочной численности работников промышленно — производственного персонала (чел), т.е.

$$v = V/P$$

В промышленности для определения динамики производительности труда применяют индекс, основанный на сопоставлении выработки продукции на одного работника в денежном выражении в сопоставимых ценах. Этот индекс определяется в общем виде отношением:

$$J = V_1/V_0,$$

где V_1 и V_0 - выработка товарной (валовой) продукции в сопоставимых оптовых ценах предприятия на одного работника соответственно в базисном и отчётном периодах.

Производительность труда является сложной и противоречивой экономической категорией. Будучи важной характеристикой трудовой деятельности, она неразрывно связана с применяемыми средствами производства и в первую очередь орудиями труда.

Наиболее часто производительность труда определяется как соотношение объема произведенной продукции и затрат труда. Однако при этом возникают большие сложности как при измерении затрат труда, так и при оценке его материального результата.

В категории производительности труда и расчетах этого показателя имеется еще немало до конца не выясненных моментов. Так, при огромном разнообразии трудовой деятельности не всегда достаточно точно можно рассчитать этот показатель. Например, если его определять по изложенной выше методике, то можно сделать скоропалительный вывод, что производительность труда врача, принимающего десять пациентов в час, выше производительности труда другого врача,

принимającego лишь восемь пациентов за это же время. Аналогичным образом можно подойти к вопросу и о производительности труда парикмахера, швеи или художника.

Сравнивая производительности труда продавца ювелирных изделий и продавца овощей, можно решить, что у первого производительность труда в 10 раз выше, чем у второго, лишь на том основании, что в ювелирном магазине этот показатель выражается суммой, допустим, в 20 тыс. руб., а в овощном — 2 тыс. руб. Но ведь в каждом указанном случае необходимо учитывать особенности труда. А это предполагает более сложные подходы к расчетам показателя.

Сравнение уровней производительности труда лучше проводить по однородным видам деятельности или же использовать относительные величины. Так, можно оценить имеющийся прирост производительности труда в литейном цехе, например, в 5% и в кондитерском цехе — 2% за год. Эти данные свидетельствуют о более производительной работе литейного цеха. Но и здесь могут быть искажения: возможно, что базовое значение производительности труда в литейном цехе было занижено. Поэтому расчеты производительности труда — это сложный процесс, требующий учета не только особенностей конкретного вида труда, условий этой деятельности, но и ряда иных факторов.

Специалисты считают, что наиболее обоснованный подход к определению производительности труда достигается в том случае, когда при ее расчете соблюдаются следующие требования:

- учет всех затрат труда на данный вид работы;
- устранение искажений, связанных с различиями в трудоемкости;
- исключение повторного счета, в частности прошлого труда.

Во-первых, имеет место длительная дискуссия о том, какие затраты труда надо учитывать: только непосредственно занятых производством этих продуктов работников (так называемые затраты живого труда) или также затраты труда по созданию средств производства, используемых в ходе трудовой деятельности (то есть затраты овеществленного труда). В первом случае речь идет о затратах рабочего времени, а во втором — об отдаче средств производства. Тем не менее, оба вида затрат труда могут иметь в пределах предприятия стоимостную оценку.

Теоретическое значение этого спора не вызывает сомнений. Однако с практической точки зрения представляется совершенно очевидным, что различные задачи управления трудом (и производством в целом) требуют расчета и той и другой характеристик. В самом деле, в краткосрочной перспективе при решении задач небольшого производственного подразделения единственным объектом управления будет непосредственный труд его работников. При переходе к перспективному планированию деятельности предприятия невозможно анализировать только динамику производительности живого труда, поскольку последняя будет отражать лишь малую часть общего изменения результативности деятельности работников. Кроме того, неучтенные параметры использования средств производства нарушат связь показателя производительности труда с финансовыми показателями деятельности предприятия. Естественно, в качестве промежуточного варианта возможен частичный учет затрат прошлого труда (при этом предполагается, что не включаемые в расчет составляющие затрат практически не изменяются). Решение данного вопроса зависит от уровня концентрации производства: в случае объединения ряда ранее самостоятельных предприятий часть овеществленного труда становится живым.

Во-вторых, в большинстве публикаций ведутся споры о том, учитывается ли в уровне производительности интенсивность труда. Данная категория отражает напряженность трудовой деятельности как с точки зрения «плотности» загрузки фонда рабочего времени, так и с точки зрения быстроты выполнения трудовых операций. Отметим сразу, что различие между категориями «интенсивность» и «напряженность» заключается в том, что первая включает в себя качественный аспект увеличения трудовых усилий в единицу времени. Так, для выполнения ряда работ просто необходим высокий уровень интенсивности: сколь угодно долгая продолжительность малонапряженного труда не приведет ни к какому полезному результату. Ее изменение означает изменение объема усилий, которые работник отдает трудовому процессу. При росте интенсивности труд становится более напряженным, захватывающим все силы индивида.

§ 4. Анализ производительности труда

Эффективность использования трудовых ресурсов выражается на уровне производительности труда. Показатель производительности труда является обобщающим показателем работы хозяйствующих субъектов. Данный показатель отражает как положительные стороны работы, так и ее недостатки.

Производительность труда характеризует результативность, плодотворность и эффективность конкретного вида труда.

Важнейшими показателями являются выработка и трудоемкость. Выработка – наиболее распространенный и универсальный показатель производительности труда. В связи с тем, что затраты труда могут быть выражены количеством отработанных человеко-часов, человеко-дней, средним списочным числом рабочих или работающих, различают показатели среднечасовой, дневной и годовой выработки на одного рабочего. Среднегодовая выработка определяется как на одного рабочего, так и на одного работающего. Трудоемкость продукции – затраты времени на производство единицы продукции определенного вида.

В ходе анализа производительности труда по этому показателю целесообразно:

- - дать оценку выполнения плана по производительности труда;
- - выявить факторы и определить размер их влияния на производительность труда;
- - определить резервы роста производительности труда.

Многочисленные взаимозависимые факторы повышения показателей производительности труда можно условно объединить в следующие основные группы, характеризующие:

1. совершенствование техники и технологии. В эту группу факторов входит все, что определяется современным научно-техническим прогрессом;
2. улучшение организации производства, рациональное размещение производительных сил, специализацию предприятий и отраслей промышленности, наиболее полное использование имеющегося оборудования, ритмичность производства и др.;
3. совершенствование организации труда, то есть улучшение использования живого труда (повышение квалификации кадров, культурно-технического уровня трудящихся, укрепление трудовой дисциплины и совершенствование заработной платы, нормирования труда и личной материальной заинтересованности всех работников; обеспечение средней интенсивности труда).

Среднегодовая выработка продукции одним работником (ГВ) равна произведению следующих факторов:

$$ГВ = УД \times Д \times П \times ЧВ, \text{ где}$$

ГВ – среднегодовая выработка продукции одним работником,

УД – доля рабочих в общей численности работников,

Д – количество отработанных дней одним рабочим за год,

П – средняя продолжительность рабочего времени,

ЧВ - среднечасовая выработка продукции.

Исходные данные для проведения анализа производительности труда представлены в таблице 2.

Таблица 2. Исходные данные для анализа производительности труда

Показатели	План	Факт	Отклонение
Объем производства продукции, тыс. руб.	45000	48000	+ 3000

Среднесписочная численность:			
- промышленно-производственного персонала	150	152	+ 2
- рабочих	120	125	+ 5
Удельный вес рабочих в общей численности ППП (Уд), %	80	82	+ 2
Отработано дней одним рабочим за год	220	212	- 8
Средняя продолжительность рабочего дня, ч.	7,95	7,8	- 0,15
Общее количество отработанного времени:	25185600	25837500	- 651900
- всеми рабочими за год, чел.-час.	209880	206700	- 3180
- в том числе одним рабочим, чел.-час.			
Среднегодовая выработка, тыс. руб.:	300	315	+ 15
- одного работающего	375	384	+ 9
- одного рабочего			
Среднедневная выработка рабочего, тыс. руб.	1,7045	1,8113	+ 0,1068
Среднечасовая выработка рабочего	0,2144	0,2322	+ 0,0178

Расчет влияния факторов на уровень среднегодовой выработки работников предприятия произведем способом абсолютных разниц:

$$\Delta ГВ_{\text{ОБЩ}} = ГВ_{\text{Ф}} - ГВ_{\text{ПЛ}};$$

$$\Delta ГВ_{\text{ОБЩ}} = 316 - 300 = + 15 (\text{тыс. руб.});$$

$$\Delta ГВ_{\text{УД}} = \Delta УД \times ГВ'_{\text{ПЛ}};$$

$$\Delta ГВ_{\text{УД}} = (0,82 - 0,80) \times 375 = + 7,50 (\text{тыс. руб.});$$

$$\Delta ГВ_{\text{Д}} = УД_{\text{Ф}} \times \Delta Д \times ДВ_{\text{ПЛ}};$$

$$\Delta ГВ_{\text{Д}} = 0,82 \times (212 - 220) \times 1,7045 = - 11,18 (\text{тыс. руб.});$$

$$\Delta ГВ_{\text{П}} = УД_{\text{Ф}} \times Д_{\text{Ф}} \times \Delta П \times ЧВ_{\text{ПЛ}};$$

$$\Delta ГВ_{\text{П}} = 0,82 \times 212 \times (7,8 - 7,95) \times 0,2144 = - 5,59 (\text{тыс. руб.});$$

$$\Delta ГВ_{\text{ЧВ}} = УД_{\text{Ф}} \times Д_{\text{Ф}} \times П_{\text{Ф}} \times \Delta ЧВ;$$

$$\Delta ГВ_{\text{ЧВ}} = 0,82 \times 212 \times 7,8 \times (0,2322 - 0,2144) = + 24,14 (\text{тыс. руб.}).$$

Произведенные вычисления позволяют сделать вывод о том, что на увеличение среднегодовой выработки работников предприятия положительно повлияли 2 фактора: увеличение удельного веса рабочих в общей численности промышленно-производственного персонала, а также увеличение среднечасовой выработки одного рабочего. За счет первого фактора среднегодовая выработка увеличилась на 7,5 тыс. руб., а за счет второго – на 24,14 тыс. руб.

Однако два других фактора оказали неблагоприятное влияние. За счет целодневных простоев и внутрисменнх потерь среднегодовая выработка уменьшилась на 16,77 тыс. руб.

При анализе производительности труда необходимо произвести также факторный

анализ изменения выпуска продукции за счет изменения фонда рабочего времени. Анализ можно произвести способом цепной подстановки по данной формуле:

$ВП = ЧР \times Д \times П \times ЧВ$, где

ЧР – среднегодовая численность рабочих,

Д – отработано дней одним рабочим,

П – средняя продолжительность рабочего дня,

ЧВ – среднечасовая выработка рабочего.

Итак, произведем расчет, используя данные таблиц 1 и 2, по следующей модели:

$$ВП_{ПЛ} = ЧР_{ПЛ} \times Д_{ПЛ} \times П_{ПЛ} \times ЧВ_{ПЛ};$$

$$ВП_{ПЛ} = 120 \times 220 \times 7,95 \times 0,2144 = 44998,3 (\text{тыс. руб.});$$

$$ВП_{УСЛ1} = ЧР_{Ф} \times Д_{ПЛ} \times П_{ПЛ} \times ЧВ_{ПЛ};$$

$$ВП_{УСЛ1} = 125 \times 220 \times 7,95 \times 0,2144 = 46873,2 (\text{тыс. руб.});$$

$$ВП_{УСЛ2} = ЧР_{Ф} \times Д_{Ф} \times П_{ПЛ} \times ЧВ_{ПЛ};$$

$$ВП_{УСЛ2} = 125 \times 212 \times 7,95 \times 0,2144 = 45168,7 (\text{тыс. руб.});$$

$$ВП_{УСЛ3} = ЧР_{Ф} \times Д_{Ф} \times П_{Ф} \times ЧВ_{ПЛ};$$

$$ВП_{УСЛ3} = 125 \times 212 \times 7,8 \times 0,2144 = 44316,5 (\text{тыс. руб.});$$

$$ВП_{Ф} = ЧР_{Ф} \times Д_{Ф} \times П_{Ф} \times ЧВ_{Ф};$$

$$ВП_{Ф} = 125 \times 212 \times 7,8 \times 0,2322 = 47995,7 (\text{тыс. руб.}).$$

Таким образом, суммарное увеличение объема валовой продукции составило:

$$\Delta ВП_{ОБЩ} = ВП_{Ф} - ВП_{ПЛ};$$

$$\Delta ВП_{ОБЩ} = 47995,7 - 44998,3 = + 2997,4 (\text{тыс. руб.}).$$

На прирост объема валовой продукции оказали влияние следующие факторы:

- изменение среднегодовой численности рабочих

$$\Delta ВП_{ЧР} = ВП_{УСЛ1} - ВП_{ПЛ};$$

$$\Delta ВП_{ЧР} = 46873,2 - 44998,3 = + 1874,9 (\text{тыс. руб.});$$

- изменение количества дней, отработанных одним рабочим за год,

$$\Delta ВП_{Д} = ВП_{УСЛ2} - ВП_{УСЛ1};$$

$$\Delta ВП_{Д} = 45168,7 - 46873,2 = - 1704,5 (\text{тыс. руб.});$$

- уменьшения средней продолжительности рабочего дня

$$\Delta ВП_{П} = ВП_{УСЛ3} - ВП_{УСЛ2};$$

$$\Delta ВП_{П} = 44316,5 - 45168,7 = - 852,2 (\text{тыс. руб.});$$

- увеличения среднечасовой выработки

$$\Delta ВП_{ЧВ} = ВП_{Ф} - ВП_{УСЛ3};$$

$$\Delta ВП_{ЧВ} = 47995,7 - 44316,5 = + 3679,2 (\text{тыс. руб.}).$$

Подводя итог по проведенному факторному анализу, можно отметить, что на прирост объема валовой продукции 2 фактора, среднегодовая численность рабочих и среднегодовая выработка, оказали положительное влияние и увеличили объем валовой продукции на 5554,1 тыс. руб. Остальные факторы привели к уменьшению выпуска продукции на 2556,7 тыс. руб.

Глава 7. Мотивация труда: сущность, методы и направления развития

§ 1. Понятие мотивации и мотивационного процесса

В самом общем виде мотивацию человека к деятельности можно представить в виде совокупности внутренних и внешних по отношению к человеку сил, которые, непрерывно воздействуя на него, побуждают к совершению тех или иных действий. При этом связь между этими силами и конкретными действиями человека определяется очень сложной системой взаимодействий, индивидуальной для каждого человека, поэтому различные люди могут совершенно по-разному реагировать на одинаковые воздействия со стороны одинаковых сил, то есть влияние мотивации на конкретного человека зависит от многих факторов и индивидуально.

Понимая вышесказанное, можно дать более детализированное определение мотивации.

Мотивация — совокупность внутренних и внешних движущих сил, побуждающих человека к деятельности, задающих границы, формы, степень интенсивности деятельности, уровень затраты усилий, старания, добросовестности, настойчивости и придающие ей направленность, ориентацию на достижение определенных целей.

Мотивация не является реально наблюдаемым фактом, это сконструированное понятие, то есть ее нельзя непосредственно наблюдать или измерить эмпирическим путем.

Изучение мотивации необходимо для решения многих практических задач. Знания о мотивационном процессе, потребностях человека, стимулировании и т.п. многие годы широко применяются на практике. И, прежде всего, эти вопросы интересуют менеджеров, занятых в управлении персоналом фирмы, которым очень важно знать мотивы поведения людей и их групп с тем, чтобы активно применить эти знания в повседневной работе для активизации деятельности персонала фирмы, для повышения эффективности труда коллектива.

Вопрос о мотивации людей к труду рассматривался с внеэкономических и внесоциально-психологических позиций. В разных странах существуют различные модели мотивации и стимулирования труда. Например, в Японии, в ее основе лежит иерархия рангов. В США система стимулирования трудовой деятельности предполагает обоснование стратегических и тактических целей организации, установление на этой основе целей подразделения и каждого сотрудника, выбор средств для достижения целей, согласование общих, частных и индивидуальных целей.

Потребности — это то, что возникает и находится внутри человека, что достаточно общее для разных людей, но в то же время имеет определенное индивидуальное проявление у каждого человека.

Потребности могут возникать как осознанно, так и неосознанно. При этом не все потребности осознаются и осознанно устраняются. Если потребность устранена, то это не предполагает, что она устранена навсегда. Большинство потребностей периодически возобновляются, хотя при этом они могут менять форму своего конкретного проявления, а также степень настойчивости и влияния на человека.

Таблица 3. Потребности и характерное для них мотивационное поведение

Потребность	Черты поведения
СТАТУС	-любит и носит дорогую одежду -стремится иметь символы положения в обществе - хочет соответствовать корпоративным ценностям - любит машины высокого

	качества - живет (хочет жить) в престижном районе - стремится, чтобы о нем думали как о профессионале - гордится работой
НАДЕЖНОСТЬ	- одевается чисто и аккуратно - имеет давно установившиеся личные привычки - любит вдаваться в подробности - беспокоится - готов защищаться, если его критикуют - любит правила и инструкции - нуждается в точности и ясности инструкций - не любит изменений и неопределенности - противится изменениям на работе - предпочитает все делать сам, потому что знает, как делать - много работает
ЧУВСТВО ПРИНАДЛЕЖНОСТИ	- предан членам команды - любит делиться своим мнением перед тем, как принят решение - выступает против перемен, если это беспокоит группу - хочет быть популярным - в качестве руководителя плохо справляется с дисциплиной и делегированием полномочий - становится в оборонительную позицию, если на группу нападают и критикуют - умеет хорошо и кратко передавать свои мысли, чтобы держать товарищей по команде в курсе дела
ПРИЗНАНИЕ	- испытывает потребность и любит похвалу - обращает внимание на успехи - кичится наградами - любит быть в центре внимания - много работает, хочет добиться успеха
ВЛАСТЬ	- любит принимать решения - любит организовывать других - получает удовольствие от руководства работой других - четко мыслит и может хорошо выражать свои идеи - может жить, принимая трудные решения - может выступать с конструктивной критикой деятельности организации - проявляет инициативу
НЕЗАВИСИМОСТЬ	- с готовностью берет на себя ответственность - любит новые благоприятные возможности - решительный - ясно выражает свою точку зрения - может быть очень критичен по отношению к организации - любит поступать по-своему - проявляет упорство при защите собственных идей - досуг предпочитает проводить уединенно - не любит правила
ДОСТИЖЕНИЯ	- хочет учиться - приветствует перемены - не любит рутину - любит неопределенность - получает наслаждение от риска - любит новшества - не всегда все доводит до конца

Мотив — это то, что вызывает определенные действия человека. Мотив находится внутри человека, имеет персональный характер, зависит от множества внешних и внутренних по отношению к человеку факторов, а также от действия других, возникающих параллельно с ним мотивов. Мотив не только побуждает человека к действию, но и определяет, что надо сделать и как будет осуществлено это действие. В

частности, если мотив вызывает действия по устранению потребности, то у различных людей эти действия могут совершенно отличны, даже если они испытывают одинаковую потребность. Мотивы поддаются осознанию. Человек может воздействовать на свои мотивы, приглушая их действие или даже устраняя их из своей мотивационной совокупности.

Российские авторы подразделяют мотивы трудовой деятельности на три группы:

- 1) мотивы трудовой деятельности;
- 2) мотивы выбора профессии;
- 3) мотивы выбора места работы.

Поведение человека обычно определяется не одним мотивом, а их совокупностью, в которой мотивы могут находиться в определенном отношении друг к другу по степени их воздействия на поведение человека. Поэтому мотивационная структура человека может рассматриваться как основа осуществления им определенных действий. Мотивационная структура человека обладает определенной стабильностью. Однако она может меняться, в частности, сознательно в процессе воспитания человека, его образования.

Мотивирование — это процесс воздействия на человека с целью побуждения его к определенным действиям путем пробуждения в нем определенных мотивов. Мотивирование составляет сердцевину и основу управления человеком.

Эффективность управления в очень большой степени зависит от того, насколько успешно осуществляется процесс мотивирования.

В зависимости оттого, что преследует мотивирование, какие задачи оно решает, можно выделить два основных типа мотивирования.

Первый тип состоит в том, что путем внешних воздействий на человека вызываются к действию определенные мотивы, которые побуждают человека осуществлять определенные действия, приводящие к желательному для мотивирующего субъекта результату. При данном типе мотивирования надо хорошо знать то, какие мотивы могут побуждать человека к желательным действиям, и то, как вызывать эти мотивы.

Второй тип мотивирования своей основной задачей имеет формирование определенной мотивационной структуры человека. В этом случае основное внимание обращается на то, чтобы развить и усилить желательные для субъекта мотивирования мотивы действий человека и наоборот, ослабить те мотивы, которые мешают эффективному управлению человеком. Этот тип мотивирования носит характер воспитательной и образовательной работы и часто не связан с какими-то конкретными действиями или результатами, которые ожидается получить от человека в виде итога его деятельности. Этот тип мотивирования требует гораздо больших усилий, знаний и способностей для его осуществления. Однако и его результаты в целом существенно превосходят результаты первого типа мотивирования. Организации, освоившие его и использующие в своей практике, могут гораздо успешнее и результативнее управлять своими членами.

Первый и второй типы мотивирования не следует противопоставлять, так как в современной практике управления прогрессивно управляемые организации стремятся сочетать оба эти типа мотивирования.

Стимулы выполняют роль рычагов воздействия или носителей «раздражения», вызывающих действие определенных мотивов в качестве стимулов могут выступать отдельные предметы, действия других людей, обещания, носители обязательств и возможностей, предоставляемые возможности и многое другое, что может быть предложено человеку в компенсацию за его действия или что он желал бы получить в результате определенных действий. Человек реагирует на многие стимулы не обязательно сознательно. На отдельные стимулы его реакция даже может не поддаваться сознательному контролю.

Реакция на конкретные стимулы не одинакова у различных людей. Поэтому сами по себе стимулы не имеют абсолютного значения или смысла.

Процесс использования различных стимулов для мотивирования людей называется процессом стимулирования. Стимулирование имеет различные формы. В практике управления одной из самых распространенных его форм является материальное стимулирование. Роль данного процесса стимулирования исключительно велика. Однако очень важно учитывать ситуацию, в которой материальное стимулирование осуществляется, и стараться избегать преувеличения его возможностей, так как человек имеет очень сложную и неоднозначную систему потребностей, интересов, приоритетов и целей.

Стимулирование — это одно из средств, с помощью которого может осуществляться мотивирование. При этом, чем выше уровень развития отношений в организации, тем реже в качестве средств управления людьми применяется стимулирование. Это связано с тем, что воспитание и обучение как один из методов мотивирования людей приводят к тому, что члены организации сами проявляют заинтересованное участие в делах организации, осуществляя необходимые действия, не дожидаясь или же вообще не получая соответствующего стимулирующего воздействия.

Если посмотреть, на что в деятельности человека оказывает воздействие мотивация, то выяснится, что это следующие характеристики деятельности:

- усилие;
- старание;
- настойчивость;
- добросовестность;
- направленность.

Одну и ту же работу человек может делать, затрачивая различные усилия. Он может работать в полную силу, а может работать в полсилы. Также он может стремиться брать работу полегче, а может браться за сложную и тяжелую работу, выбирать решение попроще, а может искать и браться за сложное решение. Все это отражает то, какие усилия готов затрачивать человек. И зависит это от того, насколько он мотивирован на затрату больших усилий при выполнении своей работы. Человек может по-разному стараться, выполняя свою роль в организации. Одному может быть безразлично качество отдачей, не отлынивать от работы, стремиться к повышению квалификации, совершенствованию своих способностей работать и взаимодействовать с организационным окружением.

Третья характеристика деятельности, на которую влияет мотивация, состоит в настойчивости продолжать и развивать начатое дело. Это очень важная характеристика деятельности, так как часто встречаются люди, которые быстро теряют интерес к начатому делу. И даже если они имели очень хорошие результаты деятельности вначале, потеря интереса и отсутствие настойчивости может привести к тому, что они сократят усилия и станут меньше стараться, выполняя свою роль на существенно более низком уровне по сравнению с их возможностями. Отсутствие настойчивости сказывается также негативно на доведении дела до конца. Работник может выдвигать прекрасные идеи и ничего не делать для их выполнения, что на практике будет оборачиваться для организации упущенными возможностями.

Добросовестность при исполнении работы, означающая ответственное осуществление работы, с учетом всех необходимых требований и регулирующих норм, для многих работ является важнейшим условием их успешного выполнения. Человек может обладать хорошей квалификацией и знанием, быть способным и созидательным, много работать. Но при этом он может относиться к своим обязанностям спустя рукава, безответственно. И это может сводить на нет все положительные результаты его деятельности. Руководство организации должно хорошо представлять себе это и стараться таким образом строить систему мотивирования, чтобы она развивала у сотрудников эту характеристику их поведения.

Направленность как характеристика деятельности человека указывает на то, к чему он стремится, осуществляя определенные действия. Человек может выполнять свою работу

потому, что она приносит ему определенное удовлетворение (моральное или материальное), а может делать ее потому, что он Солидарен со своей организацией в процессе выполнения производственных задач и достижения целей. Для управления очень важно знать направленность действий человека, однако не менее важно также уметь, если надо, с помощью мотивирования ориентировать эти действия в определенном направлении.

Таким образом мотивация это совокупность сил, побуждающих человека осуществлять деятельность с затратой определенных усилий, на определенном уровне

Выделяют такие понятия как **внутренняя и внешняя мотивация**.

В первом случае мотивы порождает сам человек, сталкиваясь с задачей. Они как бы возникают внутри человека. Примером такого рода мотивации могут быть стремление к достижению, стремление к завершению работы, стремление к познанию, желание побороться, страх и т.п.

Во втором случае мотивы деятельности по решению задачи вызываются воздействием субъекта извне. Такого рода мотивацией являются процессы мотивирования. Например, оплата за работу, распоряжения, правила поведения и т.п.

В действительности не существует четкого разграничения «внутренней» и «внешней» мотиваций. Ряд мотивов в одних ситуациях может быть порожден «внутренней» мотивацией, а в других - «внешней». Может быть и так, что мотив одновременно порожден обеими системами мотивации. Но для управления очень важно знать о наличии этих двух типов мотивации, так как эффективно управление может опираться только на «внешний» тип мотивации, стремясь при этом принимать во внимание и предсказывать возникновение определенной «внутренней» мотивации.

Очевидно, что мотивация оказывает большое влияние на выполнение человеком своей работы, своих производственных обязанностей. Однако между мотивацией и конечным результатом деятельности нет однозначной зависимости. Может быть так, что человек, очень высоко мотивированный на выполнение своей работы, дает результаты худшие, чем человек менее мотивированный, либо даже слабо мотивированный. Отсутствие однозначной связи между мотивацией и конечным результатом деятельности обусловлено тем, что на результаты труда оказывает влияние множество других факторов, таких, например, как квалификация и способности работника, правильное понимание им выполняемой задачи, влияние на процесс работы со стороны окружения, удачливость и т.п.

§ 2. Характеристики мотивационного процесса

Мотивация, рассматриваемая как процесс, теоретически может быть представлена в виде шести следующих одна за другой стадий. Такое рассмотрение процесса носит достаточно условный характер, так как в реальной жизни нет столь четкого разграничения стадий и нет обособленных процессов мотивации. Однако для уяснения того, как разворачивается процесс мотивации, какова его логика составные части, может быть приемлема и полезна нижеприводимая модель.

Первая стадия - возникновение потребностей. Потребность проявляется в виде того, что человек начинает ощущать, что ему чего-то не хватает. Проявляется она в конкретное время и начинает «требовать» от человека, чтобы он нашел возможность и предпринял какие-то шаги для ее устранения. Потребности могут быть самыми различными. Условно их можно разбить на три группы:

- физиологические
- психологические
- социальные

Вторая стадия — поиск путей устранения потребности. Раз потребность возникла и создает проблемы для человека, то он начинает искать возможности устранить ее: удовлетворить, подавить, не замечать. Возникает необходимость что-то сделать, что-то предпринять.

Третья стадия - определение целей (направления) действия. Человек фиксирует, что и какими средствами он должен сделать, чего добиться, что получить для того, чтобы устранить потребность. На данной стадии происходит увязка четырех моментов:

- 1) что я должен получить, чтобы устранить потребность;
- 2) что я должен сделать, чтобы получить то, что желаю;
- 3) в какой мере я могу добиться того, чего желаю;
- 4) насколько то, что я могу получить, может устранить потребность.

Четвертая стадия - осуществление действия. На этой стадии человек затрачивает усилия для того, чтобы осуществить действия, которые, в конечном счете, должны предоставить ему возможность получения чего-то, чтобы устранить потребность. Так как процесс работы оказывает обратное влияние на мотивацию, то на этой стадии может происходить корректировка целей.

Пятая стадия - получение вознаграждения за осуществление действия. Прodelав определенную работу, человек либо непосредственно получает то, что он может использовать для устранения потребности, либо то, что он может обменять на желаемый для него объект. На данной стадии выясняется то, насколько выполнение действий дало желаемый результат. В зависимости от этого происходит либо ослабление, либо сохранение, либо же усиление мотивации к действию.

Шестая стадия - устранение потребности. В зависимости от степени снятия напряжения, вызываемого потребностью, а также от того, вызывает устранение потребности ослабление или усиление мотивации к деятельности, человек либо прекращает деятельность до возникновения новой потребности, либо продолжает искать возможности и осуществлять действия по устранению потребности.

Знание логики процесса мотивации не дает существенных преимуществ в управлении этим процессом. Можно указать несколько факторов, которые усложняют и делают неясным процесс практического развертывания мотивации. Важным фактором является неочевидность мотивов. Можно предполагать, догадываться по поводу того, какие мотивы действуют, но в явном виде их вычлениить невозможно. Требуются длительные и скрупулезные наблюдения для того, чтобы попытаться с достаточной степенью достоверности сказать о том, как кие мотивы являются ведущими, движущими в мотивационном процессе человека.

Следующим важным фактором является изменчивость мотивационного процесса. Характер мотивационного процесса зависит от того, какие потребности инициируют его. Однако сами потребности находятся между собой в сложном динамическом взаимодействии, зачастую противореча, друг другу либо же, наоборот, усиливая действия отдельных потребностей. При этом составляющие этого взаимодействия; могут меняться во времени, изменяя направленность и характер действия мотивов. Поэтому даже при самом глубоком знании мотивационной структуры человека, мотивов его действия могут возникать непредвиденные изменения в поведении человека и непредвиденная реакция с его стороны на мотивирующие воздействия.

Еще одним фактором, делающим мотивационный процесс каждого конкретного человека уникальным и не на сто процентов предсказуемым, является различие мотивационных структур отдельных людей, разная степень влияния одинаковых мотивов на различных людей, различная степень зависимости действия одних мотивов от других.

Все существующие *теории мотивации* в зависимости от понимания процесса можно условно объединить в две группы:

- **Содержательные** теории мотивации основываются на выявлении потребностей, которые заставляют людей действовать, так или иначе.
- **Процессуальные** теории мотивации основываются в первую очередь на том, как ведут себя люди, что влияет на характер их поведения.

§ 3. Содержательные теории мотивации

К числу наиболее известных теорий мотивации принадлежит иерархия потребностей человека, разработанная в 40-е годы Абрахамом Маслоу. Теория основана на том, что потребности имеют иерархическую структуру и могут быть упорядочены по мере возрастания их важности для человека, Т.е, прежде, чем потребность следующего уровня начнет влиять на поведение человека, должна быть в основном удовлетворена потребность более низкого уровня.

Физиологические потребности связаны с обеспечением выживания. Они включают потребности в еде, воде, убежище, отдыхе и т.д. Согласно теории Маслоу, человек работает прежде всего для удовлетворения своих физиологических потребностей. Формами их реализации могут быть оплата труда, премии, пособия и т.п.

Потребности в безопасности и защищенности включают потребности в защите от физических и психологических опасностей со стороны окружающего мира и уверенность в том, что физиологические потребности будут удовлетворены и в будущем (например, системой пенсионного обеспечения, страхования от болезней, бонусами, дивидендами в виде акций фирмы- т.д.). Социальные потребности (потребности в причастности) - это чувство принадлежности к чему или кому-либо, чувство социального взаимодействия, привязанности и поддержки. Проявлением социальных потребностей является принадлежность к предприятию, бригаде, трудовому коллективу, семье, ощущение причастности к делам фирмы и др.

Потребности в уважении включают потребности в самоуважении, признании своей компетентности в чем-либо, уважении со стороны окружающих, признании человека как личности. Они удовлетворяются посредством власти над другими, обращения к индивиду за советами, престижностью должности и т.д.

Потребности самовыражения - это потребности в реализации своих потенциальных возможностей, развитии личности. Они могут удовлетворяться через служебный рост, возможность гордиться своей работой, овладение новыми знаниями, рост квалификации и т.п.

Поскольку с развитием человека расширяются его потенциальные возможности, потребности в самовыражении никогда не могут быть полностью удовлетворены, а значит и процесс мотивации деятельности через потребности бесконечен.

Для того чтобы более высокий уровень иерархии потребностей начал влиять на поведение человека, не обязательно полное удовлетворение потребностей более низкого уровня. Например, люди начинают искать свое место в трудовом коллективе, Т.е. удовлетворять социальные потребности, задолго до того, как будут обеспечены их потребности в безопасности или полностью удовлетворены физиологические потребности.

Таким образом, теория Маслоу помогает понять, что лежит в основе стремления работника к труду, с учетом изменяющихся условий. В частности, раньше в развитых странах с рыночной экономикой отношение к работе мотивировалось почти исключительно экономическими стимулами, ибо поведение людей определялось в основном их первичными потребностями низших уровней. Сегодня ситуация изменилась. Для большинства наемных работников США, Японии, Швейцарии, Германии и других развитых стран физиологические потребности и потребности в безопасности удовлетворены настолько, что играют уже второстепенную роль и потребности высших уровней (вторичные потребности) могут служить здесь более мощными факторами развития производства, чем потребности низших уровней. В то же время следует учитывать, что изменение ситуаций может усиливать или

ослаблять те или иные мотивации. Поэтому руководители предприятий, предприниматели должны активно реагировать на эти изменения и вовремя корректировать методы (способы) удовлетворения потребностей работников. Например, на каком-то этапе эффективно действуют такие методы удовлетворения потребности в уважении, как продвижение работника по служебной лестнице и высокая оценка достигнутых им результатов. Однако через определенное время они, по каким-то причинам, перестают срабатывать. Значит надо вовремя изменить мотивации и применить новые действенные методы, связанные, допустим, с предложением более содержательной работы, привлечением работника к формулировке целей и выработке решений, делегированием ему дополнительных прав и полномочий и т.д.

Теория двух факторов Ф. Герцберга

Во второй половине 50-х годов Ф.Герцберг разработал еще одну модель мотивации, основанную на потребностях.. В соответствии с ней мотивация к содержательному труду доминирует над гигиеническими факторами (условиями работы, оплатой труда, отношениями с руководством, коллегами, подчиненными и др.). По Герцбергу, это наиболее сильный реальный мотив, выражающий естественную потребность человека в развитии и совершенствовании. Именно стремление к удовлетворению этой потребности побуждает работника постоянно повышать производительность труда и профессиональное мастерство. Соответствующие гигиенические факторы необходимы лишь для того, чтобы влиять на неудовлетворенность трудом в целом, но они не вызывают активной потребности к эффективному труду.

Обычно считается, что удовлетворенность человека своими действиями, своим состоянием, окружением и неудовлетворенность всем этим являются двумя полюсами противоположностями, между которыми может находиться состояние и настроена человека. В зависимости от того, как осуществляется воздействие, мотивирование человека, его настроение может переходить из одного состояния в другое, человек может становиться то более удовлетворенным, то более неудовлетворенным. Но, оказывается, не все выглядит так однозначно.

На стыке 1950—60-х гг. Фредерик Герцберг совместно с рядом его коллег провел исследование, касающееся выяснения того, какие факторы, оказывающие мотивирующее и демотивирующее воздействие на поведение человека, вызывают его удовлетворенность или же неудовлетворенность. Вывод, который он сделал на основе этих исследований, оказался исключительно оригинальным. Герцберг заключил, что процесс обретения удовлетворенности и процесс нарастания неудовлетворенности с точки зрения обуславливающих их факторов являются двумя различными процессами. То есть факторы, которые вызвали рост неудовлетворенности, при их устранении необязательно приводили к увеличению удовлетворенности. И, наоборот, из того, что какой-либо фактор способствовал росту удовлетворенности, никак не следовало, что при ослаблении влияния этого фактора будет расти неудовлетворенность.

Процесс «удовлетворенность - отсутствие удовлетворенности» в основном находится под влиянием факторов, связанных с содержанием работы, т.е. под влиянием внутренних по отношению к работе факторов. Данные факторы оказывают сильное мотивирующее воздействие на поведение человека, которое может привести к хорошему выполнению работы. Если эти факторы не присутствуют, то их отсутствие не вызывает

сильной неудовлетворенности. Герцберг называл эти факторы «удовлетворителями». Это название не получило широкого хождения. Обычно эти факторы называются мотивирующими.

Мотивирующие факторы рассматриваются как самостоятельная группа потребностей, обобщенно которую можно назвать группой потребностей в росте. К этой группе относятся такие потребности или факторы, как достижение, признание, ответственность, продвижение, работа сама по себе, возможность роста. Если данные потребности удовлетворяются, то и человек испытывает удовлетворение. Атак как они могут приводить к удовлетворению, то они играют мотивирующую роль.

Процесс «неудовлетворенность — отсутствие неудовлетворенности» определяется влиянием факторов, в основном связанных с окружением, в котором осуществляется работа. Это внешние факторы. Их определенное состояние вызывает у работников чувство неудовлетворенности. В то же время «благоприятное» состояние факторов этой группы не обязательно вызывает состояние удовлетворенности. То есть данные факторы не играют мотивирующей роли, они как бы связаны с устранением «боли», «страдания». В литературе по управлению обычно их называют «факторами здоровья», как бы подчеркивая этим, что данные факторы создают нормальные, здоровые условия труда. «Факторы здоровья» могут быть рассмотрены как группа потребностей человека в устранении трудностей, желаний и проблем. Эти факторы помогают человеку устранить «боль», которую он переживает в их отсутствие. Но они не являются мотивирующими, так как обеспечивают нормальные условия и фактически не приводят к удовлетворенности. К «факторам здоровья» относятся заработная плата, безопасность на рабочем месте, условия на рабочем месте (шум, освещенность, комфорт и т.п.), статус, правила, распорядок и режим работы, качество контроля со стороны руководства, отношения с коллегами и одним из самых парадоксальных выводов, который был сделан Герцбергом из анализа "факторов здоровья", явился вывод о том, что заработная плата, не является мотивирующим фактором. На основе разработанной им концепции двух групп факторов Герцберг сделал вывод о том, что при наличии, у работников чувства неудовлетворенности менеджер должен обращать первостепенное внимание на те факторы, которые вызывают неудовлетворенность, и делать все для того, чтобы устранить эту неудовлетворенность. После того как достигнуто состояние отсутствия неудовлетворенности, пытаться мотивировать работников с помощью «факторов здоровья» - практически бесполезное дело. Поэтому после этого менеджер должен сконцентрировать внимание на приведении в действие мотивирующих факторов и пытаться добиваться высоких результатов труда через механизм достижения работниками состояния удовлетворенности.

В рамках данной теории предложен так называемый *метод обогащения труда*. Суть его в необходимости расширения сферы труда не только «горизонтально» (путем добавления аналогичных функций), но также и «вертикально», предоставляя дополнительную свободу в принятии решений. «Вертикальное» расширение выражается в «обогащении труда» более содержательными и творческими функциями путем, например, сочетания нескольких последовательных операций на одном рабочем месте, поручения работнику целого цикла операций, предоставления относительной автономии в выполнении работы и т.д.

Теория обогащения труда основана на предположении, что работники должны быть лично заинтересованы в выполнении той или иной работы. Обогащение труда направлено на структурирование трудовой деятельности таким образом, чтобы дать возможность исполнителю почувствовать сложность и значимость порученного ему дела, самостоятельность и независимость в выборе решений, отсутствие монотонного труда, ответственность за реализацию задачи.

Среди сотен фирм США, которые используют теорию обогащения труда для устранения негативных последствий утомления и связанного с этим падения производительности труда, такие крупные компании, как «Ай Ти энд Тю», «Америкэн эйрлайнз», «Тексас инструментс» и др.

Теория приобретенных потребностей МакКлелланда

Широко распространенной концепцией потребностей, определяющих мотивацию человека к деятельности, является концепция МакКлелланда, *связанная с изучением и описанием влияния потребностей достижения, соучастия и властвования. В соответствии с идеями МакКлелланда эти потребности, если они достаточно сильно присутствуют у человека, оказывают заметное воздействие на поведение человека, заставляя его предпринимать усилия и осуществлять действия, которые должны привести к удовлетворению этих потребностей.* При этом МакКлелланд рассматривает эти потребности как приобретенные под влиянием жизненных обстоятельств, опыта и обучения..

Потребность достижения проявляется в стремлении человека достигать стоящие перед ним цели более эффективно, чем он это делал ранее. Люди с высоким уровнем потребности достижения предпочитают самостоятельно ставить свои цели. При этом они обычно выбирают умеренно сложные цели и задачи, исходя из того, чего они могут достичь и что они могут сделать. Люди с выраженной потребностью достижения склонны делать умеренно рискованные решения и ожидают немедленной обратной связи от осуществленных ими действий и принятых решений. Им нравится принимать решения и отвечать за решение задачи, они одержимы теми задачами, которые решают и легко берут на себя персональную ответственность.

Исходя из вышеперечисленных характеристик, можно сказать, что члены организации, имеющие высокую потребность достижения, готовы браться за работу несущую в себе элементы вызова, что позволяет им самостоятельно ставить цели. Однако при этом им очень трудно заниматься той работой, у которой нет ясного и ощутимого результата, наступающего достаточно быстро. Они могут с энтузиазмом и все время заниматься решением задачи, но при этом им постоянно нужно получать результат. Важно отметить, что качество результата, а также качество их работы не обязательно являются наивысшими. Люди с данной потребностью много и охотно работают, но не очень любят делиться работой с другими. Совместно полученный результат их устраивает гораздо меньше, чем, если бы они сами этот результат получили в одиночку.

МакКлелланд на основе проведенных исследований пришел к выводу, что данная потребность может быть отнесена не только к характеристике отдельных людей, но и к характеристике отдельных обществ. Те общества, где высока потребность достижения, обычно имеют хорошо развивающуюся экономику. И, наоборот, в обществах, характеризующихся низкой потребностью достижения, экономика развивается низкими темпами либо совсем не развивается.

Считается, что наличие у работников высокой потребности достижения оказываем влияние на их активность и результативность. Поэтому полезно оценивать уровень потребности достижения у членов организации при их продвижении по службе, а также у претендентов на вхождение в организацию. Оценка уровня потребности достижения может быть использована также и для приведения характера и содержания работы и соответствие с потребностями достижения работников.

В целях регулирования уровня данной потребности важно проводить обучение членов организации и соответствующим образом организовывать работу. В частности желательно включать в работу наличие регулярной обратной связи, разбирать примеры успешного достижения целей. Также в связи с тем, что люди с высокой потребностью достижения имеют повышенную самооценку и соответственно не склонны ставить трудные цели, нужно пытаться корректировать их самооценку.

Стремление к достижению делает людей успешными в решении стоящих перед ними задач. Успешный предприниматель должен иметь высокий уровень потребности достижения. Однако зачастую именно люди с высокой потребностью достижения не достигают высших

уровней в управленческой иерархии, так как на верхних управленческих уровнях требуется принимать более рискованные решения и ставить более высокие цели, чем на это готовы пойти люди с высоким уровнем потребности достижения. Поэтому вполне однозначно можно сказать, что для людей, занимающихся предпринимательской деятельностью индивидуального типа, желательно иметь высокую потребность достижения. Если же человек работает в большой организации, высокая потребность достижения может создавать много проблем и ему, и окружающим его коллегам.

Потребность соучастия проявляется в виде стремления к дружеским отношениям с окружающими. Люди с высокой потребностью соучастия стараются устанавливать и поддерживать хорошие отношения, стремятся получить одобрение и поддержку со стороны окружающих, обеспокоены тем, как о них думают другие. Для них очень важным является тот факт, что они нужны кому-то, что их друзья и коллеги не безразличны к ним и их действиям.

Индивиды с высокой потребностью соучастия предпочитают занимать в организации такие позиции и выполнять такую работу, которые позволяют им находиться в активном взаимодействии с людьми, как со своими коллегами, так и с клиентами. Для успешной организации работы таких членов коллектива необходимо создавать условия, позволяющие им регулярно получать информацию о реакции окружающих на их действия, а также предоставляющие им возможность активного взаимодействия с достаточно широким кругом людей. Руководство организации должно регулярно оценивать уровень данной потребности у подчиненных им сотрудников, чтобы правильно и своевременно вносить корректировки в организацию их работы с учетом возможного изменения у отдельных сотрудников уровня потребности соучастия. Естественно, анализ уровня потребности соучастия должен оцениваться и при приеме человека в организацию.

Потребность властвовать является третьей крупной потребностью влияние на поведение человека, которой было изучено и описано МакКлелландом. Данная потребность так же, как и две предыдущие, является приобретенной, развивается на основе обучения, жизненного опыта и состоит в том, что человек стремится контролировать ресурсы и процессы, протекающие в его окружении. Основной направленностью данной потребности является стремление контролировать действия людей, оказывать влияние на их поведение, брать на себя ответственность за действия и поведение других людей. Потребность властвования имеет два полюса:

- стремление иметь как можно больше власти, контролировать все и всех;
- в противоположность этому - стремление полностью отказываться от каких-либо притязаний на власть, желание полностью избегать таких ситуаций и действий, которые связаны с необходимостью выполнять властные функции.

Лица с высокой потребностью властвования могут быть подразделены на две, в принципе взаимоисключающие друг друга, группы.

Первую группу составляют те, кто стремится к власти ради властвования. В первую очередь их привлекает сама возможность командовать другими. Интересы организации для них часто отходят на второй план и даже теряют смысл, так как они концентрируют первостепенное внимание на своей руководящей позиции в организации, на своих возможностях властвовать, на своей силе в организации.

Ко второй группе относятся те лица, которые стремятся к получению власти ради того, чтобы добиваться решения групповых задач. Эти люди удовлетворяют свою потребность властвования тем, что определяют цели, ставят задачи перед коллективом и участвуют в процессе решения поставленных задач. При этом очень важно отметить, что они ищут возможности мотивирования людей на решение этих задач и работают вместе с коллективом, как над определением целей, так и над их достижением. То есть потребность

властвования для этих людей — это не стремление к властному самоутверждению ради удовлетворения своего тщеславия, а стремление к выполнению ответственной руководящей работы, связанной с решением организационных задач, что, кстати, также является стремлением к властному самоутверждению.

МакКлелланд считает, что из трех рассматриваемых в его концепции потребностей (достижение, соучастие и властвование) для успеха менеджера наибольшее значение имеет развитая потребность властвования второго типа. Поэтому исключительно важно, чтобы работа руководителя с одной стороны, давала возможность менеджерам удовлетворять эту потребность, а с другой - способствовала развитию этой потребности.

Потребности у МакКлелланда не исключают друг друга и не расположены иерархически, как это было представлено в концепциях Маслоу и Альдерфера. Более того, проявление влияния этих потребностей на поведение человека сильно зависит от их взаимовлияния. Так, например, если человек находится на руководящей должности и имеет высокую потребность властвования, то для успешного осуществления управленческой деятельности в соответствии со стремлением к удовлетворению этой потребности желательно, чтобы потребность в соучастии была бы у него относительно слабо выражена. Так же с точки зрения выполнения менеджером своей работы может привести к негативному влиянию на ее результат комбинация сильной потребности достижения и сильной потребности властвования, так как первая потребность все время будет ориентировать властвование на достижение личных интересов менеджера. Повидимому, нельзя делать однозначно жестких выводов о том, в каком направлении воздействуют друг на друга три рассматриваемых потребности. Однако совершенно очевидно, что необходимо принимать во внимание их взаимовлияние при анализе мотивации человека, при анализе поведения и выработке методов управления человеком.

§ 4. Процессуальные теории мотивации

Теория ожидания, изложенная в работах В.Врума, основывается на тезисе, что человек направляет свои усилия на достижение какой-либо цели только тогда, когда будет уверен в высокой степени вероятности удовлетворения за этот счет своих потребностей. При анализе мотивации к труду теория ожидания предусматривает приоритет трех взаимосвязей:

затраты труда - результаты;

результаты - вознаграждение;

валентность, т.е. относительная степень удовлетворенности вознаграждением.

Ожидания в отношении затрат труда - результатов (З- Р) - это соотношение между затраченными усилиями и полученными результатами. Ожидание в отношении результатов - вознаграждения (Р-В) - ожидание определенного вознаграждения (поощрения, дохода за труд). Третий фактор, определяющий мотивацию в теории ожидания - валентность (Вл), или ценность вознаграждения.

Соотношение этих факторов можно выразить следующей формулой:

$$\text{Мотивация} = (З - Р) \times (Р - В) \times \text{Вл}$$

. Наиболее эффективная мотивация достигается в том случае, когда работники уверены, что их усилия обязательно позволят им достичь цели и приведут к получению особо ценного вознаграждения (крупного дохода). Мотивация ослабевает, если вероятность успеха или ценность вознаграждения оценивается работниками невысоко.

При реализации положений теории ожиданий на практике в целях повышения эффективности мотиваций, важно до начала работы установить и объяснить работнику жесткую зависимость между достигнутыми им результатами и вознаграждением, а также

формировать высокий, но реальный уровень ожидаемых результатов.

Концепция теории справедливости предполагает, что люди всегда подвергают субъективной оценке отношение своего вознаграждения к затраченным усилиям и сравнивают его с тем, что получили другие за аналогичную работу. Если они считают, что оценка и сравнение несправедливы, то снижается результативность их труда. На практике причинами несправедливости такого вида являются, как правило, недостатки в организации материального стимулирования, систем оплаты труда, уравниловка в распределительных отношениях.

Л. Портер и Э. Лоулер разработали синтетическую теорию мотивации, предусматривающую элементы теории ожидания и теории справедливости. Согласно этой теории мотивация есть функция потребностей, ожиданий и восприятия работниками справедливого вознаграждения.

Результативность труда работника зависит:

- От приложенных им усилий;
- От его характерных особенностей и потенциальных возможностей;
- От самооценки работника;
- От оценки ценностей и вознаграждения.

Один из наиболее важных выводов Портера и Лоулера заключается в том, что результативный труд всегда ведет к удовлетворению потребностей работника.

Одной из наиболее последовательных современных концепций мотивации деятельности человека является концепция **Д. Макгрегора**, который рассматривает две теории: «теорию икс (X)» и «теорию игрек». «Теория икс» (в основе ее - теория Ф. Тейлора) предполагает, что человек ленив и старается избегать работы; людей нужно принуждать к труду; они хотят, чтобы . руководили; они не хотят нести ответственность, не терпят перемен, им нельзя доверять.

Однако, по мнению Макгрегора, люди совсем не такие от природы, им присущи также противоположные качества. В этом суть «Теории У», которая уделяет повышенное внимание природе взаимоотношений, созданию среды, благоприятствующей возникновению преданности фирме и ее организационным целям, предоставляющим возможность для максимального проявления инициативы, изобретательности и самостоятельности при их достижении.

«Теория игрек» в последние годы получила развитие в «теории Z», выдвинутой профессором Калифорнийского университета **В. Оучи** на основе изучения японского опыта управления персоналом, характерным для которого являются:

- Гарантия занятости и создание обстановки доверия;
- Постоянное присутствие руководства на производстве;
- Признание работниками ценности корпораций.

Согласно «теории Z», каждый работник свободен и работает самостоятельно, без надзора. Такое доверие усиливает убежденность работников в совпадении их индивидуальных целей. По мнению Оучи, именно этим объясняется высокий уровень коллективизма, лояльности и производительности в японских компаниях.

Большинство теорий потребностей и мотиваций вполне актуальны в современных экономических, политических и социальных условиях. Однако в настоящее время при использовании отдельных теорий мотивации (например, Маслоу и других) надо учитывать специфические особенности конкретной ситуации, индивидуальные отличия человека, его психику, культуру, религиозные, этические, этнические, демографические и иные аспекты. Самые идеальные и выверенные теории и концепции не могут автоматически распространяться, без соответствующих поправок и корректировок на все без исключения ситуации и явления. В частности, уязвимость, скажем, иерархии потребностей по Маслоу можно усмотреть в том, что в жизни встречаются альтруисты, революционеры, миссионеры, верующие и т.д., которые отказываются от денег и богатств (физиологических потребностей), готовы жертвовать жизнью и здоровьем (потребностями безопасности) ради служения своим

близким, идее, религии.

Изложенные концепции позволяют сделать вывод о том, что отсутствует какое-либо канонизированное учение, объясняющее то, что лежит в основе мотивации человека и чем определяется мотивация. Каждая из изложенных теорий имеет определенное принципиальное отличие. Так, например, в концепции Маслоу потребности расположены иерархически и восхождение по ним идет снизу вверх. В теории Альдерфера также имеется определенная иерархия. Однако эта теория в качестве одного из важнейших положений имеет утверждение о том, что движение по иерархии может осуществляться как снизу вверх, так и обратно сверху вниз в том случае, если не удовлетворяется потребность верхнего уровня.

МакКлелланд ввел по отношению к рассматриваемым потребностям идею их приобретения и развития под влиянием обучения и жизненного опыта. При этом он принимал во внимание взаимоотношение отдельных групп потребностей, отойдя от рассмотрения изолированного влияния отдельных групп потребностей на поведение человека.

В теории Герцберга факторы, которые могут быть соотнесены с отдельными потребностями, делятся на две большие группы: мотивирующие и «здоровья». Тем самым указывается на то, что не все факторы постоянно оказывают мотивирующее влияние на человека, а только те из них, которые приводят к росту удовлетворенности.

Как видно, каждая из теорий имеет что-то особенное, отличительное, что дало ей возможность получить широкое признание теоретиков и практиков и внести существенный вклад в разработку знаний о мотивации. Однако при этом, несмотря на принципиальные различия, все четыре вышеописанные теории имеют нечто общее, позволяющее установить определенные параллели между ними. Характерной особенностью всех четырех теорий является то, что они изучают потребности и дают классификацию потребностей, позволяющую делать некие выводы о механизме мотивации человека. Сравнивая классификации всех четырех теорий, можно отметить, что выделенные в различных теориях группы потребностей достаточно определенно соответствуют друг другу.

Для рассмотренных концепций, можно выделить две присущие им общие характеристики.

Во-первых, данные концепции четко и ясно излагают определенный взгляд на мотивацию - взгляд, подтвержденный эмпирическими исследованиями и уже достаточно продолжительное время использовавшийся в практике управления. В наибольшей мере данное утверждение относится к теориям Маслоу и Герцберга. Поэтому для того, чтобы лучше понимать мотивацию работников, менеджеры обязательно должны быть знакомы со всеми четырьмя теориями. Во-вторых, все четыре теории основное внимание уделяют анализу факторов, лежащих в основе мотивации, и в то же время практически не уделяют внимание анализу процесса мотивации. Таким образом, данные теории существенно ограничивают возможности их практического применения.

§ 5. Методы мотивации

Очевидно, что поведение человека зависит от того, какие потребности заставляют его действовать, к чему он стремится, что хочет получить и какие у него для этого есть возможности. Однако даже если предположить, что все это хорошо известно (хотя это явно утопическое предположение), все равно нет гарантии того, что удастся совершенно точно понять мотивацию человека. И, очевидно, это тем более трудно сделать в ситуации, когда всего узнать о потребностях и устремлениях человека невозможно. Тем не менее, из этого никак не следует, что мотивационный процесс не может быть осознан и управляем.

Методы стимулирования и мотивации персонала могут быть самыми разнообразными и зависят от проработанности системы стимулирования на предприятии, общей системы управления и особенностей деятельности самого предприятия.

Классификация методов мотивации может быть осуществлена на организационно-распорядительные (организационно-административные), экономические и социально-психологические является одной из наиболее широко распространенных. Данная классификация основана на мотивационной ориентации методов управления. В зависимости от ориентации на воздействие, на те или иные потребности, методы управления делятся на:

Экономические методы управления, обусловленные экономическими стимулами. Они предполагают материальную мотивацию, то есть ориентацию на выполнение определенных показателей или заданий, и осуществление после их выполнения экономического вознаграждения за результаты работы.

Использование экономических методов связано с формированием плана работы, контролем за его осуществлением, а также экономическим стимулированием труда, то есть с рациональной системой оплаты труда, предусматривающей поощрение за определенное количество и качество труда, и применение санкций за несоответствующее его количество и недостаточное качество.

Организационно-административные методы, основанные на директивных указаниях. Эти методы базируются на властной мотивации, основанной на подчинение закону, правопорядку, старшему по должности и т.п., и опирающейся на возможности принуждения. Они охватывают организационное планирование, организационное нормирование, инструктаж, распоряительство, контроль.

В управлении властная мотивация играет весьма существенную роль: она предполагает не только безусловное соблюдение законов и нормативных актов, принятых на государственном уровне, но и четкое определение прав и обязанностей руководителей и подчиненных, при которых исполнение распоряжения руководства обязательно для подчиненных. Властная мотивация создает необходимые условия для организации и взаимодействия, а сами организационно-распорядительные методы призваны обеспечить эффективную деятельность управления любого уровня на основе его научной организации.

Социально-психологические методы, применяемые с целью повышения социальной активности сотрудников. С помощью этих методов воздействуют преимущественно на сознание работников, на социальные, эстетические, религиозные и другие интересы людей и осуществляют социальное стимулирование трудовой деятельности.

Данная группа методов включает в себя разнообразный арсенал способов и приемов, разработанных социологией, психологией и другими науками, изучающими человека. К числу этих методов относятся анкетирование, тестирование, опрос, интервью и т.п. Применение социально-психологических методов в менеджменте в торговле рассматривается в двух аспектах: в традиционном аспекте их применения при руководстве персоналом и с точки зрения управления поведением покупателя (при выборе социальной мишени торговой фирмой, в рекламной деятельности и др.).

В практике управления, как правило, одновременно применяют различные методы и их комбинации. Для эффективного управления мотивацией необходимо использовать в управлении предприятием все три группы методов. Так, использование только властных и материальных мотиваций не позволяет мобилизовать творческую активность персонала на достижение целей организации. Для достижения максимальной эффективности необходимо применение моральных стимулов.

Отмечаемый рядом авторов, рост роли экономических методов управления в России связан, прежде всего, с формированием и совершенствованием рыночной экономической

системы. В условиях рынка экономические методы управления неизбежно получат дальнейшее развитие, повысится действенность и результативность экономических стимулов, что позволит поставить каждого работника и коллектив в такие экономические условия, при которых появится возможность наиболее полно сочетать личные интересы с рабочими целями. Однако, акцентирование внимания на экономических методах стимулирования, зачастую приводит к снижению внимания к социально психологическим аспектам мотивации, определяющим внутреннюю мотивацию персонала.

Приведенная схема классификации методов стимулирования является классической. В современном менеджменте применяются и иные группировки методов стимулирования:

Денежная форма вознаграждения персонала

Денежная форма представляет наиболее действенный инструмент, с помощью которого организация способна воздействовать на персонал. Денежные вознаграждения представляют собой неизбежную и адекватную компенсацию работникам затраченных ими в процессе трудовой деятельности физических и моральных усилий.

Существуют противоречивые оценки количества денег, нужных для стратегии активизации деятельности персонала. Некоторые полагают, что важнейшее значение имеют нематериальные потребности людей, в то время как сторонники иных теорий доказывают, что вознаграждения в денежной форме обязательно ведут к усилению мотивации. И, в конечном итоге, никто не может отрицать роль материального фактора в формировании и удовлетворении потребностей работника.

В любом случае, очевидно, что денежная форма вознаграждения персонала имеет первостепенное значение. Методы воздействия на трудовую активность персонала, основанные на применении денежной формы вознаграждения, используются очень давно и во всех странах мира. Тесная связь вознаграждения, которое получает сотрудник, с эффективностью его деятельности приносит дивиденды и сотруднику и компании. Сотрудник получает возможность заработать большее количество денег при условии хорошей работы, а также ориентиры для оценки своей эффективности. Компания же получает мотивированных сотрудников: люди стараются сделать больше, чтоб заработать больше, а тех, кто не выдерживает конкуренции, заменяют новые сотрудники с подходящей философией. Построить стратегию активизации деятельности персонала, не используя денежных стимулов, невозможно. Деньги являются основным из находящихся в распоряжении работодателя благ, способных вызвать у людей мотивы к трудовой деятельности. В то же время, следует помнить, что деньги нельзя рассматривать как универсальное средство удовлетворения потребностей, стимул абсолютного значения, и что проблему активизации труда невозможно решить только с их помощью.

Повышение денежных выплат не приводит автоматически к усилению активности и росту результатов труда, хотя задержки и сокращения этих выплат почти неминуемо приводят к недовольству работой и снижению трудовых показателей; несвоевременность и ли отсутствие награды влияет на поведение интенсивнее, чем ее получение.

Денежные вознаграждения должны распределяться строго дифференцированно, денежная компенсация работникам должна как можно более точно отражать вклад каждого работника и напрямую зависеть от того, насколько активно и эффективно он работал; уравнилельное распределение денежных вознаграждений малоэффективно. Желанием получить деньги можно мотивировать (определенное время) каждого человека. Деньги не имеют внутренней ценности, не являются конечным благом; они лишь инструмент получения человеком других материальных благ. Людей интересует не столько абсолютное количество полученных ими денег, сколько денежное вознаграждение в сравнении с другими людьми.

Существует множество потребностей, которые невозможно удовлетворить при помощи денег. В таких случаях менеджер должен искать другие стимулы для их удовлетворения.

Можно выделить следующие типы денежных вознаграждений:

Заработная плата, которая представляет собой минимально обязательную форму денежного вознаграждения персонала. Это гарантированная базовая компенсация, на которую может рассчитывать работник в обмен на свои трудовые действия.

Существует много различных способов исчисления ее конкретных размеров (систем оплаты труда): повременная, сдельная, индивидуальная по результатам, с учетом коэффициентов тарифно-квалификационной сетки. Оптимальной, по всей вероятности, будет система оплаты труда, которая:

- а) тщательно отработана с учетом потребностей фирмы и ее работников;
- б) основана на ответственности на всех уровнях руководителей и рядовых сотрудников;
- в) закладывает основы дифференциации в оплате труда;
- г) разработана, введена и поддерживается с участием представителей трудового коллектива.

Надбавки (доплаты) к основным денежным выплатам могут назначаться сотрудникам на основаниях: трудового стажа, личных заслуг перед компанией, за работу в ночное время, в праздничные дни, сверхурочно, за выполнение дополнительных обязанностей, совмещение профессий, тяжелые условия труда и на других основаниях и: размерах, определяемых руководством организации.

Условно их можно рассматривать как дополнительный элемент зарплаты, находящийся между тарифами по действующей системе оплаты труда и премиями.

Премии, которые начисляются по итогам деятельности работников, обычно определенной периодичностью.

Премии должны быть строго персонифицированной формой вознаграждения и представлять собой базовый метод дифференциации в оплате труда, то есть напрямую зависеть от трудовых показателей, результатов конкретного работника. Премия не должна начисляться: по результатам работы, являющимися обязательными и покрываемым в рамках зарплаты и надбавок; по мотивам, не связанным с трудом. Незначительное по размерам, но частое и широкое по охвату сотрудников премирование превращается в привычную доплату и стимулирующий эффект сокращается. Так же это могут быть премии за верность компании, которые получают сотрудники, проработавшие в организации определенное количество времени. Такие премии могут выплачиваться и специалистам, уход которых очень нежелателен для компании.

Участие в прибылях организации в прямой форме предоставляется сотрудникам не всегда. Участие подразумевает зависимость размера денежного вознаграждения от текущих прибылей (или право на долю прибыли). Так создается зависимость размеров дополнительных денежных вознаграждений от итогов деятельности не только конкретного работника, но и организации в целом.

Участие в акционерном капитале трудовых коллективов является очень распространенным. В этом случае, связь между успехами организации и дополнительными денежными доходами работника напрямую проявляется через дивиденды по акциям.

Нематериальное стимулирование как инструмент создания системы мотивации

Под нематериальными (нефинансовыми) вознаграждениями понимают все методы, не касающиеся непосредственно оплаты труда, которые компании используют для вознаграждения своих сотрудников за хорошую работу и повышения их мотивации и приверженности к фирме.

В настоящее время нет какой-либо общепризнанной классификации нематериальных вознаграждений. Каждая организация самостоятельно разрабатывает и применяет наиболее приемлемые для нее методы нематериального стимулирования.

Самой значимой категорией нематериальных вознаграждений является выражение признательности. Прежде всего, это элементарные комплименты сотрудникам за их работу. Многие компании, и особенно крупные, не ограничиваются лишь устной похвалой. Они пытаются отметить работу своих сотрудников другими способами. Так, например, в компании Walt Disney Co. на центральной улице парка Disneyland окна кафе посвящают наиболее ценным работникам. В число наиболее распространенных форм признания отдельной личности можно назвать следующие:

1. профессионально-квалификационное продвижение по службе;
2. награды, ценные подарки от организации; специально отведенные стоянки для машин; специальные статьи, помещаемые в прессе;
3. заметки на доске объявлений;
4. фотографии сотрудника на плакатах, стендах; специальные задания; почетные знаки, вручаемые в присутствии коллег сотрудника;
5. объявление благодарности;
6. направление на конференции, стажировки и т. д.

Признание важно не только для отдельного работника, но и для коллектива. Признание дает группе сотрудников возможность ощутить свою особую причастность к успешной деятельности организации.

Очень важны с точки зрения стимулирования работников к повышению активности различные формы личного признания со стороны непосредственного руководителя. Наиболее общепринятыми формами личного признания заслуг работников со стороны начальства являются: выражение благодарности за хорошо выполненную работу; письмо, направленное на дом сотруднику руководителем, с выражением благодарности; открытки, направленные домой сотруднику по случаю дня рождения или круглых дат трудовой деятельности, с выражением признательности за труд.

Кроме официального признания используются и неофициальные, которые признано для более частого поощрения. К формам неофициального признания относят: вечера, общественные обеды; поездки, посещение других организаций; небольшие подарки; дополнительные выходные. Особый тип неофициального признания - повседневное признание. Его суть состоит в том, что работник выражает благодарность своему коллеге. Практика показывает, что люди очень высоко ценят такое личное признание со стороны коллег, хотя не всегда такая форма признания распространена в организациях. В этом случае руководству необходимо изменить организационную культуру, чтобы постоянный положительный отзыв стал нормой и привычкой среди сотрудников.

В настоящее время менеджерам на предприятиях необходимо создавать сплоченные коллективы сотрудников для того, чтобы интересы отдельных работников превращались в общие интересы всей фирмы. Большую роль в этом деле играют общефирменные мероприятия, не касающиеся непосредственно работы. Данная категория нематериальных стимулов подразумевает проведение внутрифирменных праздников, посвященных значимым событиям (юбилею фирмы, выпуску новой модели продукции и

т.д.). Кроме того, сюда относится организация различных мероприятий, на которые работники имеют право приглашать свои семьи, загородные и экскурсионные поездки, устраиваемые компанией, оплачиваемые централизованные обеды. Совместный отдых с семьей сотрудника, праздники и подарки членам семьи становятся неотъемлемой частью корпоративной культуры предприятия.

На некоторых предприятиях также используются вознаграждения, связанные с изменением рабочего места. В этот блок входят все те меры, которые ведут к изменению технической оснащенности рабочего места сотрудника и его эргономики (перенос рабочего места, выделение отдельного кабинета, наем секретаря, предоставление дополнительного офисного оборудования), а также предоставление сотруднику служебного автомобиля.

В последние годы американские компании широко применяют различные программы, основанные на теориях мотивации, цель которых состоит в повышении уровня удовлетворенности сотрудников от труда и улучшению показателей их работы. Новейшей тенденцией в мотивации работников является наделение властью или делегирование полномочий, то есть передача сотрудникам части обязанностей, ответственности и полномочий. Данная форма мотивации позволяет добиться существенного повышения производительности труда, так как она способствует творческому труду, когда работники самостоятельно принимают решения о методах выполнения заданий.

Примерами делегирования полномочий являются распределение объема работ, который поручен подразделению, между сотрудниками, наделение сотрудника правом действовать и принимать решения без консультаций с начальством в определенных ситуациях. Распространенной формой делегирования полномочий являются "кружки качества", созданные в Японии, в которых работникам выделяются функции управленцев по совершенствованию системы производства для повышения качества выпускаемой продукции.

Вопрос о необходимости делегирования полномочий давно уже решен в западных компаниях.

Во-первых, это мощный стимул для повышения мотивации сотрудников: они, с одной стороны, чувствуют, что компания внимательна к ним и доверяет их компетентности, а с другой, удовлетворяют потребности за счет расширения объема своих полномочий при сохранении прежнего должностного статуса.

Во-вторых, это эффективный способ повышения потенциала сотрудников путем реализации их способностей не только в основной деятельности.

В-третьих, делегирование полномочий необходимо для эффективного функционирования организационной структуры в современной динамичной среде. Менеджер не в состоянии контролировать выполнение всех обязанностей, возложенных на подразделение, и поэтому решающая роль отводится его подчиненным, которые должны овладевать навыками самостоятельных действий.

Тем не менее, на пути эффективного применения делегирования полномочий встают разного рода препятствия. К ним относятся традиции организации, недоверие менеджера к качествам исполнителей, низкая нагрузка самого менеджера и отсутствие четкого плана действий со стороны менеджеров. Однако изменчивость рынка делает необходимым преодоление этих барьеров.

Барьер делегирования очень характерен для России. Менеджер, став руководителем, продолжает «продавать» и «исследовать», забывая о том, что теперь его задача в другом: не продавать «за» своих сотрудников, а сделать так, чтобы они это делали лучше него.

Делегирование означает передачу задач и полномочий лицу, которое принимает на себя ответственность за их выполнение.

Ответственность представляет собой обязательство выполнять имеющиеся задачи и отвечать за их удовлетворительное решение. Полномочия представляют собой ограниченное право использовать ресурсы организации и направлять усилия некоторых ее сотрудников на выполнение определенных задач.

Процесс делегирования делится на четыре основные фазы:

1. до управленческого общения,
2. собственно управленческое общение (коммуникация), выполнение работы и контроль,
3. оценка результатов
4. мотивация.

Наиболее важными считаются две первые фазы, которые и закладывают основу для успешного выполнения задачи.

Первая фаза начинается с работы над постановкой цели. Руководители: нужно убедиться, что он готов однозначно ответить на вопрос что нужно получить или чего достичь в результате выполнения задачи. Далее стоит выбрать объект делегирования и обосновать, почему именно этому сотруднику поручается данная задача. После выбора исполнителя нужно проанализировать, какие возражения могут возникнуть у него в ответ и как преодолеть их. Затем руководителю стоит решить, какой стиль ситуационного лидерства он предполагает использовать. В процессе общения с сотрудником выбранный стиль руководства может меняться в соответствии с ситуацией и ожиданиями сотрудника. Вторая фаза - собственно процесс делегирования в ходе управленческого общения. Людям важно знать, что они выбрали, потому что они лучше всех справятся с поставленной задачей. В завершение процесса делегирования необходимо резюмировать, повторить главное, о чем договорились, зафиксировать внимание на том, что вы ожидаете получить к намеченному сроку.

Как уже отмечалось, помимо прямых стимулов в виде зарплаты, премий, различных финансовых и нефинансовых вознаграждений на предприятии могут использоваться косвенные стимулы, которые в основном связаны с формированием внутренней организационной среды.

Выделяют четыре типа организационного климата в зависимости от отношения к работнику (личностное, безличностное) и отношения к целям организации (пассивное, активное).

Для успешного функционирования организации наиболее предпочтительным является активно-личностный климат, сочетающий заботу о развитии и самореализации личности с высокой требовательностью и подчинением деятельности сотрудника интересам организации. Эта концепция носит название партисипативной мотивации. На практике такой климат существует в ряде крупных компаний, исповедующих японскую философию менеджмента, а также в малом предпринимательстве.

Противоположность ему составляет пассивно-безличностный климат, характеризующийся низкой требовательностью к целям фирмы и безразличием к личности сотрудника.

Промежуточное положение занимают пассивно-личностный и активно-безличностный климаты. В первом случае работник ощущает заботу руководства, но не испытывает требовательности

Пассивно-личностный организационный климат характерен для значительной части компаний, образованных на базе бывших государственных научных учреждений. В таких организациях большое внимание уделяется поддержанию корпоративного духа. В них уважают традиции, учитывают заслуги ветеранов и т.д.

При активно-безличностном климате работнику представляются значительные стимулы и к нему предъявляются жесткие требования. Однако вся его деятельность строго регламентирована, а проявление индивидуальности никаким образом не поощряется. Кроме того, из-за отсутствия корпоративного духа сотрудники ощущают дискомфорт и неудовлетворенность. Обеспечив высокий начальный уровень заработной платы, руководители таких компаний требуют полной отдачи от сотрудников, практически полностью игнорируя психологические моменты работы. Тем не менее, такая организация более приспособлена к рыночным условиям, чем организация предыдущего

типа.

Исходя из этого видно, что мотивация сотрудников к труду неразрывно связана с развитием организационного климата компании от пассивно-безличностного типа к активно-личностному, способствующему наиболее полной реализации возможностей сотрудника. Поэтому менеджерам необходимо стремиться искать методы мотивации, обеспечивающие создание активно-личностного организационного климата в организации.

К одному из методов мотивации можно отнести проведение корпоративной политики. Корпоративная политика, являясь элементом корпоративной культуры, подразумевает разработку и реализацию мероприятий и программ, обеспечивающих социальную защищенность и высокий социальный статус сотрудника компании. Корпоративная культура - это набор элементов, которые обеспечивают мотивацию сотрудников без каких-либо денежных выплат, создавая благоприятный климат для работы.

К базовым элементам корпоративной культуры относятся: миссия компании (общая философия и политика), базовые цели (стратегия компании), этический кодекс компании (отношения с клиентами, поставщиками, сотрудниками), корпоративный стиль (цвет, логотип, флаг, униформа). В большинстве западных компаний миссия корпорации, ее базовые цели для большинства сотрудников являются данностью, неотъемлемой частью работы, которые четко сформулированы и общедоступны. Во многих российских компаниях миссия как таковая только начинает появляться.

Этический кодекс представляет собой официальный документ компании, который описывает взаимоотношения сотрудников с различными группами людей (внешними и внутренними клиентами), придерживаться которого обязан каждый сотрудник. Как правило, в нем заложены наиболее важные аспекты, важные для данной компании вопросы. Во многих компаниях нарушение кодекса рассматривается, как серьезный дисциплинарный проступок, который может повлечь за собой различные санкции вплоть до увольнения.

Наличие всего комплекса элементов корпоративного стиля рождает у сотрудников чувство принадлежности к компании, чувство гордости за нее. Из разрозненных людей сотрудники превращаются в единый коллектив, со своими законами, правами и обязанностями. Все элементы корпоративного стиля должны быть четко прописаны.

Средством для реализации корпоративной культуры является коммуникация. Коммуникацию можно также рассматривать как элемент корпоративной культуры. Отсутствие сильной и качественной коммуникации приводит к утрате сотрудниками чувства причастности к делам компании.

Коммуникация может быть реализована посредством электронной почты, корпоративного журнала, совещаний, web-сайта. Абсолютно необходимым условием эффективной коммуникации является наличие обратной связи.

Привлекать и удерживать у себя талантливых сотрудников удастся компаниям, имеющим образцовую репутацию. Скандалы, судебные разбирательства, обманы разрушают корпоративную репутацию предприятия. Человек, находящийся в поиске работы, старается обратить свое внимание на ту фирму, которая отличается своей репутацией и хорошими условиями труда для своих сотрудников. Важными ключами будущих сотрудников могут послужить значимые программы по этике, корпоративно-гражданская деятельность и высокая степень удовлетворенности со стороны клиентов компании и потребителей ее продукции или услуг.

В США для наглядного выражения степени доверия к компаниям ежегодно публикуется коэффициент репутации (RQ - Reputation Quotient). В процессе подготовки последнего RQ-рейтинга Harris Interactive и Reputation Institute провели исследование общественного мнения и пришли к выводу, что компании UPS, FedEx, Microsoft, Walt Disney, Dell и Johnson & Johnson занимают достаточно высокие позиции в создании для своих сотрудников подходящих условий труда и успешном вознаграждении сотрудников.

При этом компании, имеющие самый высокий статус на рынке, осознают, что именно их сотрудники должны выступать в качестве защитников их корпоративной репутации, так как именно они непосредственно работают с поставщиками, клиентами, акционерами, правительственными чиновниками и т.д.

Чтобы сделать своих сотрудников эффективным инструментом продвижения репутации, компании создают для них культуру, которая поддерживает и мотивирует их. Работникам же компании, в свою очередь, ощущение крепкого союза и сотрудничества дает дополнительную энергию, которую они используют для повышения производительности. Компании с образцовой репутацией уделяют общению с персоналом первостепенное внимание, они стремятся создать у них ощущение поддержки и личной вовлеченности в работу всего организма компании. Поэтому работа в компании заставляет гордиться самым этим фактом.

Работодатели в России начинают осознавать важность и необходимость управления мотивационными процессами на предприятии. Однако модель мотивации, адекватная российским условиям, в настоящий момент еще не выработана. Многочисленные исследования свидетельствуют о том, что инструменты, применяемые зарубежными фирмами, не всегда правильно и возможно использовать в нашей стране, и прямой перенос западных образцов управления персоналом на российские предприятия не может обеспечить эффективность моделей мотивации.

§ 6. Мотивационные программы в системе вознаграждения персонала

Разработка программы мотивации персонала, как и любой другой, начинается с установления цели и описания результата, которого нужно достичь. Эффективная система стимулирования позволяет раскрыть потенциал каждого сотрудника и одновременно решить задачи компании. Прежде всего, необходимо определить правильные ориентиры, в направлении которых следует двигаться организации и ее сотрудникам. Дополнительным аргументом (и чаще всего решающим) является то, что сам этот процесс и его итоги являются мощнейшим нематериальным мотиватором для персонала.

Определение целей способов системы мотивации

Для эффективной работы программы мотивации персонала необходимо точно, ясно и понятно сформулировать и, что очень важно, формализовать миссию и основные задачи. Формализация задач и целей усиливает их воздействие и повышает обязательность людей. Работники должны иметь четкое представление о том, за какие действия последует вознаграждение.

Главная задача любой существующей системы мотивации персонала и стимулирования труда – реализация целей предприятия, таких как повышение производительности, снижение себестоимости продукции или услуг, интенсификация сбыта или производства. Для их достижения требуется согласование интересов компании и сотрудников, являющихся ее основным ресурсом.

Работникам, прежде всего, необходимо признание результатов труда, причем не только в материальном выражении. Кроме того, для них значима возможность денежных накоплений, стабильность и рост вознаграждения, хорошие условия труда, получение социальных льгот. Для организации приоритетом является возможность привлекать и сохранять компетентных специалистов, повышать производительность работы, избегать внутренних конфликтов и социальной напряженности.

Действие мер мотивирования и стимулирования очень избирательно. Перефразируя известную поговорку, можно с уверенностью утверждать: «что одному хорошо – то другому смерть». Для эффективного применения мер мотивирования нужно уметь различать

категории работников по типам мотивации и адресно применять имеемые в арсенале работодателя меры мотивирования и стимулирования к различным типам работников.

Мотивация по способу выбора делится на две категории - достигательная (стремление к успеху) и избегательная (стремление избегать неудач). В свою очередь, у каждой из этих категорий есть свои типы мотивации. Исследуя различия в мотивах к труду, В. И. Герчиков выделил четыре типа мотивации достижения (инструментальную, профессиональную, патриотическую, хозяйскую) и один тип мотивации избегания или люмпенизированной мотивации), предложил инструмент определения этих типов – тест «Мотайп».

Различные мотивационные типы имеют и различное влияние на эффективность работы организации.

Программа мотивации персонала организации должна быть направлена на повышение удовлетворенности группы работников с «достигательным» типом мотивации, к которой относится высокопрофессиональное ядро работников

Эффективная **мотивационная программа** должна включать следующие элементы:

- **Установление** актуальных, труднодостижимых **целей**, которые понятны и могут быть приняты подчиненными;
- **Удаление** личностных и организационных **препятствий** к выполнению. Создание благоприятных условий для достижения целей;
- **Использование вознаграждений и наказаний** для предотвращения нежелательного поведения и поощрение отличного исполнения;
- Обеспечение соответствующих внутренних и внешних **побуждений**;
- Справедливое **распределение вознаграждений**;
- **Обеспечение** своевременности вознаграждения и достоверной **обратной связи** о результатах исполнения.

Создание **мотивационной программы** проходит в несколько этапов:

1. Анализ методов и форм стимулирования работников и возможностей по их использованию в конкретных условиях.
2. Анализ актуальных потребностей и удовлетворенности работников трудом.
3. Сопоставление результатов анализа.
4. Выбор методов и форм вознаграждения на основе проведенного сопоставления и с учетом индивидуальных особенностей работников.
5. Проверка эффективности форм и методов вознаграждения в организации в целом или на отдельных рабочих местах. Их коррекция в случае необходимости.
6. Внедрение мотивационной программы и периодическая проверка её эффективности.

При поиске решения проблемы мотивации важно уметь правильно поставить задачи, а именно:

- Найти такие **нематериальные стимулы** к труду, которые были бы вполне сопоставимы с действием денег.
- Необходимо разработать такие оперативные гибкие средства **оценки персонала**, которые в большей мере, ориентировали бы его на будущее.
- **Мотивация и оценка** чаще всего отделены одна от другой. Поэтому надо попытаться соединить их методически и практически.

- Необходимо выстроить **мотивационную систему**, максимально завязанную на весь комплекс целей организации.

Ведущие специалисты сходятся во мнении, что решение поставленных задач для их эффективной реализации надо поручить внешним консультантам, или службе персонала, если сотрудники будут обучены этому делу. Если на это решится первый руководитель, он должен ответить себе сначала на вопрос о его стратегических приоритетах. Именно отталкиваясь от этого, он может объяснить подчиненным, что он от них хочет.

§ 7. Управление мотивацией на современном этапе

Демографические, социальные, экономические и технологические тенденции вынуждают к изменениям и в отношении организации, и в отношении персонала. В этих условиях роль управления человеческими ресурсами приобретает особое значение.

В настоящее время функции отдела персонала претерпевают большие изменения. Менеджер по персоналу - это уже не просто кадровик, занимающийся наймом и увольнением работников, а сотрудник, выполняющий стратегическую работу - подбор, развитие и удержание персонала - На это повлиял целый ряд причин.

1. Во-первых, через 2-3 года на рынок труда вступит поколение конца 80-х, так называемой «демографической ямы». На фоне высокой смертности населения и низкой продолжительностью жизни это повлечет за собой снижение работоспособного населения. В 2009-2010 гг. количество выпускников снизится на 40%. По прогнозам министерства труда Российской Федерации к 2020 году количество работающего населения сократится с 67 до 50 миллионов человек.

2. Во-вторых, вследствие бесконечно проводимых реформ в сфере образования снизилось качество образования. Следствием этого стало несоответствие молодых специалистов требованиям, предъявляемых рынком. Кроме того, переход к рыночной экономике, ускорение темпов жизни, экономическая нестабильность изменили ценности молодого поколения. Если в прошлом было нормой за всю свою трудовую деятельность поменять 1-2 организации, то сейчас стало нормой менять работодателя раз в 1,5-2 года. Менеджеры по персоналу упорно стараются найти способы, как сделать сотрудников лояльными. Открытость границ, знание иностранного языка молодыми специалистами приводят к тому, что большое количество активных, целеустремленных и образованных людей уезжают делать карьеру за рубеж или в столицу.

Серьезные изменения в экономике России последних лет не могли не отразиться на социальных проблемах труда, восприятию их актуальности. Мониторинговое исследование, проведенное по одной и той же выборке экспертов-руководителей кадровых служб предприятий Москвы в 1990 и 2003 гг. позволило определить следующие результаты.

В 1990 г. в первую десятку наиболее актуальных проблем вошли следующие:

- стимулирование труда,
- профессиональный отбор и расстановка кадров,
- социальные аспекты экономических и организационные нововведений и другие.

Спустя 13 лет половина из этих проблем сместилась на более низкие ранговые позиции, но зато актуальными стали другие. Первое место в обоих опросах занимает проблема стимулирования труда, по которой респонденты понимают прежде всего оплату труда и другие формы именно материального стимулирования. Сразу вслед за

стимулированием труда на второе место респонденты в 2003 году поставили мотивацию труда. Это можно объяснить тем, что внимание в настоящее время сместилось к поиску внутренних движущих сил, побуждающих человека к трудовой активности, созданию управленческих механизмов, позволяющих этим силам раскрыться.

Кроме того, в число наиболее актуальных проблем относится проблема *текучести кадров* (3-4 место против 40 в 1990 г.), то есть проблема удержания работников, стабилизации коллектива, которая тесно связана с мотивацией и стимулированием труда. Этот факт можно объяснить завершением этапа массового сокращения работников, возросшими социальными запросами работников, которых не удовлетворяют условия работы на предприятиях и вместе с тем ужесточение требований к работникам со стороны работодателей. Кроме того, это индикатор остроты социальных ценностей труда. Последующее внедрение рыночных отношений и связанные с этим изменения в обществе обусловили серьезный кризис мотивации.

Социологические исследования реального состояния заинтересованности в труде свидетельствуют о значительном снижении мотивации, поскольку трудовая деятельность в настоящее время не обеспечивает реализацию всех групп потребностей. Существует несколько причин этой ситуации. В начале 90-х гг. заработная плата в 2-3 раза была меньше необходимого уровня. Многие работники были вынуждены искать дополнительный заработок. В конце 90-х гг. ситуация ещё больше ухудшилась. 60 % россиян не получали заработную плату вовремя. Условия трудовой деятельности также ухудшились. Труд в сфере материального производства требует большого физического напряжения, в то время как санитарно-гигиенические условия в цехах остаются неудовлетворительными. Каждый 7-9-ый рабочий не получает от предприятия какой-либо социальной поддержки, ухудшилось или полностью отсутствует медицинское обслуживание. Происходят резкие изменения в духовных, интеллектуальных потребностях. Большинство рабочих не посещают учреждения культуры, никогда не пользовались путевками в дома отдыха. Сокращается посещаемость театров, музеев, библиотек.

Значительное расслоение имущества граждан, обусловленное не различиями в количестве и качестве труда, а «теневой» деятельностью, также очень сильно снижает мотивацию трудовой деятельности большинства работников. В результате этого развиваются антимотивы и антистимулы к труду, особенно среди молодежи. В этих условиях происходит падение ценности и престижа труда.

Ухудшение социальной обстановки, политические и экономические потрясения в обществе вызывают у работников чувства растерянности, страха и неуверенности в завтрашнем дне. Среди мотивов трудовой деятельности преобладают краткосрочные цели и ценностные ориентации, которые выражаются в том, что люди хотят получить все немедленно и в наиболее полном объеме. Приоритетными становятся личный или групповой эгоизм. Мотивы общественного признания труда и участия в управлении производством занимают самые последние места.

Принципиальные изменения в трудовых мотивах, касающихся удовлетворения различных потребностей человека, можно рассмотреть в соответствии с иерархической структурой потребностей Маслоу.

Произошло изменение в **потребностях первого уровня** - физиологических. Ухудшается структура питания, что вызывает ухудшение физиологического состояния и сказывается на репродуктивном здоровье. Сокращается количество заключаемых браков, увеличивается количество разводов и число неполных семей. Происходит непрерывное снижение рождаемости при росте смертности. Очень остро для многих людей стоит проблема с жильем, разрешение которой становится для большинства практически недостижимым вследствие низкой заработной платы. В целом при переходе к рыночным отношениям многие из россиян были вынуждены отказаться от привычного образа жизни, сложившихся стандартов потребления, привычного уровня социальных притязаний, расстаться со своими планами и ожиданиями.

Второй уровень потребностей - безопасность существования, уверенность в будущем, образующих мощный фундамент мотивации, также коренным образом изменились. Анализ общественного мнения свидетельствует, что среди опрошенного населения постоянно испытывают:

1. тревогу 46% респондентов;
2. неуверенность - 32%;
3. разочарование - 25%.

Большинство россиян не уверены в своем будущем и своей семье и в целом будущем России.

Третий уровень потребностей - социальные, приверженность коллективу, общение, забота о других. В последнее время значительно ослабла идентификация работника с коллективом. Самовыживание порождает глубокие социальные кризисы. Значительно снижается удовлетворение от совместного труда, от самореализации творческих способностей в коллективе. Деформируются отношения сотрудничества, ослабевает взаимопонимание руководителей и подчиненных. Происходит переоценка факторов регулирования взаимоотношений в процессе труда. В прошлом ведущим фактором являлось отношение коллег по работе, и в значительно меньшей мере - угроза наказания. В настоящее время мнение коллег перестало выполнять регулирующую функцию.

Потребность в уважении со стороны других людей также изменилась. Наблюдается снижение ценности товарищеской взаимопомощи, а чувство недоверия к руководителю становится обычным явлением.

Потребности, связанные с самовыражением человека через творчество, также удовлетворяются не полностью. Возможность проявить творчество оценивается крайне низко. Многочисленные исследования указывают на невостребованность талантов, творческой инициативности на работе, а также низкий уровень использования квалифицированных работников.

Итогом всего этого становится ухудшение социального самочувствия общества, под которым понимается субъективная оценка индивидом своего бытия. Данный фактор является очень важным для трудовой мотивации и социальной активности, и во многих странах это целевой ориентир для реформирования. Падение уровня жизни население, разрушение жизненных ценностей и стереотипов, социальная незащищенность сильно сказываются на мотивации и отношении человека к труду. В сознании работников формируется противоречие между целью и средствами ее достижения, мотивами и стимулами, что и создает кризисное состояние мотивации.

Вместе с тем современные тенденции свидетельствуют о том, что в начале XXI века подход к построению системы мотивации персонала в традиционном ключе уже не может привести к успеху, поскольку существенные изменения произошли как во внешнем мире, так и в сознании самого человека. Эти изменения влекут за собой неизбежность пересмотра положения человека в организации

Сдвиги в структуре общественных ценностей породила такое явление как «индивидуализация экономики». Меняется соотношение ценностей - от материальных в пользу нематериальных. Произошли изменения в ценностных предпочтениях: многие люди стали больше ценить досуг, а не работу. Увеличивается социально-культурный эффект демографического и технологического развития. В первом случае из-за сдвигов в структуре населения, например, повышения доли работников старшего возраста, во втором - благодаря технологически обусловленным изменениям структуры труда в производстве и управлении, приводящим к повышению среднего уровня квалификации занятых. В результате возникновения квалификационных барьеров из-за возрастных сдвигов спрос на рынке труда смещается в сторону более молодых и квалифицированных кадров, которые и являются источником смены ценностей.

Набирает силу процесс смешения ценностей. В такой экономике персонал воспринимается как совокупность людей с их индивидуальными особенностями. На первый

план выдвигаются различные проявления личных качеств работника, которые непосредственно отражаются на производительности. Цели экономики персонала с такой ориентацией заключаются в повышении эффективности организации в результате высвобождения индивидуального потенциала людей, который оставался невостребованным из-за включения индивида в решение лишь общих коллективных задач. В отдельных случаях упор делается на внедрении гибких режимов рабочего времени, гибких систем оплаты труда и индивидуально организации труда. Удовлетворение от труда и мотивация занятых зависят, в частности, от того, насколько средства менеджмента персонала совместимы с системой ценностей отдельного работника. В связи с чем требования дифференциации в экономике персонала должны возрасти.

Начало XXI в. должно быть ознаменовано переходом от человека экономического к человеку корпоративному, когда интересы совместной деятельности доминируют над личными. Это сложная задача и требует разнообразных многолетних усилий общества для ее решения. В первую очередь необходимо умение объединить интеллект людей, пробуждать в них инициативу, творчество, новаторство, стремление к успеху, оригинальным, самостоятельным действиям и решениям, а также способность привлекать в организации профессионалов и удерживать их, формировать атмосферу истинной заинтересованности всего персонала в успехе дела, работать на уровне высоких стандартов.

Для того чтобы работники организации могли более активно участвовать в принятии решений, необходимо упростить существующую структуру бизнеса, устранить звенья управления, отделяющие рабочих от высших менеджеров. Однако это не означает, что следует полностью отказаться от услуг руководителей среднего звена, достаточно смешать "белые" и "синие" воротнички и их обязанности. Фирмы, осуществившие такие преобразования, смогут быстрее приспособиться к требованиям заказчика и повысить качество продукции. Им легче перейти от массового к индивидуальному производству, ориентированному на конкретного потребителя.

§ 8. Основные ориентиры трудовой мотивации в современной России

Характер мотивации представителей различных культур различен, это значит, что требуются различные стимулирующие инструменты.

Западные инструменты стимуляции, зачастую не подходят к мотивации российского работника, поскольку западная стимуляция — по своему характеру рационально-индивидуалистична, так как работник самой культурой ориентирован на индивидуальность. Стимулирование предполагает систему управления по целям и обоснованные, четко прописанные способы их достижения. Индивидуальная стимуляция опирается на принцип ответственности работника за результаты проделанной работы. Все это означает, что человек вправе самостоятельно без ориентации на других работников выбрать тот способ заработка, который соответствует его уровню профессионализма и ответственности. Выбирая самую высокую схему заработка, работник несет полную личную (исключительно индивидуальную) ответственность за качество выполненной работы.

Российский же работник нерационален. Его влечет результат, который не воспринимается ими как рациональная цель, то есть не проводятся расчеты способов достижения и оценка имеющихся ресурсов.

Другой стороной российского работника является его импульсивность. Человек начинает действовать, четко не продумав и не осознав, что получит в результате своей деятельности, то есть действует «на авось». Характерными чертами такого человека является импульсивность его натуры, спонтанность и незапланированность поступков.

Российский работник склонен к коллективному труду. Поведение работника в

западных организациях, основанных на социальных регуляторах западной культуры, индивидуалистично, а в восточных является коллективистским.

Коллективистское поведение значительно отличается от индивидуалистического, однако, в поведение российских и японских работников значительно отличается

В ходе социологических исследований был установлен также другой факт: в целом, зарплата, ее величина и регулярность не влияют на чувство гордости по отношению к предприятию. Кроме того, ни величина зарплаты ни ее регулярность не влияют на факты воровства - ни усиливают и не снижают его. Не были найдены основания подтверждающие мнение, что более высокая зарплата является главным и основным мотивом для смены работы. На первом месте среди притязаний российских менеджеров стоит возможность карьерного роста, продвижения по службе.

Главным выводом стало то, что заработная плата не является значимым фактором, влияющим на комплексное отношение работника к своему предприятию. Основным фактором, усиливающим чувство гордости своим предприятием, оказалось количество предоставляемых работнику льгот. Этот факт еще раз доказывает снижение мотивирующей функции самой заработной платы.

Было обнаружено, что ключевыми льготами, пробуждающими у работника чувство гордости своим предприятием и являющимися фундаментом мотивации, являются возможность пользоваться средствами предприятия (техническими, коммуникационными, ресурсными и т.п.), право пользоваться продукцией предприятия, либо приобретать ее по льготной цене.

Таким образом, не зарплата, а льготы, выстроенные определенным образом, влияют на положительное отношение российского работника к своему предприятию.

Система льгот удовлетворяет чувство справедливости, которое утрачивается вследствие неадекватного вознаграждения и низкой заработной платы.

Рыночные преобразования в России сопровождались отходом от рассмотрения принципов справедливости, так как полагалось, что оно противоречат принципам эффективности. Однако уйти от проблем справедливости при решении оплаты труда на отдельном предприятии вряд ли возможно. Справедливость в оплате труда в настоящее время рассматривается и как ценностная ориентация, и как важный элемент производственной ситуации и корпоративной культуры, и как самостоятельный фактор мотивации наемных работников.

По данным социологических опросов за 1996-2004 гг. зафиксировано последовательное снижение доли работников, считающих, что их труд оплачивается справедливо (в 7 раз).

Важность формирования чувства справедливости доказывают: проводимые исследования. В результате анализа было выявлено, что ожидаемая заработная плата рабочих превышает получаемую в 2 раза. По; ожидаемой заработной платой понимается представление рабочих о размере заработка, который соответствовал бы величине их трудового вклада. Следовательно, возникает противоречие: доля работников, считающих размер оплаты своего труда несправедливым, резко возросла, а масштаб притязаний у большинства опрошенных не изменился. Таким образом главным фактором формирования чувства справедливости является не сам размер заработка, а субъективные оценки работниками значимых сторон труда, субъективное восприятие справедливости политики руководства. Система льгот в данном случае компенсирует низкий размер заработной платы и помогает соотносить размер оплаты и личный трудовой вклад работника, влияя таким образом на формирование чувства справедливости.

Система льгот была успешно апробирована при разработке комплексных программ мотивации персонала в ряде организаций. В результате функционирования этих программ в течение года сократились убытки от воровства, и возросла производительность труда работников.

Льготы, которые работники выбрали как наиболее значимые, распределяются

следующим образом:

1. ведомственное жилье, которое может быть подарено работнику тогда, когда работник отработает его стоимость;
2. ведомственный автомобиль, который дарится работнику;
3. путевки в санатории и дома отдыха;
4. обучение работников и их детей за счет средств организации;
5. путевки и их частичная оплата для детей работников в детские дошкольные учреждения или частичная оплата домашних нянь и воспитателей;
6. возможность пользоваться средствами и продукцией организации;
7. индивидуальные и групповые «послабления» в регламенте трудовой деятельности (гибкий график рабочего дня).

Широко распространенный инструмент организации труда и повышения отдачи работников в практике западного менеджмента - организационная культура как система общих и специфических ценностей, закреплённая в совокупности символических действий и знаков. Однако содержание этих ценностей, а также функции организационной культуры в российской и западной фирмах - разные. В результате опроса журналом "Эксперт" и консультационной фирмой "Альт" руководителей наиболее успешно функционирующих предприятий Санкт-Петербурга выяснилось, что начале успеха этих предприятий было положено наведением элементарного порядка и трудовой дисциплины. Именно порядок и дисциплина являются базой успешного функционирования российских фирм в современных условиях. Таким образом, отмеченная ранее импульсивность натуры русского человека должна сдерживаться и уравниваться весьма жесткой регламентацией.

Экономический рост невозможен без разработки собственных моделей менеджмента. Необходимость формирования таких моделей менеджмента обусловлена особенностями личности отечественного работника, его потребностями и интересами, сформировавшимися под воздействием предшествующего исторического опыта. Использовать зарубежные инструменты менеджмента необходимо с осторожностью, проводя тщательный анализ их эффективности и адекватности их применения в российских условиях.

Глава 8. МЕТОДОЛОГИЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ МНОГОФАКТОРНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В КОРПОРАЦИИ

§ 1. Формула многофакторной зарплаты

В социалистическом периоде развития России зарплата определялась как доля работника в национальном доходе. В условиях рыночной экономики зарплата – цена рабочей силы, необходимые для воспроизводства рабочей силы средства. Следует упомянуть о зарплате собственника, т.е. о той части его дохода, которая используется на личное потребление, являясь ценой его рабочей силы. При определении уровня разных профессиональных групп следует иметь в виду разные цены их рабочей силы. В настоящее время собственник получает большую по размеру зарплату, чем специалист, но ситуация может измениться тогда, когда потребуются квалифицированные специалисты.

Проявление качества рабочей силы осуществляется в труде, в его результатах. Поэлементная структура труда включает:

- А) вещественный элемент;
 - 1) сложность;
- Б) личностный элемент;
 - 2) уровень минимального потребления;
 - 3) профессиональное развитие (квалификация);
 - 4) образование;

- 5) способность к осуществлению нововведений;
- 6) способность к обучению;
- 7) коммуникабельность и т.д.;

В) в совокупности названные элементы формируют процесс труда:

- 8) продолжительность;
- 9) условия труда;

Г) Результат труда:

- 10) производительность, выпуск продукции в единицу времени;
- 11) качество, соответствие эталонам потребления;
- 12) социальная эффективность, т.е. обучение и развитие в процессе труда;
- 13) экономическая эффективность, т.е. отношение сделанного к потребленной энергии.

Но так как зарплата в представлении наемного персонала – это плата за труд, то ее необходимо выплачивать с учетом всех перечисленных выше признаков, которые принято делить на:

- производственные (1, 8, 9, 10, 11, 13);
- социальные (2, 3, 4, 5, 6, 7, 12).

Обобщая опыт ряда корпораций Запада, следует отметить, что удельный вес производственных признаков равен 0,55, а социальных 0,45. Оплата за социальные признаки производится в зависимости от уровня развития работника. На данном этапе развития технического прогресса вложение средств в «человека» - прогрессивное направление, в котором происходит переориентация на стимулирование социально- профессионального развития.

Последовательность действий при формализации признаков труда в определении размера зарплаты следующая:

1. Определяется удельный вес производственных и социальных признаков. При преобладании производственных появляется возможность ускорения трудоотдачи, реализуется короткая мотивация. Если же больше удельный вес социальных факторов, то менеджер ориентируется на развитие персонала в далекой перспективе. Ориентация на социальные признаки не может быть кратковременной, т.к. развитие человека осуществляется в течение длительного периода. В деловом мире считается, что выиграть в конкурентной борьбе можно лишь при ориентации зарплаты на развитие социальных признаков труда.

2. Выбирается разумная дифференциация между заработной платой генерального директора и неквалифицированного рабочего. Допустим, что этот $K=7$.

3. Определяем уровень зарплаты, т.е. цену самой высококвалифицированной рабочей силы.

4. Называем минимальный размер зарплаты.

5. Выбираем те социальные и производственные признаки, от проявления которых будет зависеть зарплата, например:

- конечный результат – а) производительность; б) качество;
- вещественный элемент – в) сложность труда;
- личностный элемент – г) профессиональное развитие; д) отношение к новшествами; е) способность к профессиональному развитию;
- процесс труда – ж) продолжительность; з) условия; и) интенсивность труда.

Необходимость включения того или иного признака определяют эксперты. Но это, конечно, не точная оценка.

Чем больше признаков, включаемых в модель зарплаты, тем сложнее ее организация, дороже практическое использование.

6. Признаки ранжируем, вводим ограничение относительно их количества:

- а) производительность труда;
- б) качество;
- в) профессиональное развитие;

- г) сложность труда;
- д) условия труда;
- е) продолжительность;
- ж) отношение к нововведениям.

7. Определяется удельный вес каждого признака (%). Коэффициент дифференциации распределяем по группам признаков, в каждой группе ранжируем признаки и определяем их удельный вес.

8. Обращаемся к коэффициенту увеличения минимального уровня. $K=7$ означает, что $\min_{з/п}$ в 7 раз меньше, чем максимальная.

Пример: $\min_{з/п} = 2000$ рублей, $\max_{з/п} = 14000$ рублей.

9. Распределяется этот K между семью признаками.

10. Дается заключение экспертов об удельном весе экономических и социальных признаков.

Западные эксперты уделяют 45 % социальным признакам, а 55 % - экономическим.

Дифференциацию внутри признака рассмотрим на примере сложности работ. Ставка I-го разряда умножается на коэффициент сложности, который называется тарифным коэффициентом. Тарифный коэффициент делится на 6 частей. Каждой части присваивается номер, который называется разрядом.

- 1 разряд – 1,12
- 2 разряд – 1,20
- 3 разряд – 1,32
- 4 разряд – 1,5
- 5 разряд – 1,6
- 6 разряд – 1,72

Раньше существовали единые тарифные сетки и единые тарифные ставки I-го разряда. Это называлось государственным регулированием зарплаты в масштабе всей страны. Сейчас разрешено каждому предприятию иметь свои тарифные ставки, количество разрядов, но предприятия применяют прежние системы.

Совокупность тарифных ставок, коэффициентов, разрядов называется тарифной системой. Каждому разряду соответствует свой тарифный коэффициент. Различают разряд работ и разряд рабочих. Для определения разряда имеются специальные тарифно-квалификационные справочники, в которых дается перечень всех работ, ранее выполняемых на территории СССР. Каждая работа состоит из своего количества разрядов, номер разряда означает ее сложность. По каждому разряду дается примерный перечень работ определенной профессии. Все профессии упоминаются в справочнике; номер разряда определяет тарифно-квалификационная комиссия. По каждому разряду существуют профессиональные требования для рабочего. На их основе определяется разряд рабочего в процессе экзамена, который рабочий сдает на заводе или в ПТУ. Рабочий выполняет пробу, результат которой должен соответствовать работе по разряду. На основе разряда рабочего строится повременная система, на основе разряда работы строится сдельная система. Последовательность определения зарплаты сдельщика описана ниже в формуле.

$$Z_c = T_{1p} \times (K_{сл} + K_{нм} + K_{ус} + K_{прм} + K_k)$$

где:

Z_c – зарплата сдельщика;

T_{1p} – тарифная ставка работ первого разряда;

$K_{сл}$ – коэффициент сложности, соответствующий разряду работы;

$K_{нм}$ – коэффициент выполнения норм выработки (нормированных заданий);

$K_{ус}$ – коэффициент условий труда (вредные работы, особо вредные);

$K_{прм}$ – коэффициент профессионального мастерства;

K_k – коэффициент качества.

Примечание: размер каждого из коэффициентов – в пределах единицы, кроме $K_{нм}$.

Приведенная выше формула зарплаты русского сдельщика весьма технократическая.

Социальные факторы в ней почти отсутствуют. Целесообразно было бы добавить коэффициенты, оценивающие культуру поведения, отношение к администрации, наличие альтруизма, способность учиться, сотрудничество с общественными организациями и др.

Под профессиональным развитием понимают количество профессий и качество работ. В нашей промышленности отношение к нововведениям непосредственно не учитывается, но выплачивается разовое вознаграждение за рационализаторские предложения.

В многофакторной системе всех работающих оцениваем по каждому признаку, суммируем все единицы дифференциации и получаем общую оценку по формуле:

$$Z_{ni} = M_z \times (P_{ki} + C_{ki}), \text{ где:}$$

Z_{ni} - зарплата i -того рабочего;

i – ф.и.о. рабочего;

M_z - минимальная зарплата;

P_{ki} – сумма производственных оценочно-весовых коэффициентов или фактическая дифференциационная величина производственного блока;

C_{ki} - сумма социальных оценочно-весовых коэффициентов;

$$P_{ki} \times P_n \times \sum_j^M \times K_{pij} \times B_{nij}$$

где:

P_n - нормативная дифференционная величина производственного блока;

K_{pij} - коэффициент реализации j -того признака i -ным рабочим (max - 1,0, min -0);

j – наименование оценочного признака;

m - количество признаков;

B_{nij} - вес j -того признака в долях единицы среди производственных признаков (max - 1,0, min - 0);

Система организации зарплаты рабочих, широко распространенная в настоящее время, включает:

А. Учет рабочего времени, который реализуется через систему табельного учета: ранее в цехе рабочих встречал табельщик. Рабочему присваивался табельный номер. Он записывался на больших щитах (табельных). Приход на работу фиксировался переворачиванием табельного номера, записанного на жетоне. В настоящее время табельные доски заменили спецтехникой. Сейчас выход на работу фиксируется в проходной завода. Недостатком следует считать отсутствие непосредственного контакта рабочего с табельщиком.

Б. Учет произведенной работы, основывающийся на выполнении месячного или недельного задания. Нормированные задания доводятся чаще до повременщиков с указанием перечня работ и времени выполнения. Сдельщикам месячное задание с перечнем работ не называется. До 1990 года оно устанавливалось в нормо-часах. За выполнение нормируемых заданий выплачивались премии. Нормируемые задания сдельщиков составляли личный план рабочего. Обычно количество нормо-часов превышало отработанное в 1,5-2 раза. Определение зарплаты сдельщика основывается на расценке, которая равна:

Норма времени $\times$ тарифную ставку работы (по разряду работы).

Расценка и норма времени записываются рабочему в наряд – документ, где формализуется выполняемое задание и указывается его цена. Сдельные наряды остались только у нас. Западные страны уходят от сдельной системы. Она может поднять интенсивность труда выше научно-обоснованного уровня.

Сдельные системы оказались несовместимы с объявленными демократическими свободами на предприятиях. Расценку невозможно устанавливать на весь период осуществления операции. Изменяются технические условия, появляются навыки выполнения работ и нормы существенно перевыполняются, следовательно возникает необходимость снижения расценок, т.к. нормы времени уже не соответствуют фактическим

трудозатратам. Пересмотр норм времени всегда социально болезненный процесс для рабочих. Во времена И.В. Сталина расценки пересматривались ежегодно, что было основой опережающего роста производительности труда относительно заработной платы.

В нашей практике мы убеждали рабочих терпеливо относиться к низким расценкам. На предприятиях Запада пересмотры часто сопровождались забастовками. Стало наблюдаться сдерживание роста производительности. Запад переходил в те десятилетия на повременные системы с нормируемыми заданиями. В России это было реализовано впервые на ВАЗе: рабочему устанавливается повременная ставка, а за выполнение задания выплачивается премия. При повременных системах зарплаты требуется квалифицированный менеджер. Сменные мастера должны уметь оценивать темп рабочего, уметь высказывать формализованные замечания подчиненным. В наших условиях это сложно было реализовывать, так как:

- В XX столетии мы легкомысленно относились к подготовке мастеров;
- Должностной оклад мастера был в 1,5 – 2 раза меньше чем зарплата подчиненных рабочих. На должностях мастеров работали молодые специалисты или энтузиасты;
- Сменные мастера не имели специальной теоретической подготовки по психологии производственных отношений;
- Мастерам не разрешалось вести подбор кадров, не создавали резерва рабочей силы, часто сохранялся дефицит рабочих.

Если бы мы перешли на повременные системы зарплаты, то встретились бы с проблемами уравниловки. Производственные мастера не смогли бы качественно дифференцировать зарплату подчиненных.

Последовательность работ при организации зарплаты повременщиков приведена на рис. 10.

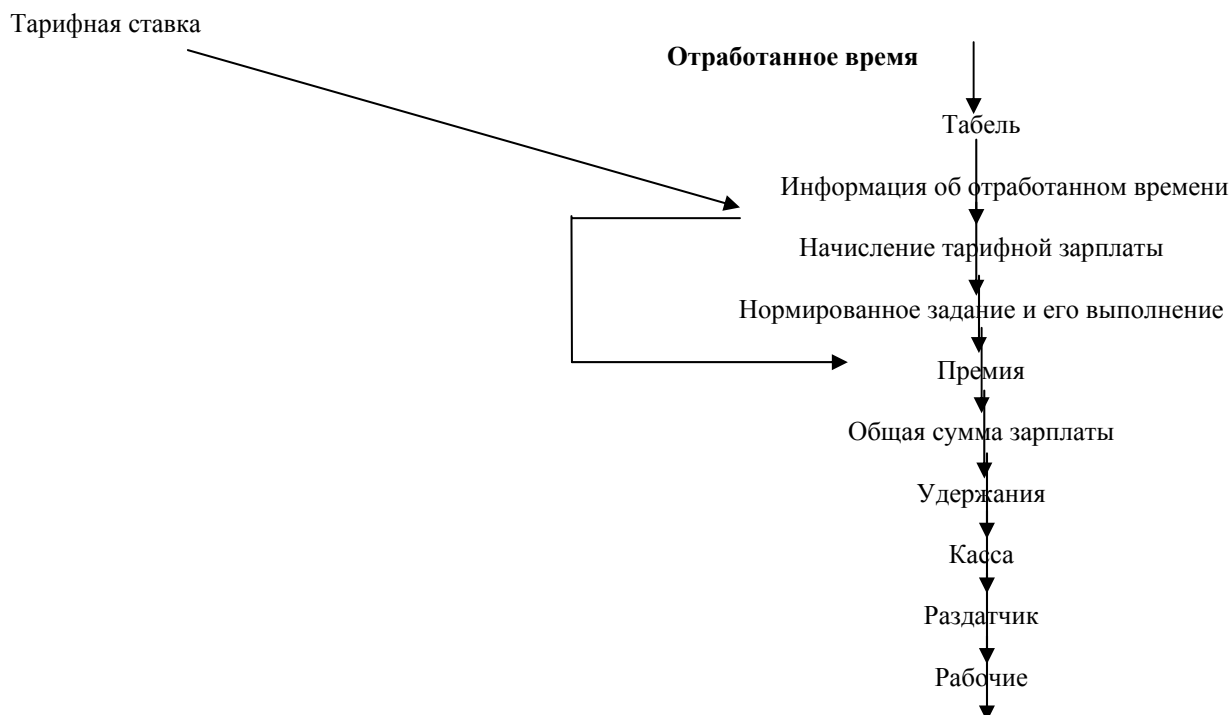


Рис. 10. Организация зарплаты повременщиков.

Организация зарплаты сдельщиков показана ниже на рис.11.

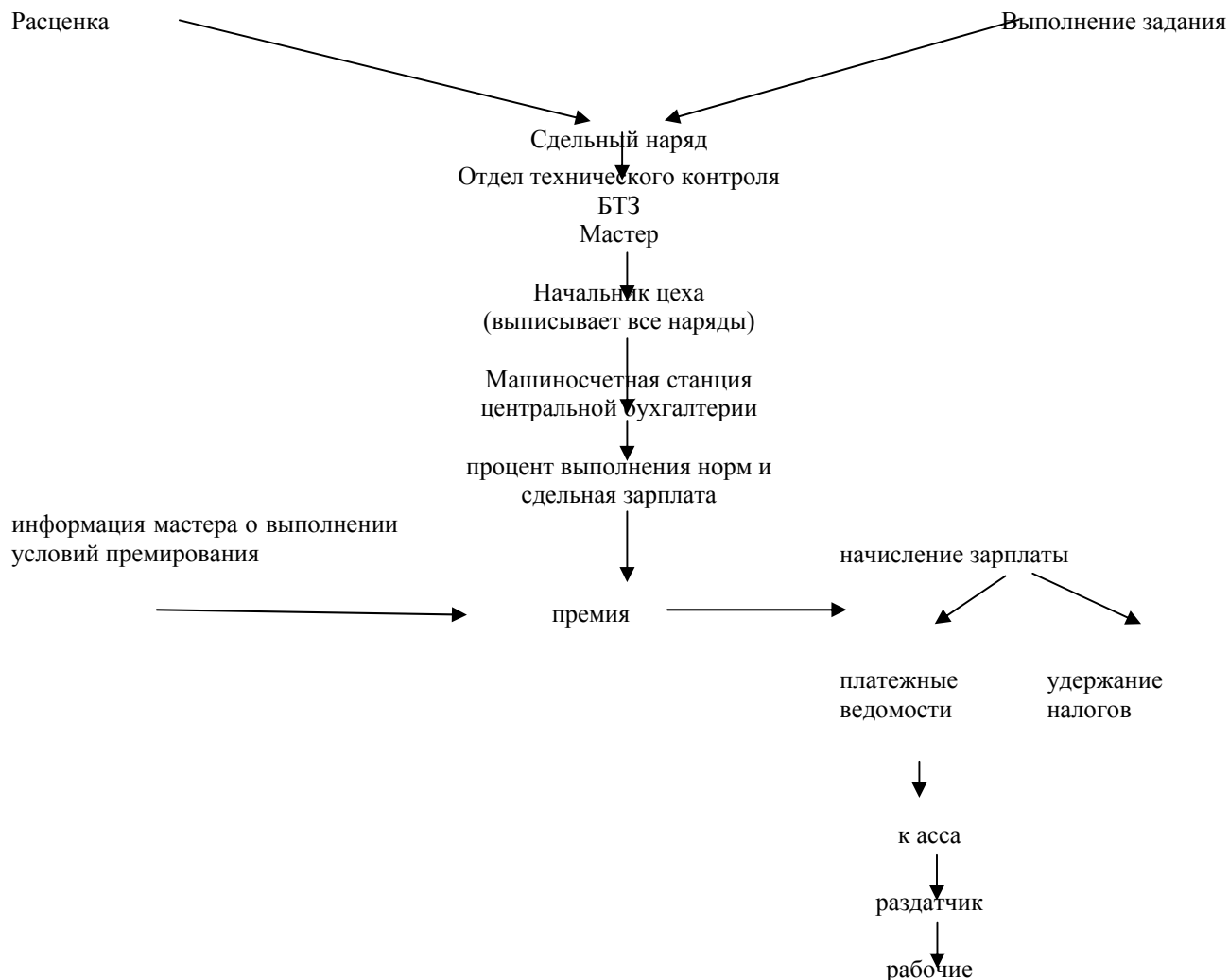


Рис.11. Организация зарплаты сдельщиков.

Если у повременщика в основе зарплаты лежит табель выходов на работу, то у сдельщика – сдельный наряд (специальный документ, в котором называются операция, расценка, количество деталей).

Выше были рассмотрены простые формы организации зарплаты. На практике существует огромное количество их модификаций. Наиболее распространенной формой является коллективная сдельная система. Здесь проблема распределения зарплаты между рабочими решается на основе коэффициента трудового участия, при применении которого вначале зарплата распределяется с учетом отработанного времени, а затем корректируется на коэффициент трудового участия, определяемого мастером или на совете бригады. Учет мнения коллектива бригады позволяет исключить появление индивидуальных претензий к менеджеру.

В последние годы распространение получают контрактные системы зарплаты. В них называются условия, на которых принимают рабочих на работу, размер зарплаты, срок действия контракта. Преимущества контрактной системы для рабочего: всякий раз, когда заключается новый контракт, имеется возможность назвать свои условия оплаты труда. Трудовой договор является бессрочным, а контракт – на определенное время. Недостаток контрактной системы: окончание срока действия контракта освобождает администрацию от обязанности заключать новый контракт.

Организация оплаты труда специалиста:

Работников инженерно-технического профиля и служащих называют сегодня специалистами. В основе оплаты труда лежит должностная модель, где вместо номера разряда называется должность (см. табл. 1).

Таблица 1

Разряд	Должность
1	Техник
2	Инженер (специалист)
3	Старший инженер
4	Начальник бюро
5	Начальник отдела
6	Зам. Генерального директора
7	Генеральный директор

На практике наименование должности дополняют номером разряда. Часто стали применяться сквозные тарифные системы: от неквалифицированного рабочего до Генерального директора. В таких системах по 10-20 разрядов. Единая тарифная схема продолжительное время применяется в бюджетной системе, где профессор имеет 17-й разряд.

Для перехода от разряда к разряду специалистам не следует сдавать экзамен, но это необходимо для рабочих. Для специалистов в ряде отраслей указывается обязательный для каждого разряда уровень нормативного образования. Перевод на повышенный разряд осуществляется на основе рекомендаций экспертов, аттестационных комиссий. Объективность усиливается собеседованием, проведением курсов, аттестации курсов, школ повышения квалификации.

При должностной системе организации зарплаты специалист не знает уровня трудоотдачи, при котором ему повысят зарплату, не формализуются перспективы должностного движения. Указанные выше недостатки устраняет система планов делового роста, деловых карьер, приведенные в табл. 2.

Таблица 2

Структура плана делового роста специалиста отдела

Годы работы	Что необходимо изучить	Что необходимо внедрить	Поощрение: зарплата, должность, социальные выплаты
1	2	3	4
1.	Японский опыт планов делового роста	Структуру управления внедрением планов делового роста	Увеличение зарплаты на 20 %
2.	Психологию русского специалиста	Положение об отделе, о работе с персоналом	Увеличение зарплаты на 10 %, должность начальника бюро
3.	Опыт внедрения плана делового роста в Европе, Азии	Внедрить в штатном персонале	Увеличение зарплаты на 10 %, должность заместителя начальника отдела, кредит на квартиру
4.	Другие системы делового роста	Расчет эффективности	Увеличение зарплаты на 10 %, должность заместителя начальника отдела, кредит на автомобиль
5.	Сравнительный анализ эффективности систем на фирме	Корректировка системы	Должность начальника отдела управления персоналом, фирма

	и в Японии		гасит кредит на квартиру
--	------------	--	--------------------------

При оплате труда специалистов используются и контрактные системы. Они чаще всего закрытые, т.е. размер зарплаты коллегам по работе не сообщается. Этому способствуют зарплатные проекты коммерческих банков, согласно которым размер вознаграждения перечисляется на индивидуальную банковскую карту с секретным кодом. В настоящее время все крупные предприятия работают по этой схеме. Лидером зарплатных проектов в г. Томске является филиал Газпромбанка. В начале перестройки были широко распространены системы выдачи зарплаты в закрытых конвертах. Они также выполняли функции непросвечиваемых доходов, исключения появления проявления форм зависти в производственных коллективах при усиливающейся дифференциации сотрудников по доходам. Следует отметить, что к работе с этой категорией мы еще не готовы. Дополнительно к окладам специалистам выплачиваются премии за выполнение плановых заданий коллективом в целом, индивидуальные премии специалистов широкого распространения не получают, но надбавки за профессиональное мастерство, так называемые персональные надбавки, привлекательны. Размер зарплаты рядовых специалистов у нас до начала перестройки был ниже, чем у рабочих. Сегодня наметилась иная тенденция, при которой инженеры и техники выполняют функции рабочих, получая высокий уровень зарплаты.

В должностной модели по типовым должностям указывается минимальный и максимальный оклады, получившие название «вилка», что позволяет увеличивать оклад без изменения должности.

На ряде предприятий должности подразделяются на категории, зарплата мастеров определяется в зависимости от группы по оплате труда участков. Группы по оплате труда ранее применялись и относительно начальников цехов, руководителей предприятия. Номер группы зависел от численности работающих и от величины результативных показателей. Так, при оплате труда руководителя до перестройки применялось 6 групп, самая высокая – 1 группа (заводы «ЗИЛ», «ВАЗ»). Последняя группа – заводы с численностью 200-300 человек. На размер зарплаты оказывало влияние и принадлежность предприятия к оборонной отрасли. Самые низкие оклады инженеров были на предприятиях, выпускающих товары народного потребления.

В настоящее время централизованное регулирование зарплаты на уровне государства отменено, но сохранено в отраслевом плане. Формы зарплаты, размеры тарифных ставок, премии определяют сами администраторы предприятий. В старых условиях должностные оклады устанавливались примерно на 10 лет и не изменялись. У рабочих-сдельщиков зарплата ежегодно прирастала из-за несвоевременного пересмотра норм. Нормы старели и осуществлялось увеличение процента их перевыполнения. Это привело к тому, что зарплата рабочих становилась в ряде случаев существенно выше зарплаты руководителей. Начиная с 50-х годов, авторитет специалистов даже в глазах населения стал снижаться, в 1987-1988 г.г. зарплата специалиста была в 2 раза меньше чем у квалифицированного рабочего.

§ 2. Организация многофакторной заработной платы

Совершенствование управления трудом в условиях перехода к рыночной экономике приобретает чрезвычайно большое значение. Много нерешенных вопросов в системе оплаты труда, которая не достаточно ориентирована на учет личного вклада отдельного работника. Это ведет к уравниловке в оплате труда и снижению активности работника в трудовом процессе. Кроме того, в условиях нарастающей инфляции необходим пересмотр действующей тарифной системы. Процесс это трудоемкий, малоэффективный и к тому же он отстает во времени от темпов инфляции.

В данной методике предлагается новая система организации заработной платы треста. Она предполагает учет личного вклада работника в общие результаты работы треста, степень его активности и ответственности и направлена на повышение трудовой отдачи.

Заработная плата работника будет зависеть от размера минимальной заработной платы и ряда показателей, оценивающих качество труда работника, напряженность труда и способности работника. То есть, в результате нарастания инфляционных процессов следует пересматривать не всю тарифную систему треста, а изменить заложенную в данную методику организации заработной платы минимальную заработную плату по тресту.

Сам же принцип расчета заработной платы отдельного работника сохраняется в неизменности.

Сущность данной системы заключается в следующем. Все профессии треста разбиваются в зависимости от уровня требуемой квалификации на 16 разрядов (табл.1). Каждому разряду присваивается свой коэффициент увеличения заработной платы данного разряда по сравнению с минимальной. За минимальную заработную плату принимается заработная плата 1 разряда. От разряда к разряду идет увеличение заработной платы. Общее увеличение от минимальной заработной платы 1 разряда к заработной плате 16 разряда составляет 10 раз. Шкала коэффициентов межразрядного увеличения заработной платы приводится в таблице 2.

Индивидуальная заработная плата работника будет определяться оценкой самой работы, качеством ее выполнения, а также оценкой работника. Для этого вводятся следующие показатели:

1. Оценивающие работу: дефицитность профессии, условия труда, сложность труда, необходимость совершенствования работ, ответственность, продолжительность напряженного труда, важность работы, охрана труда.

2. Оценивающие работника: образование, профессиональное мастерство, предрасположенность к обучению и повышению квалификации, выполнение заданий, функций, плана в установленные календарные сроки, умение выполнять распоряжения руководителя, коммуникабельность, бесконфликтность, качество выполняемой работы.

Для каждого показателя устанавливаются критерии и % увеличения заработной платы (Приложение 1,2). Затем считается общий % увеличения заработной платы.

Тогда индивидуальная заработная плата работника будет рассчитываться по следующей формуле:

$$З/плата\ работника = ЗП\ min \times K_{разр} \times \left(\sum_{c=1}^{n=8} K_{pz} + \sum_{j=1}^{x=7} K_{zj} + 1 \right), \text{ где}$$

З/п работника – индивидуальная зарплата работника

ЗП min – минимальная зарплата, соответствующая з/плате 1 разряда

$K_{разр}$ – коэффициент межразрядного увеличения з/п соответствующего разряда

$\sum_{c=1}^{n=8} K_{pz}$ – сумма коэффициента, полученная в результате оценки работы, которая определяется один раз в год

$\sum_{j=1}^{x=7} K_{zj}$ – сумма коэффициентов, полученная в результате оценки заслуг работника, которая определяется 1 раз в месяц или квартал

Коэффициенты оценки рассчитываются делением процента на сто.

Определение коэффициентов зарплаты отдельного работника осуществляют начальники функциональных подразделений, отделов, мастера и бригадиры, то есть непосредственные руководители, которые могут оценить работника и качество выполняемой ими работы. Фонд зарплаты между подразделениями распределяется на основе многофакторного подхода (См. прил. 3).

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ РАБОТНИКОВ ТРЕСТА ПО КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ

Номер квалиф. группы	Наименование профессии, должности
1	2
1	Уборщик производственных помещений, уборщик общественных туалетов, уборщик территории, швейцар, сторож, кастелянша, санитарка, подсобный рабочий, переплетчик, кухонный рабочий, мойщик посуды, оператор теплопунктов
2	Машинист по стирке белья (спец.одежды), машинист насосных установок, кассир, оператор котельной III разряда, плотник II разряда, бетонщик II разряда, кладовщик, раздатчик нефтепродуктов, рабочий на геофизических работах II разряда, машинист двигателей внутреннего сгорания II разряда, замерщик II разряда, помощник воспитателя, повар детского питания, делопроизводитель, чертежник.
3	Стрелок-охранник, оператор котельной IV разряда, слесарь по ремонту КИП III разряда, электрогазосварщик III разряда, слесарь IV разряда, токарь III разряда, плотник III разряда, столяр III разряда, штукатур III разряда, рамщик III разряда повар (в полевых партиях), электромонтер IV разряда, слесарь-сантехник IV разряда, обрубщик сучье III разряда, лесоруб III разряда, аккумуляторщик III разряда, рабочий на геофизических работах III разряда, замерщик III разряда, помощник машиниста буровой установки III разряда, машинист ДВС III разряда, рабочий взрывпункта III разряда, бурильщик III разряда, пекарь III, водитель а/м
4	Старший кладовщик, оператор вычислительных машин, оператор множительных машин, радиооператор, старший кассир, секретарь-машинистка, машинистка II категории, экспедитор, рабочий по благоустройству, повар столовой, кондитер, монтажник внутренних санитарно-технических систем и оборудования V разряда, аккумуляторщик IV разряда, слесарь-инструментальщик V разряда, слесарь V разряда, медник V разряда, термист V разряда, электрослесарь IV разряда, слесарь по ремонту основного технологического оборудования IV разряда электрогазосварщик IV разряда, токарь IV разряда, кузнец IV разряда, грузчик (на внутрискладской работе), стропальщик IV разряда, плотник IV разряда, столяр IV разряда, лесоруб IV разряда, чокеровщик IV разряда, раскряжевщик IV разряда, замерщик IV разряда, взрывник IV разряда, рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений и оборудования, слесарь-сантехник V разряда, машинист буровой установки VI разряда, машинист подъемника V разряда, электрообмотчик IV разряда, комендант общежития «Берлин», паспортист.
5	Старший инспектор по контролю за исполнением поручений, оператор ЭВМ, старший инспектор кадров, старший инспектор по МОБ работе, товаровед,

	техник-геофизик, техник-геолог, техник-геолог фондов, техник ВЦ, медсестра д/сада, шеф-повар д/сада, монтажник внутренних санитарно-технических систем и оборудования IV разряда, аккумуляторщик V разряда, слесарь по ремонту основного технологического оборудования V разряда, электрослесарь V разряда, токарь V разряда, машинист крана КП-5, машинист экскаватора, грузчик, тракторист V разряда, рамщик V разряда, наладчик деревообрабатывающего оборудования V разряда, водитель вездехода ГАЗ-71 (АТЛ, взрывник VI разряда, вальщик леса VI разряда, каротажник VI разряда, заведующий общежитием «Геолог», техник ЖКУ.
6	Техник-геофизик II категории, техник-геолог II категории, техник ВЦ II категории, топограф, наладчик геофизической аппаратуры VI разряда, заведующий складом, заведующий хозяйством, воспитатель д/сада, музыкальный руководитель д/сада, старшая медсестра д/сада, инструктор-методист по физкультуре и спорту д/сада, фельдшер медпункта VI разряда, слесарь по ремонту основного технологического оборудования VI разряда, шлифовщик VI разряда, электрослесарь VI разряда, машинист бульдозера VI разряда, тракторист К-701, машинист крана КБ-25 VI разряда, тракторист VI разряда, водитель вездехода АТС (ГТТ).
7	Техник геофизик I категории, техник-геолог I категории, инженеры других специальностей: по технадзору, по комплектации материалов и оборудования, по транспорту, по безопасности движения, по спецработе, экономист, художник, топограф II категории, инженер по организации и нормированию труда, инженер по пожарной безопасности и ГО, диспетчер, инженер-программист, инженер-электрик, заведующий центральным складом, заведующий складом ВМ (взрывчатыми материалами), врач-педиатр, воспитатель-методист д/сада, врач-терапевт.
8	Топограф I категории, инженеры других специальностей II категории: по технадзору, по комплектации оборудования и материалов; экономист II категории, бухгалтер II категории, геофизик, геолог, геодезист, механик, мастер, инженер-программист II категории, инженер-электронщик II категории, заведующая д/садом-яслями № 9, заведующая столовой, начальник РСУ, начальник жилищного ремонтно-эксплуатационного участка, инженер по буровым работам.
9	Инженеры других специальностей I категории: экономист, бухгалтер; геофизик II категории, геолог II категории, геодезист II категории, старший механик, старший мастер, инженер по организации и нормированию труда II категории, инженер по буровым работам II категории, инженер-программист I категории, инженер-электронщик I категории, начальник теплоучастка, начальник участка материально-технического обеспечения и комплектации, начальник ЭУ, начальник участка полевой партии (экспедиции).
10	Геолог I категории, геофизик I категории, геодезист I категории, энергетик, инженер по буровым работам I категории, инженер по организации и нормированию труда I категории, ведущий экономист, ведущий инженер по взрывным работам, ведущий инженер-программист, ведущий инженер-электронщик, заместитель начальника партии (экспедиции), начальник группы, начальник отряда по оформлению геологической документации, начальник участка эксплуатации вычислительных средств КОМЭ, начальник геофизической лаборатории, начальник ремонтно-механической мастерской, начальник автотранспортного участка.

11	Ведущий геофизик, ведущий геолог, ведущий геодезист, ведущий инженер по буровым работам, начальник отряда (сейсмического, буровзрывного, топогеодезического).
12	Начальник отряда материально-технического снабжения, начальник планово-экономического отдела, начальник ООТиЗ, начальник отдела охраны труда и ТБ, начальник отдела АСУ, начальник отряда по составлению проектно-сметной документации, главный инженер партии (экспедиции), главный геолог (геофизик) экспедиции, начальник партии Колпашевской опытно-методической экспедиции, начальник партии по сейсмическим исследованиям в скважинах № 19, заместитель главного бухгалтера, главный геофизик экспедиции.
13	Заместитель управляющего по кадрам, быту и социальным вопросам, главный механик, главный консультант, главный энергетик, начальник экспедиции, начальник полевой партии.
14	Заместитель управляющего по общим вопросам, заместитель управляющего по строительству, главный геофизик, главный бухгалтер.
15	Главный инженер треста, главный геолог треста.
16	Управляющий трестом.

Таблица 2

Шкала увеличения заработной платы в зависимости от квалификации

Разряд	Коэффициент увеличения	Разряд	Коэффициент увеличения
1	2	3	4
1	1,0	9	5,2
2	1,3	10	5,8
3	1,6	11	6,4
4	2,2	12	7,0
5	2,8	13	7,6
6	3,4	14	8,4
7	4,0	15	9,2
8	4,6	16	10,0

Приложение 1

Показатели, оценивающие работу

1. Дефицит профессии

Критерии	% увеличения зарплаты
1. Отсутствие или небольшой дефицит профессии	0
2. Средний дефицит профессии	50

3. Острый дефицит профессии	100
-----------------------------	-----

Этот показатель меняется при необходимости, если дефицита профессий нет, то его не используют.

2. Ответственность

Ранги ответственности	% увеличения зарплаты
За средства и предметы	10
За выполнение решений и заданий	
За результаты труда	20
За внешние контакты	25
За принятие решений	30
За безопасность других лиц	35
За руководство	40

Причем этот показатель не может оцениваться более, чем по 2-м рангам.

3. Сложность труда

Степень сложности труда	% увеличения зарплаты
Простой труд	0
Труд с усложняющими элементами	10
Сложный труд	25
Очень сложный труд	40

4. Необходимость совершенствования работ

Критерии	% увеличения зарплаты
Простой трудОтсутствует необходимость совершенствования работ	0
Нерегулярная необходимость совершенствования работ	10
Постоянная необходимость совершенствования работ	30

5. Продолжительность напряженного труда

Степень напряженного труда	% увеличения зарплаты
Отсутствие напряженного труда	0
Непродолжительный напряженный труд	4
Труд средней напряженности	10
Постоянный напряженный труд	20

6. Важность работы

В случаях особо важной работы по решению администрации идет 25 % увеличения зарплаты.

7. Условия труда

На основании общественных санитарно-гигиенических и санаторно-противоэпидемических правил и норм; типового положения по оценке условий труда на рабочих местах на которые могут устанавливаться доплаты за условия труда.

- | | |
|-------------|--|
| 1 категория | - легкие физические работы, выполняемые сидя, стоя или связанные с ходьбой, не требующие физического напряжения, расход энергии 120-150 ккал/ч. – 0 %. |
| 2 категория | - выполняемые стоя, связанные с ходьбой, переноской небольших (до 10 кг) тяжестей и сопровождающихся умеренным физическим напряжением 200-250 ккал/ч. – 4 % |
| 3 категория | - связанные с постоянным передвижением, перемещением и переноской незначительных (свыше 10 кг) тяжестей и требующие больших физических усилий более 250 ккал/ч – 8 % |

Дополнительно к категории работ по физическим нагрузкам применяются доплаты за условия труда, которые суммируются с доплатами по каждой категории:

Присутствие:

а) вредных веществ 1 категории вредности:

- превышение ПДК до 2-х раз – 2 %
- превышение ПДК до 4-х раз – 4 %
- превышение ПДК свыше 4-х раз – 6 %

б) вредных веществ 2 класса вредности:

- превышение ПДК до 3-х раз – 2 %
- превышение ПДК до 5-ти раз – 4 %
- превышение ПДК свыше 5-ти раз – 6 %

в) вредных веществ 3-4 класса:

- превышение ПДК до 4-х раз – 2 %
- превышение ПДК до 6-ти раз – 4 %
- превышение ПДК свыше 6-ти раз – 6 %
- присутствие пыли в воздухе рабочей зоны:
 - превышение ПДК до 2-х раз – 2 %
 - превышение ПДК до 5-ти раз – 4 %
 - превышение ПДК свыше 5-ти раз – 6 %
- вибрация ДБ:
 - превышение ПДУ до 3-х ДБ – 2 %
 - превышение ПДУ до 6-ти ДБ – 4 %
 - превышение ПДУ свыше 6-ти раз – 6 %
- шум ДБА:
 - превышение ПДУ до 10-ти ДБА – 2 %
 - превышение ПДУ до 15-ти ДБА – 4 %
 - превышение ПДУ свыше 15-ти ДБА – 6 %

- неионизирующее излучение:

- воздуха на рабочем месте:

выше максимально допустимых величин в теплый период или ниже максимально допустимых величин в холодный период года.

До 4 - 2 %

До 8 - 4 %

Свыше 8 - 6 %

Допустимые величины для категорий при работе в помещениях:

I категория + 28 - + 19

II а. категория + 27 - + 17

II б. категория + 27 - + 15

III категория + 26 - + 13

При работе на открытом воздухе в период с 01 октября по 30 апреля - 10 %

Доплаты за условия труда применяются при условии, что работник занят на участках свыше перечисленными вредностями не менее 50 % рабочего времени.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Показатели, оценивающие работника

1. Образовательный уровень

Образование	% увеличения з/платы
Неполное среднее	0
Среднее	6
Профессионально-техническое	10
Среднее специальное по профессии	15
Высшее образование по профессии	20

2. Профессиональное мастерство

Степень	% увеличения з/платы
Хорошее	25
Отличное	50

Этот показатель применяется только в том случае, когда профессиональное мастерство работника хотят отметить, но не начисляется автоматически для каждого работника.

3. Предрасположенность к обучению и повышению квалификации

Степень	% увеличения з/платы
Низкая	0
Средняя	5

Высокая	10
---------	----

Показатель направлен на то, чтобы отметить работника, стремящегося к повышению своей квалификации.

4. Выполнение заданий, функций, плана в установленные календарные сроки

Степень выполнения	% увеличения з/платы
Постоянное невыполнение	0
Редкое выполнение	25
Постоянное выполнение	50

5. Умение выполнять распоряжение руководства

Степень выполнения	% увеличения з/платы
Слабо выраженное	0
Среднее	7,5
Высокое	15

6. Коммуникабельность, бесконфликтность

Степень	% увеличения з/платы
Постоянный источник конфликтов	0
Средняя коммуникабельность	5
Высокая коммуникабельность	10

7. Качество выполняемой работы

Качество	% увеличения з/платы
Удовлетворительное	0
Хорошее	10
Отличное	20

8. Охрана труда

За безаварийную работу, без нарушений правил, норм и инструкции по охране труда, работу без травматизма, пожаров, ДТП, за лучшую организацию и обеспечение безопасных условий труда.

Применяется понижающий коэффициент за:

- неисполнение приказов, распоряжений, планов, предписаний контролирующих органов, вышестоящих организаций - до 5 %;
- невыполнение должностных обязанностей, нарушение правил, норм, инструкций по охране труда - до 10 %;
- невыполнение должностных обязанностей, нарушение правил, норм, инструкций по охране труда, приведших к несчастному случаю на производстве, аварии, ДТП, пожару - 20 %

ПОЛОЖЕНИЕ

О распределении фонда оплаты труда между подразделениями предприятия

1. ФОТ распределяется между подразделениями на основе долевого коэффициента, при определении которого учитывается:
 - а) плановая численность;
 - б) средний разряд работников;
 - в) суммарный коэффициент оценки выполняемых работ (КОВР);
 - г) коэффициент результата деятельности.
2. Средний разряд работников определяется на основе штатного расписания.
3. КОВР рассчитывается на основе следующей шкалы экспертами предприятия один раз в году с последующими коррективами, вызванными изменениями характера работ с последующим делением указанного процента на 100.

Оценка выполняемых работ

Критерий	% увеличения	Примечание
Сложность набора рабочей силы	1,0	
Условия труда	0,5	
Новация и прогрессивные изменения	0,3	
Напряженность труда в подразделении	0,4	
Влияние на конечный результат деятельности предприятия (важность)	0,25	

4. Коэффициент результатов деятельности определяется по следующей шкале ежемесячно (или ежеквартально).

Оценка результатов деятельности

Наименование критерия	% увеличения фонда
Выполнение заданий, плана, функций	0,5
Выполнение специальных заданий администрации	0,15
Качество выполняемых работ	0,2

5. Для каждого критерия экспертами разрабатывается шкала оценки, включающая пять уровней с обозначенными признаками и утверждается руководителем предприятия.

6. Фонд зарплаты i-того подразделения определяется в следующей последовательности:
 - а) рассчитывается нормативная величина фонда по следующей формуле:

$$H_{фот\ i} = Ч_{ni} \times З_{min} \times T_{pi} \times (1 + \sum_{j=1}^m K_{овр\ j} + K_3 \times \sum_{s=1}^t K_{пр\ s}), \text{ где}$$

$H_{фот\ i}$ – нормативный фонд зарплаты подразделения;

$Ч_{ni}$ – численность персонала;

$З_{min}$ – средний тарифный разряд работников подразделения;

T_{pi} - средний тарифный разряд работников подразделения;

K_{obpil} – коэффициент оценки выполняемых работ;

K_z – коэффициент увеличения фонда для его корректировки на полные заслуги работников и для оценки выполняемых работ;

$K_{p\partial si}$ – коэффициент результатов деятельности;

e, m, s, t - обозначение критериев оценки;

б) нормативные фонды каждого подразделения суммируются и сопоставляются с фондом оплаты труда предприятия, определяется коэффициент перераспределения;

в) заработный фонд оплаты труда подразделения определяется по следующей формуле:

$$З_{\phi om i} = \frac{\Phi OT n}{\sum_{i=1}^n \times H_{\phi om}} \times H_{\phi om i}, \text{ где}$$

$З_{\phi om i}$ – заработный фонд оплаты труда подразделения;

$\Phi OT n$ – заработанный ФОТ предприятия;

i - наименование подразделения;

n – количество подразделений с планируемым ФОТ.

§ 3. Структура контрактных систем заработной платы

Жесткая и несправедливая система заработной платы специалистов и руководителей, просуществовавшая более полувека, под давлением демократических движений заменяется децентрализованной, регулируемой из центра лишь по уровню тарифного минимума. То, что десятилетиями создавалось, совершенствовалось, становится лишь историческим фактором, как и вся монополизация управления. В прежней оргсистеме заработной платы были как позитивные, так и негативные стороны, знание которых будет полезным при создании конструкций контрактных подходов, на которые ориентированы свободные образования.

В прежней системе (ПС) использовалась мера оплаты единицы труда, позволяющая устанавливать руководителям равнозначную зарплату на организационном экономическом пространстве. ПС основывалась на системном подходе к стимулированию труда за счет применения его многофакторной меры, элементами которой являлись: численность руководимого коллектива; производительность труда; уровень механизации; темпы роста, объем выпуска, реализации продукции, снижения себестоимости, повышения производительности труда; качественные признаки трудового процесса – дисциплина, соблюдение технологических процессов, культура производства и т.п.; социальная сторона деятельности – развитие коллектива, участие в выполнении общественных поручения и т.п.

Был возможен унифицированный подход к управлению трудовым процессом в масштабе всей страны через единую систему требований к подчиненным. ПС позволяла осуществлять на местах выработанную в центре стратегию и тактику развития. Централизованное регулирование имело и существенные недостатки, сдерживающие развитие предпринимательства, повышение деловой активности. Не имелось возможности существенно увеличить зарплату руководителя, позволяющую удовлетворять расширенный относительно подчиненных круг потребностей. Допускалась несущественная связь зарплаты

с производственными достижениями, особенно на высших уровнях управления. Отсутствовала личная доля в государственных средствах производства и, следовательно, возможность ее увеличения. Отрицалось генетическое «свое» в государственной собственности и возможность его расширения.

Допускалось привалирование короткой мотивации, премирование осуществлялось за деятельность коротких периодов, движение в должности осуществлялось за реализацию краткосрочных целей.

Размер повышения зарплаты был связан с повышением в должности, а не с деловой активностью. Отсутствовала жесткая связь между ростом «дела» и материальным положением руководителя. Игнорировалось страхование от неудач по службе при потере должности, что стимулировало нетворческое выполнение должностных инструкций. Формализованные критерии повышения в должности не применялись. Гарантий в должностном движении не было, выдвижение на новую должность облекалось таинством и было завуалировано оценками неизвестных экспертов.

В основе ПС лежала плановая мотивация. За выполнение, перевыполнение месячного (квартального) задания выплачивалось премиальное вознаграждение, не выходящее за границы 20-40 % должностного оклада. При этом напряженность заданий не согласовывалась с частотой премирования, которая чаще всего оценивалась до 0,2 - 0,4 единицы. Текущее премирование работало как стимул после того, как организация выходила из кризисных ситуаций. В кризисе же функционировали административно-командные методы управления, премиальные вознаграждения не выплачивались.

Стремление к зарабатыванию премиальных приводило к завышению темпов роста в ущерб подготовке производства и качества продукции. Результатом являлись ослабленные инструментальные, ремонтно-механические, транспортные цехи, сдерживающие освоение новых технологий и конструкций. Цикл благополучной работы длился 3-5 лет, после чего наступал кризис продолжительностью 2-3 года, в котором текущие премии не выплачивались.

Специфической особенностью плановой активности являлся поиск направлений развития в предплановом периоде и строгое выполнение заданий в интервалах плановых заданий. Поэтому система слабо реагировала на изменение потребностей общества, а отсутствие резерва мощности по выпуску продукции не позволяло расширять производство под возникшую потребность в новом продукте. Повсеместно велась борьба с корректировкой планов, экономисты безуспешно стремились составить такое задание, чтобы не осуществлять последующих корректировок. Производство не готовилось к дестабильности заданий. Все это создавало существенный неудовлетворенный спрос населения, на который производство почти не реагировало.

Если плановая мотивация развивает активность руководителя, выполняющего задание, то предпринимательская направлена на изыскание способов и методов увеличения прибыли на всех стадиях производства и распределения. Она ориентирует руководителя на потребителя, имеющего потребность в каком-либо продукте и готового платить за него деньги, не только возмещающие затраты, но приносящие прибыль без ограничения ее размера. Сила предпринимательской мотивации в том, что она работает в зоне действия закона возвышения потребностей в режиме естественного функционирования, позволяет реализовывать непрерывно расширяющиеся интересы человека. Ее принципами являются: пропорциональная зависимость зарплаты от величины прибыли, наличие постоянной возможности в увеличении прибыли, корректировка величины поощрения на степень выполнения нормативных требований по всей системе качественных признаков труда руководителя; присутствие риска и конкурентов в получении прибыли; наличие чувствительной личной доли, приносящий доход в обслуживаемом капитале, то есть в основных и оборотных средствах; относительно высокая частота предпринимательской

удачи, то есть повторяющихся периодов с относительно высокой прибылью; обоснованно высокий цельный вес предпринимательских рабочих мест в общем банке труда, отвлекающий активную часть населения на организацию «собственного дела»; ощущение личного вклада руководителя в полученный результат.

На принципах предпринимательской мотивации оплачивается в настоящее время в большинстве случаев труд руководителей кооперативных и малых предприятий, где размер заработной платы превышает уровень зарплаты госпредприятий в 3-5 раз. Это стимулирует перелив рабочей силы в новые сферы деятельности, где условия труда не всегда благоприятны.

Контрактная система зарплаты (КСЗ) руководителя может основываться на всех видах мотивации. В общественных организациях предпочтение следует отдавать первой, в хозрасчетных – второй. КСЗ не ограничивает предельный размер какой-либо величиной. Конкретный размер с указанием минимальных и максимальных величин определяет собственник. Он же разрабатывает положение о КСЗ для каждого руководителя. В контракте обозначаются:

- а) условия получения минимальной государственно-тарифной зарплаты;
- б) требования к качеству труда для увеличения зарплаты и шкала ее повышения;
- в) максимальные размеры заработной платы.

Контракт содержит четыре блока: общие положения, обязанности сторон, юридические адреса. В первом называется правовая сторона контракта, его назначение роль в повышении производительности труда и социальном обеспечении руководителя. Блок «обязанности сторон» делится на две части. В одной дается перечень обязательств исполнителя с подробной характеристикой, в другой – перечисляются обязательства работодателя в части материального обеспечения, социальных условий. Здесь перечень обязательств исполнителя синхронизируется со шкалой заработной платы. Имеет смысл для руководителей хозрасчетных коллективов называть исходный размер заработной платы не в рублях, а в процентах (коэффициентах) к заработной плате подчиненного персонала. Так, если цех в стартовом периоде имел прибыль 100,0 тыс. рублей в месяц, а зарплата рабочих составляла 200 рублей, то при коэффициенте превышения, равном 2,0 в контракте может быть названа следующая расценка:

$$\frac{200 \times 2,0}{100,0} = \frac{400}{100,0} = 4 \text{ руб./тыс.},$$

то есть 4 рубля на 1 тысячу прибыли.

Коэффициент превышения либо солидаризируется, устанавливается один для всех руководителей предприятия или персонифицируется, учитывая специфические особенности каждого подразделения. Большой интерес представляет динамичная расценка, рассчитываемая каждый месяц (квартал) исходя из фактической зарплаты рабочих и базового размера заработной платы рабочих и базового размера заработной платы. Она стимулирует не только прибыль, но и рост производительности труда. Рассчитанная прямая сдельная зарплата корректируется на достижение (упущение), обычно упоминаемое премиальными положениями в качестве дополнительных и учитываемых условий поощрения.

В разделе «ответственность сторон» определяется поведение работодателя и исполнителя при досрочном расторжении контракта. «Юридические адреса сторон» не требуют комментариев. Образец текста контракта дан в приложении 1.

КСЗ повышает заинтересованность руководителя в повышении эффективности производства, позволяет устанавливать обоснованный уровень его заработной платы.

Приложение 1

К О Н Т Р А К Т

Мы,

нижеподписавшиеся,

в лице председателя тов.

Попанова И.А., действующего на основании решения _____, именуемый в дальнейшем Работодатель, с одной стороны, и тов. Малыхин А.Х, избранный 2 июля 1990 года на должность заместителя председателя, действующего на основании решения _____, именуемый в дальнейшем Исполнитель, с другой стороны, заключили настоящий Контракт по осуществлению Исполнителем координационных функций по управлению деятельностью.

I. Общие положения

1.1. Настоящий контракт составлен на основании кодекса законов о труде, других действующих законодательных и нормативных актов по данному вопросу и является документов обязательным к руководству и исполнению сторонами, его подписавшими.

II. Обязанности сторон

Исполнитель обязуется:

а) исполнять на высоком уровне должностные обязанности, строго соблюдая их разграничения;

б) выполнять в установленные сроки и с высоки качеством все решения, распоряжения и указания Работодателя в пределах должностной инструкции;

в) соблюдать строго субординацию, руководствуясь при этом правилами служебной дисциплины и профессиональной этики;

г) соблюдать трудовой распорядок, установленный в облисполкоме;

д) действовать в строгом соответствии с утвержденным регламентом работы облисполкома;

е) совершенствовать организацию и повышать дисциплину труда.

Работодатель обязуется:

а) предоставить Исполнителю рабочее место и создать условия труда, для чего:

- выделить служебные помещения для труда и производственного отдыха;

- оснастить рабочее место средствами оргтехники и принадлежностями по регламенту;

- закрепить легковой автомобиль для служебных целей;

- наделить фондом заработной платы под штатную численность службы Исполнителя и служебными кабинетами для размещения его сотрудников;

б) выплачивать Исполнителю:

- ежемесячно заработную плату согласно штатного расписания, ежегодно повышая ее на величину роста цен или уровня инфляции;

- ежегодно единовременное вознаграждение за выслугу лет в размере не менее должностного оклада;

- ежегодно лечебное пособие в размере не менее должностного оклада;

- ежегодно вознаграждение за труд в размере не менее двух окладов по должности;

в) обеспечить Исполнителя:

- билетами на все виды транспорта для служебных поездок;
- возможностью систематически повышать профессиональные знания и общий уровень подготовки;
- возможностью заниматься научно-преподавательской деятельностью и консультированием по совместительству;
- лечением здравоохранительным, профилактическим и санаторно-курортным;
- продуктами питания за наличный расчет через систему рыночной торговли.

III. Ответственность сторон

Работодатель имеет право внести предложение о досрочном освобождении Исполнителя от занимаемой должности за систематическое неисполнение или не надлежащее исполнение должностных обязанностей.

В случае досрочного освобождения Исполнителя от занимаемой должности по независящим от его личной работы обстоятельствам Работодатель или его преемник выплачивает Исполнителю компенсацию по заработной платы за весь период до истечения 5-ти летнего срока избрания или срока найма по настоящему контракту из расчета среднемесячной заработной платы за отработанный период.

Исполнитель обязуется отработать 5-ти летний срок в соответствии с настоящим Контрактом.

Работодатель или его преемник по истечении срока Контракта или увольнения Исполнителя по любой причине обязан трудоустроить Исполнителя на прежнюю должность, занимаемую им до избрания или на равную должность в другой организации при обязательном согласии исполнителя
согласии Исполнителя.

IV. Другие обязанности сторон:

Настоящий контракт вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует в течение 5-ти лет.

Настоящий Контракт в течение срока его действия изменению и расторжению не подлежит.

Исполнитель в своей работе подотчетен только Работодателю.

V. Юридические адреса сторон

Работодатель:

РАБОТОДАТЕЛЬ

Исполнитель:

634012 г. Томск, ул. Политехническая, 19 - 27

ИСПОЛНИТЕЛЬ

Приложение 2 к теме

СОВЕТ АКЦИОНЕРОВ

АО «ТОМСКСТРОЙ»

КОНТРАКТ

(проект)

от « ____ » _____

О назначении Иванова Б.С. генеральным директором АО
«Томскстрой» и определении размера его вознаграждения

АО «Томскстрой», в лице Совета акционеров, именуемое в дальнейшем Фирма ТС, по поручению Собрания акционеров, с одной стороны, и Борис Сергеевич Иванов, именуемый в дальнейшем Генеральный директор, фирмы ТС (ГД фирмы ТС), с другой стороны, заключили настоящий контракт найма на должность Генерального директора фирмы ТС на следующих условиях:

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

ГД фирмы ТС является доверенным лицом и выражает интересы акционеров фирмы, его трудового коллектива.

ГД фирмы ТС без доверенности действует от имени фирмы, представляет ее интересы, распоряжается имуществом фирмы, заключает договоры, в том числе трудовые, выдает доверенности, открывает в банках расчетные и другие счета, пользуется правом распоряжения средствами, утверждает штаты, издает приказы и дает указания, обязательные для всех работников фирмы.

ГД фирмы ТС осуществляет руководство в фирме на принципах единоначалия и несет ответственность перед общим собранием акционеров и трудовым коллективом фирмы в соответствии с Уставом фирмы, действующим законодательством, а также перед государством в соответствии с действующим законодательством за результаты работы фирмы.

Решение по всем вопросам деятельности фирмы в окончательном виде принимает ГД фирмы ТС. Ни один орган управления фирмы, в том числе собрание акционеров, не может изменить решение, принятое ГД фирмы ТС в пределах его компетенции, кроме случаев, оговоренных Уставом фирмы.

II. ДОЛЖНОСТНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ

2.1. Обеспечить следующие результаты производственно-хозяйственной и коммерческой деятельности фирмы:

а) обеспечить возможность выплаты дивидендов на акции не менее 100 % номинальной стоимости акций;

б) обеспечить выполнение договоров по объектам, заказов потребителей продукции и услуг фирмы, прочих обязательств фирмы в соответствии с заключенными договорами.

2.2. Своевременно диверсифицировать производство, не допуская свертывания производства.

2.3. Рационально расставлять управленческий персонал фирмы, освобождать от должности работников, не выполняющих свои должностные обязанности.

2.4. Совместно с соответствующими заместителями разрабатывать прогнозы рыночной конъюнктуры, привлекать к разработке маркетинговой политики фирмы, стратегических и текущих планов всех служб фирмы, внешних и внутренних консультантов, инициативных работников фирмы.

2.5. Совместно со службой снабжения фирмы обеспечивать фирму необходимыми материальными ресурсами, заключать экономически целесообразные договоры с поставщиками, обеспечивать нормальные условия хранения материалов и готовых изделий.

2.6. Активно проводить инновационную политику, внедрять передовые формы организации и оплаты труда, новые технологии.

2.7. Совместно с бухгалтерской, финансовой службами проводить расчет и утверждение нормативов оборотных средств, следить за исполнением различных смет

доходов, правильностью перечисления платежей в бюджет, формированием фонда производственного и социального развития фирмы.

2..8. Осуществлять меры по охране здоровья работников фирмы, природы и рациональному использованию природных ресурсов.

III. ПРАВА

Генеральный директор фирмы ТС имеет право:

3.1. Устанавливать обязанности, права и ответственность членов Правления фирмы, утверждать Положения и должностные инструкции для всех сотрудников и должностных лиц фирмы.

3.2. Издавать приказы, осуществлять прием, перемещение и увольнение работников фирмы в соответствии с действующим законодательством или делегировать эти функции директорам предприятий.

3.3. Заключать договоры на осуществление работ по научно-исследовательским и опытно-конструкторским разработкам с организациями, не входящими в состав фирмы.

3.4. Утверждать перспективные и годовые планы по всем видам деятельности как фирмы в целом, так и ее структурным подразделениям, дочерним предприятиям.

3.5. Устанавливать и изменять должностным оклады отдельных работников, выплачивать надбавки и доплаты к ставкам и окладам.

3.6. Рассматривать и утверждать бухгалтерские отчеты и балансы фирмы и структурных подразделений, утверждать акты на списание с баланса устаревшего оборудования и других материальных ценностей.

IV. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Генеральный директор фирмы несет ответственность:

За выполнение заключенных договоров и обязательств по всем показателям.

За подбор, расстановку и результаты работы руководящего персонала.

За внедрение передовой технологии и передового опыта.

За технический уровень и качество выпускаемой продукции и оказываемых фирмой услуг.

За сохранность материальных ресурсов и ценностей.

За нарушения Правил, Положений, Законов РФ, регламентирующих финансово-хозяйственную деятельность.

За состояние производственной, технологической и трудовой дисциплины.

V. УСЛОВИЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ОПЛАТЫ ТРУДА

5.1. Итоговое материальное вознаграждение ГД включает четыре части:

а) относительно-постоянную рейтинговую часть, определенную по результатам деятельности АО в течение года;

б) переменную часть, зависящую от результатов финансово-производственной деятельности АР в целом;

в) поощрительно-стратегическую часть, определяемую по специальной шкале в зависимости от проникновения на рынок строительной продукции и расширения сферы деятельности;

г) дополнительную, зависящую от результатов деятельности головного предприятия, руководство которым осуществляется ГД непосредственно.

5.2. Размер первой части составляет 300 % к средней фактической заработной плате рабочих фирмы за предыдущий квартал, увеличенные на ее предполагаемый рост в

оплачиваемом периоде. Базовая величина увеличивается дополнительно на 50 % в зависимости от увеличения доли АО ТС на рынке стройпродукции.

5.3. Вторая часть определяется по нижеприведенной шкале (см. табл.1):

Таблица 1

Шкала формирования переменной части заработной платы в % к части I (квартально)

№№ пп	Наименование показателя	% увеличения
1.	Выполнение договоров по вводу объектов	$50 \times \frac{\text{факт. вып. договоров}}{\text{кол-во договоров по плану}}$
2.	Выполнение плана по прибыли	$50 \times \frac{\text{факт. Прибыль}}{\text{базовая прибыль}}$

5.4. В части III предыдущее вознаграждение, представляющее собою сумму первых двух, увеличивается по следующей шкале и реализуется в форме акций.

Таблица 2

Шкала формирования стратегической части заработной платы в % к I и II частям (квартальная)

№№ пп	Наименование показателя	% увеличения
1.	План расширения влияния фирмы на рынке строительной продукции	$50 \times \frac{\text{кол-во меропр. фактич.}}{\text{кол-во мероприятий по плану}}$
2.	План ввода новых объектов и освоения новых видов продукции	$50 \times \frac{\text{фактическое количество}}{\text{количество по плану}}$

За учетные мероприятия принимается существенное, т.е. требующее приложения не ниже 1,0 млн. рублей, преувеличивающие прибыль не менее, чем на 2 %.

5.5. Дополнительное вознаграждение составляет 4 % от прибыли головного предприятия за расчетный месяц.

5.6. Все расчеты по начислению заработной платы осуществляет бухгалтерия головного предприятия.

VI. СРОК ДЕЙСТВИЯ КОНТРАКТА

6.1. Срок действия указанного контракта – 5 лет с момента его подписания сторонами.

6.2. В период действия настоящего контракта Иванов Б.С. не имеет права заключать аналогичные контракты с другими предприятиями, организациями.

6.3. По истечении срока действия настоящего контракта, последний может быть продлен или заключен на новый срок.

6.4. Условия настоящего контракта могут быть изменены только по соглашению сторон.

6.5. ГД фирмы может быть освобожден от занимаемой должности до истечения срока контракта по основаниям, предусмотренным законодательством РФ, в случае нарушения п. 2.1. контракта.

6.6. При расторжении контракта по основаниям, не предусмотренным действующим законодательством, в трудовой книжке Иванова Б.С. делается запись об увольнении на основании законодательства РФ о труде (соглашение сторон).

6.7. В случае досрочного расторжения контракта по инициативе фирмы, не предусматриваемым действующим законодательством и условиями данного контракта, фирма предупреждает ГД фирмы за 1,5 года и выплачивает неустойку в размере его 1,5 годового оклада.

6.8. Споры между сторонами контракта рассматриваются в порядке, установленном действующим законодательством.

6.9. Контракт вступает в силу с момента его подписания.

6.10. Контракт составлен в 2-х экземплярах.

Протокол № _____

От _____

Собрания акционеров

По поручению Совета акционеров

Генеральный директор

АО «Томскстрой»

_____ Иванов Б.С.

§ 4. Вариабельные системы заработной платы - практический аспект

Постановка проблемы. При создании пекарни «Никес» мы думали о том, как нам лучше профессионально и лично интегрировать в работу предприятия тех сотрудников, которым придется трудиться. Наши пожелания выглядели таким образом, чтобы «Никес» стал местом работы не только для 20 томских жителей, но и образцовым предприятием, в котором бы господствовали принципы рынка, сотрудники работали мотивированно, с полной отдачей и по возможности продолжительное время. Определив для себя этот принцип, мы приступили к планированию.

Решение различных производственных задач в пекарне осуществляют группы руководителей и рядовых сотрудников. Таких групп четыре: а) коммерческое и производственное руководство; б) пекари и кондитеры; в) продавцы; г) бухгалтер, складские рабочие, техники и т.д.

Даже при различии всех названных групп на маленьком предприятии «Никес» каждый человек в отдельной группе очень важен. Короче говоря, нет самого существенного. Руководителям необходимы пекари и кондитеры, иначе не будет производиться товар. Пекарям и кондитерам требуются продавцы, иначе товар не будет продан. Всем нужны работники, оказывающие услуги для обеспечения порядка на предприятии. Руководители не могут обойтись без квалифицированных коллег, ибо в противном случае все усилия коллектива напрасны. Осознание зависимости друг от друга должно проявляться не только в процессе труда. Заработная плата в этой ситуации является важным элементом мотивации.

Прежде чем рассматривать системы оплаты труда на «Никесе», необходимо дать некоторые краткие сведения о предприятии. «Никес» был создан в октябре 1992 года в рамках осуществления консультационного проекта фирмы «КБС «Интернационал» на базе

объединения «Томскхлебпром». Целью создания «Никеса» было желание пополнить производство хлебобулочных изделий города Томска новым ассортиментом, не вступая в конкурентные отношения с хлебокомбинатом.

Томск в течение суток потребляет 85 тонн хлеба. Оборудование «Никеса» в состоянии произвести 1 тонну хлебобулочных изделий. Это свидетельствует о том, что «Никес» выполняет образцовую функцию: производить не массовый продукт, а высококачественный товар. Предполагалось использовать сырьевые ресурсы российского рынка. Для использования рецептур потребовались дополнительные средства. Это привело к несколько более высокой, чем первоначально предполагалось, продажной цене хлеба. На первом этапе производство хлеба осуществлялось в одну смену. Через некоторое время в связи с тем, что продукт понравился клиентам, пришлось продлить смену до 12 часов. С этого времени «Никес» стал работать на пределе своих возможностей. Впоследствии утвердилась концепция предлагать высококачественный товар по более высокой цене. Но «Никес» по-прежнему «бегал в детских туфельках». Были предложения о развитии других направлений деятельности:

- а) открытие внутреннего и наружного кафе;
- б) торговля продовольственными товарами.

Двадцать сотрудников «Никеса» показали с момента открытия растущие работоспособность и производительность. Нам удалось привлечь и молодые кадры. Им не хватает порою опыта, но это легко исправить через темп работы и мотивацию труда. Более опытные сотрудники поделились своим опытом и тем самым пришлось настраиваться на новый, более интенсивный темп работы. Работа ведется в 12-часовом режиме: два дня работа, два дня отдых. Этот темп позволял за два выходных дня регенерировать силы.

Система оплаты на «Никесе». Я хотел бы рассмотреть основной принцип жесткой, но вариабельной системы заработной платы, обеспечивающей необходимую мотивацию труда. В дальнейшем умышленно берутся не соответствующие действительности цифры для того, чтобы защитить сотрудников «Никеса». Но принцип гибкой оплаты труда тем не менее здесь прослеживается.

Наш принцип: вследствие того, что все сотрудники, прикладывая свои силы, участвуют в успехе или неудаче фирмы, должны прочувствовать это на своей заработной плате. По этой причине заработная плата каждого сотрудника группы численностью от 1 до 3 человек делится на постоянную и вариабельную части. Постоянную заработную плату получают только те, кто занимается предоставлением услуг. У пекарей и продавцов постоянная часть заработной платы должна составлять примерно 60 % заработка. У коммерческого и производственного руководства – 40–50 %. Они больше, чем другие сотрудники, влияют на успех пекарни. Постоянная часть заработной платы тех, кто работает в сфере предоставления услуг, объясняется тем, что они выполняют постоянно одну и ту же работу с неизменяющимся качеством. Уборщица должна каждый день осуществлять уборку, складской рабочий – доставлять материалы в пекарский зал, бухгалтер – точно вести учет. Иные функции у других рабочих групп. От ежедневного и еженедельного качества работы руководителя зависит, будут ли все работники трудиться мотивированно, будет ли сырье закупаться по более дешевым ценам и будут ли пекари четко знать свой рабочий план. Постоянная часть заработной платы – базисная, она выплачивается как в случае заболевания, так и во время очередного отпуска и обеспечивает удовлетворение основных потребностей сотрудников.

Вариабельная часть зависит: а) от испеченного и б) проданного хлеба. Томичи готовы покупать только хороший хлеб. Если продавцы вежливо обслуживают, то клиент с удовольствием вновь посетит магазин. Описанное выше характеризует главную функцию заработной платы с точки зрения рабочего. Заработная плата для него (нее) – это доход и, как

правило, единственный источник существования. Каждый рабочий заинтересован в том, чтобы как можно выше увеличить ее размер и тем самым поднять уровень жизни. Это желание мы реализуем на «Никесе», вводя переменную часть дохода.

У работодателя свое видение проблемы. Для него заработная плата – статья расходов, которая так же, как и другие расходные позиции, учитывается в калькуляции. Он следит за тем, чтобы расходы на заработную плату были по возможности ниже. От этого зависит его конкурентоспособность.

Эта противоположность интересов между рабочим и работодателем на «Никесе» учитывается и выражается в описанной ниже системе. Сотруднику заработная плата необходима для формирования своего уровня жизни. Переменная часть заработной платы позволяет найти компромисс между рабочим и работодателем. Если затраты низкие, оборот высокий, а прибыль нормальная, то обе стороны могут быть довольны. Работодатель доволен, так как у него положительный результат, а рабочий доволен, так как он может повысить переменную часть заработной платы. Уровень оплаты труда на «Никесе» определяют следующие показатели:

1. Производительность труда сотрудников.
2. Затраты труда, которые формируют валовую заработную плату, включая побочные выплаты, например отпускные, больничные, прямые и социальные отчисления и т.д.
3. Принципы обоснования размера зарплаты.

Принцип эквивалентности. На размер заработной платы оказывают влияние:

- а) физические или духовные трудозатраты;
- б) реальная производительность.

Так, например, условия труда для всей группы пекарей и кондитеров одинаковы. Следовательно, не различаются и их переменные части заработной платы. А тем не менее физические и духовные требования в хлебном и кондитерском производстве различные. Поэтому работающий у печи получает более высокую постоянную часть заработной платы, чем другие пекари. То же самое касается и заместителей заведующих производством.

Социальный принцип. Предприятие новое, сотрудники его молодые, следовательно, социальные компоненты заработной платы не самые значимые. Мы намерены через заработную плату привлечь на работу необходимых и квалифицированных сотрудников в качестве пекарей и продавцов. Достигнутый уровень заработной платы необходимо поддерживать для того, чтобы сохранить на предприятии хорошо зарекомендовавших себя работников. На каждого сотрудника заведен так называемый «счет сверхурочных часов». Сотрудник имеет возможность во время рабочего дня посетить врача или сходить в другое необходимое место.

Суммарная оценка труда. На «Никесе» в настоящее время применяется суммарная оценка труда, при которой сложность какой-либо работы оценивается как единое целое. Этот метод прост и приемлем для сфер трудовой деятельности с ограниченным количеством похожих и постоянно повторяющихся видов деятельности.

Трудовой результат. На основе дифференцирования требований к труду достигаются различные результаты, которые ведут к установлению дифференцированной заработной платы.

Повременная оплата труда. Повременная оплата труда на «Никесе» является базисной и обеспечивает удовлетворение основных потребностей сотрудников.

Оценка производительности (ОП). ОП осуществляется на «Никесе» совмещением двух компонентов:

- а) произведенное и реализованное количество продуктов;
- б) реально затраченное рабочее время.

Произведенное количество хлебных и кондитерских изделий реализуется в этот же день или на следующий. Ежемесячный оборот представляет собой отчетную количественную величину, необходимую для экономии и развития предприятия.

Следующая составляющая – количество реально затраченного рабочего времени. Определяется количество обязательных часов работы, которое должен затратить любой рабочий. Одновременно фиксируется отработанное время и время невыхода, например посещение врача.

Вариабельная часть заработной платы определяется для каждого рабочего за месяц по следующей формуле:

$$\frac{\text{Оборот в месяц} \times \text{Вариабельный коэффициент} \times \text{Действительное количество часов}}{\text{Обязательное количество часов}}$$

Месячный оборот выявляется суммированием ежедневной выручки: вариабельный коэффициент устанавливается администрацией предприятия и составляет 1,0 % от выручки для пекарей; 0,8 % – для продавцов.

Важным является то, что если сотрудник в течение месяца превышает количество обязательных часов, т.е. работает больше, чем необходимо, исходя из производственной необходимости, то ему эти часы зачисляются на «счет сверхурочных часов». Если сотруднику в следующем месяце понадобится посетить врача, а у него не хватает наработки обязательного количества часов, то он все равно получает полную зарплату, так как недостающие часы берутся с временного счета.

Финальное формирование зарплаты. В то время как при каузальной заработной плате речь идет в основном о таких видах заработной платы, которые устанавливаются ежемесячно, при финальном определении заработной платы отчетной основой служат более длительные периоды времени, например квартал или год.

Финальное формирование заработной платы не играло в пекарне «Никес» в первые месяцы ее существования особо важной роли, но ее значение постоянно увеличивается. Так как руководители пекарни своей работой на месте решительно влияют на качество труда и тем самым способствуют ее успеху или приводят к неудаче, в будущем они будут наряду с вариабельной составной частью заработной платы, зависящей от оборота, получать и часть, зависящую от прибыли. Это означает, что если экономический результат пекарни в данном месяце хороший, то это положительно отразится на их заработной плате, в противном случае заработная плата будет уменьшаться. Подобным методом руководящий персонал пекарни будет привязан непосредственно к экономическому развитию «Никеса». Другими словами, речь идет об участии в прибыли.

Социальное формирование зарплаты. Содержание социальных форм зарплаты в широком смысле зависит от экономической системы, от экономического успеха фирмы и общества. На «Никесе» строго соблюдается российское законодательство.

В качестве факторов для социального формирования заработной платы можно назвать:

1. Продолжение выплаты заработной платы в случае заболевания.
2. Продолжение выплаты заработной платы в случае повышения уровня образования.

3. Оплачиваемые отпуск и праздничные дни.

Итог: В данной главе я попытался показать, как существенно дифференцированная система оплаты труда может мотивировать работоспособность сотрудника. Дифференцированное рассмотрение труда сотрудников должно приводить к различным заработкам. Дифференцированно выплачиваемая заработная плата оказывает положительное влияние на мотивацию труда на «Никесе». Обязанностью руководителя является доведение до каждого сотрудника содержания систем оплаты их труда.

Отправным моментом является то, что хорошая работа и хороший результат должны хорошо оплачиваться. Положительный результат сказывается на конечном результате.

Глава 9. ОСНОВНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА И МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ

§ 1. Структура и компоненты организации оплаты труда

В нашей стране существуют три основных компонента организации оплаты труда:

1. **техническое нормирование труда** - процесс установления обоснованных норм труда (норм времени, выработки, обслуживания, времени обслуживания, численности персонала), необходимых для объективной количественной оценки затрат труда на выполнение конкретных работ. Нормы используются при определении расценок, т.е. размеров оплаты труда за единицу работы.

2. **тарифное нормирование труда** - система тарифных нормативов. Тарифное нормирование - понятие более широкое, чем "тарифная система". Тарифная система служит инструментом, позволяющим с определенной степенью приближения оценивать качество труда. Рынок труда через законы спроса и предложения оказывает влияние прежде всего на величину тарифных ставок и должностных окладов, Доплаты и надбавки преследуют цель более полной оценки особенностей труда, его интенсивности, тяжести, работы в неблагоприятных условиях, важности, срочности и др.

Тарифное нормирование включает:

- а) тарифное нормирование работников;
- б) тарифную систему рабочих;
- в) штатно-окладную систему служащих (перечень должностей, штат, оклады служащих в рублях за месяц).

3. **Формы и системы оплаты труда** - способы использования норм труда и тарифной системы для расчетов заработной платы работников с учетом особенностей их труда. Основаны на том, что оплата труда работников устанавливается за:

- а) качество труда;
- б) количество труда;
- в) результат труда.

У специалистов и служащих труд ненормируемый. Это вызывает трудности оплаты.

За количество труда отвечает техническое нормирование труда. Качество труда представляет собой сложность труда (оно влечет за собой ответственность, которая ложится на работника в связи с его работой). На качество влияют условия труда. Они могут быть:

- а) нормальные;
- б) вредные;
- в) особо вредные.

Интенсивность труда относится как к количеству, так и к качеству в зависимости от условий.

Результат труда учитывается через формы и системы оплаты труда.

Вопросы организации оплаты труда в Российской Федерации охвачены правовым регламентированием и регулированием на трех уровнях: государственном, отраслевом

(территориальном) и на уровне предприятий.

Государство в Кодексе законов о труде Российской Федерации установило правовые нормы регулирования трудовых отношений, в том числе и по вопросам оплаты труда. Государством также регламентируются некоторые нормативы по оплате труда, такие, например, как размер минимальной заработной платы, ниже которой не может быть месячная оплата труда работника, отработавшего полную норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда). Размер минимальной заработной платы периодически индексируется в связи с инфляцией. Государством установлена единая тарифная сетка для оплаты труда работников бюджетной сферы, установлены районные коэффициенты для увеличения размеров тарифной оплаты работающих в неблагоприятных природно-климатических условиях. Понятие "оплата труда" более широкое, чем понятие "зарплата".

Схема 1. Структура организации оплаты труда:



Тарифная система представляет собой совокупность нормативов, определяющих дифференциацию и регулирование заработной платы в зависимости от качества, характера и условий труда. Оплата по тарифным ставкам (окладам) составляет существенную часть заработной платы рабочих и служащих. Тарифная система позволяет в определенной степени учитывать различия в квалификации работников, сложность, степень ответственности и интенсификации их труда, условия, в которых этот труд протекает.

Тарифная система оплаты труда рабочих. Ее составными элементами являются: тарифно-квалификационные справочники, тарифные ставки, тарифные сетки и районные коэффициенты. Она тарифицирует работы в зависимости от их сложности (квалификации). производится администрацией предприятия по согласованию с профсоюзным комитетом. Делается это после того, как квалификационная комиссия, куда входят представители администрации, профсоюзной организации, а также специалисты по производственно-техническому обучению и технике безопасности, проверит теоретические и практические знания рабочего. Такой порядок присвоения разрядов обеспечивает объективную оценку квалификации, опыта и знаний работника.

Тарифные ставки - это выраженный в денежной форме абсолютный размер оплаты труда в единицу рабочего времени.

Поэтому различают часовые, дневные и месячные тарифные ставки. Устанавливаются тарифные ставки по каждому квалификационному разряду. Тарифная ставка работника

соответствующей квалификации ($T_{ст.i}$) определяется по формуле:

$$T_{ст.i} = T_{ст} * K_{тi}, \text{ где}$$

$T_{ст}$ - тарифная ставка 1-го разряда;

$K_{тi}$ - тарифный коэффициент i -го разряда.

На работах, нормируемых путем установления норм времени, как правило, применяются часовые тарифные ставки, а на работах, нормирование которых производится по сменным нормам выработки, - дневные. Для оплаты труда рабочих отдельных профессий существуют месячные тарифные ставки. Такой порядок распространяется в основном на рабочих, чей труд не оказывает непосредственного влияния на количественные результаты производства и которые находятся на повременной оплате труда. Причем некоторым рабочим (например, кладовщикам, уборщикам производственных помещений и др.) устанавливаются не тарифные ставки, а месячные оклады. Тарифная ставка является исходной нормативной величиной, определяющей размер оплаты труда рабочего.

На государственных и муниципальных унитарных предприятиях тарифные ставки используются как средство дифференциации и регулирования уровня оплаты труда рабочих в зависимости от значения отрасли промышленности, условий труда и его напряженности. Дифференциация тарифных ставок по отраслям служит основным методом межотраслевого регулирования заработной платы на государственных предприятиях. На предприятиях других форм собственности величина тарифных ставок зависит прежде всего от финансового состояния предприятия и устанавливается ими индивидуально в соответствии с принятыми тарифами или по контрактам. Может использоваться также бестарифная система оплаты труда, оплата по трудодням, по комиссионным, в процентах от прибыли и др.

Тарифная ставка 1-го разряда на государственных предприятиях устанавливается на основе минимальной заработной платы, деленной на нормативное количество часов работы в месяц.

На предприятиях любых форм собственности тарифные ставки не могут быть ниже рассчитанных по минимальному размеру оплаты труда.

Тарифные сетки - это совокупность определенного числа разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов, которые дают возможность отнести данную работу к определенной квалификационной группе. Тарифный коэффициент указывает, во сколько раз уровень оплаты работ n -го разряда превышает уровень оплаты работ 1-го разряда.

В наиболее распространенной шестirazрядной тарифной сетке с тарифными коэффициентами по разрядам (приведены с округлением) 1,0; 1,09; 1,20; 1,36; 1,55; 1,80 межразрядное соотношение возрастает с 9% между I и II разрядами до более чем 16% между V и VI разрядами. В результате абсолютная (в рублях) разница между ставками высших разрядов в 3-4 раза больше, чем между ставками низших разрядов. Такое построение тарифных сеток создает у рабочих материальный стимул к повышению своей квалификации и выполнению более сложных работ.

С учетом особой сложности и ответственности выполняемых работ для рабочих основных металлургических цехов предприятий черной металлургии, а также для слесарей-инструментальщиков и отдельных категорий станочников широкого профиля предприятий машиностроения предусмотрена восьмirazрядная тарифная сетка.

Основной параметр сетки - количество разрядов. Соотношение между тарифными

коэффициентами (ТК) крайних разрядов называется диапазоном сетки. Абсолютное нарастание тарифных коэффициентов (АН)- разница между двумя рядом стоящими коэффициентами:

$$АН_i = ТК_i - ТК_{i-1}.$$

Относительное нарастание - отношение абсолютного нарастания к тарифному коэффициенту предыдущего разряда:

$$ОН_i = АН_i / ТК_{i-1}.$$

С точки зрения динамики АН и ОН сетки делятся на прогрессивные, регрессивные и прогрессивно-регрессивные.

Пример прогрессивно-регрессивной 6-разрядной тарифной сетки:

	1	2	3	4	5	6
ТК	1	1,14	1,29618	1,471164	1,666829	1,885184
АН	-	0,14	0,15618	0,174984	0,195665	0,218355
ОН	-	0,14	0,137	0,135	0,133	0,131

где: ТК- тарифный коэффициент;

АН - абсолютное нарастание коэффициентов;

ОН - относительное нарастание.

Районные коэффициенты к заработной плате отражают изменение размеров заработной платы в зависимости от местоположения предприятия и являются средством межрайонного регулирования заработной платы. Необходимость такого регулирования обусловлена территориальными различиями в уровне розничных цен на значительную часть предметов потребления, различиями вещественного состава потребления в связи с природными и климатическими особенностями районов, а также неодинаковыми темпами развития производства и соотношениями между потребностью в рабочей силе и возможностью ее удовлетворения за счет местных трудовых ресурсов в различных районах.

Районные коэффициенты к заработной плате устанавливаются для работников предприятий и организаций, расположенных в северных районах, на Дальнем Востоке и в некоторых других районах с неблагоприятными природно-климатическими условиями.

Районный коэффициент к заработной плате представляет собой нормативный показатель степени увеличения размера заработной платы работников в зависимости от территориального размещения предприятия. Величина районных коэффициентов колеблется в пределах от 1,1 до 2. Они определяют размер надбавок к заработной плате и не входят в тарифную ставку.

По мере изменения экономических и культурно-бытовых условий и ликвидации недостатка в рабочей силе районные коэффициенты к заработной плате периодически уточняются.

Тарифная система оплаты труда служащих. Основными нормативными актами для определения уровня оплаты труда руководящих работников, специалистов, служащих и младшего обслуживающего персонала государственных предприятий являются квалификационный справочник должностей служащих, схемы должностных окладов, районные коэффициенты.

Схемы должностных окладов служащих устанавливаются по тем же принципам, по которым

строятся тарифные ставки. Эти схемы, представляющие группировку должностей по размерам окладов, служат основой регулирования заработной платы в государственном секторе экономики. В них учитывается значение той или иной отрасли, существующие в ней условия труда, характер, масштабы и сложность производства, объем и сложность выполняемых работ.

Для более полного учета в должностных окладах различий в квалификации, усиления заинтересованности всех специалистов в росте профессионального мастерства введено категорирование инженеров всех специальностей, экономистов, техников и других специалистов.

Квалификационная категория отражает степень фактической квалификации специалиста, его деловые качества, умение самостоятельно и творчески выполнять порученную работу. Она устанавливается в пределах одной и той же должности, например, инженер по организации и нормированию труда, инженер по организации и нормированию труда II и I категорий, ведущий инженер по организации и нормированию труда, т.е. введены четыре ступени категорирования. Для инженеров-конструкторов, инженеров-технологов, художников-конструкторов, инженеров-программистов и других специалистов, обеспечивающих в первую очередь научно-технический прогресс и повышение качества продукции на производстве, предусмотрено пять ступеней категорирования по оплате труда. Например, инженер-конструктор, инженер-конструктор III, II и I категории, ведущий инженер-конструктор.

Техники всех специальностей делятся на три категории: техник, техник II категории, техник I категории.

В схемах должностных окладов предусматриваются минимальный и максимальный размер оклада по каждой должности. Широкая "вилка" должностных окладов внутри каждой квалификационной категории создаст лучшие возможности для роста профессионального мастерства.

Квалификационная категория и оклад специалистам руководители предприятий устанавливают на основе рекомендаций аттестационной комиссии и всесторонней оценки его деловых качеств. В тех случаях, когда специалистом нарушается трудовая и производственная дисциплина, ухудшаются показатели работы, ему может быть понижена категория по оплате труда. Решение о снижении квалификационной категории принимается руководителем предприятия только с учетом мнения аттестационной комиссии.

В настоящее время в целях создания более благоприятных условий для становления рынка отменена система дифференциации предприятий и производств по оплате труда руководителей, специалистов и служащих. Должностные оклады указанным категориям работников предприятия устанавливают самостоятельно.

Формы, системы и размер оплаты работников предприятий, а также другие виды их доходов устанавливаются предприятием также самостоятельно. Предприятие обеспечивает гарантированный законом минимальный размер оплаты труда, условия труда и меры социальной защиты работников. Предприятие может самостоятельно устанавливать для своих работников дополнительные отпуска; сокращенный рабочий день и иные льготы. Районные коэффициенты к заработной плате служащих применяются в том же порядке, что и для рабочих.

Статья 143. Тарифная система оплаты труда

Тарифная система оплаты труда включает в себя: тарифные ставки (оклады), тарифную сетку, тарифные коэффициенты. Сложность выполняемых работ определяется на основе их тарификации. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производятся с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного

справочника должностей руководителей, специалистов и служащих. Указанные справочники и порядок их применения утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации. Тарифная система оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджетов всех уровней, устанавливается на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы, утверждаемой в порядке, установленном федеральным законом, и являющейся гарантией по оплате труда работников бюджетной сферы. Тарифная система оплаты труда работников других организаций может определяться коллективными договорами, соглашениями с учетом единых тарифно-квалификационных справочников и государственных гарантий по оплате труда. (Источник - ТК РФ.)

Тарифно-квалификационный справочник

Тарифно-квалификационный справочник - нормативный документ, который предназначен для тарификации работ и присвоения разрядов рабочим. Он представляет собой сборник тарифно-квалификационных характеристик для всех профессий рабочих, сгруппированных в разделы по производствам и видам работ. С помощью тарифно-квалификационного справочника сопоставляются (соизмеряются) разнообразные виды работ по степени их сложности, уровню квалификации работников.

Действующий Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС) служит для распределения по установленным разрядам тарифной сетки всех видов работ с учетом организационных и технических условий их выполнения. Квалификационные характеристики, содержащиеся в справочнике, состоят из трех разделов. В первом разделе приводится характеристика работ, которые должен выполнять рабочий данной квалификации. Указывается степень самостоятельности рабочего при выполнении работ, а также при наладке оборудования, выборе режимов его работы, подготовке инструмента и т.д. Во втором разделе указывается, что должен знать рабочий соответствующей профессии и квалификации о своем оборудовании, свойствах обрабатываемых материалов, технологии и последовательности процессов обработки, инструменте, рациональных режимах работы оборудования, а также о требованиях, относящихся к наладке и настройке оборудования, выбору режимов работы, подбору инструмента. В третьем разделе содержатся типичные для каждого разряда примеры работ что облегчает отнесение каждой работы к определенному разряду. Согласно ЕТКС основным условием для присвоения рабочему определенного тарифного разряда служит наличие у него профессиональных знаний и трудовых навыков, необходимых для выполнения работ, отнесенных к данному разряду. Рабочие высших разрядов должны уметь выполнять работы, тарифицируемые низшими разрядами по этой профессии.

Слесарь по ремонту автомобилей (6-й разряд).

Характеристика работ. Ремонт, сборка, регулировка, испытание на стендах и шасси и сдача в соответствии с техническими условиями особо сложных и ответственных агрегатов и узлов автомобилей различных марок. Проверка правильности сборки со снятием эксплуатационных характеристик. Диагностирование и регулировка всех систем и агрегатов, автомобилей легковых и грузовых и автобусов. Оформление приемно-сдаточной документации. Должен знать. Конструктивные особенности автомобилей и автобусов различных марок; технические условия на ремонт, испытания и сдачу особо сложных и ответственных агрегатов и узлов; способы полного восстановления и упрочения изношенных деталей; порядок оформления приемно-сдаточной документации; правила ремонта и способы тарирования диагностического оборудования. Примеры работ.

1. Коробки передач автоматические - сборка, регулировка, испытание.

2. Стенды для проверки тягово-экономических и тормозных качеств автомобилей - обслуживание, ремонт, тарировка.

3. Приборы для проверки систем электрооборудования, зажигания, пневматических тормозных систем, гидроусилителей рулевого управления - обслуживание, ремонт, тарировка и регулировка.

Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих предназначен для правильной оценки труда этой категории работников. Он построен в соответствии с их классификацией по характеру и содержанию труда. Справочник содержит общепрофессиональные квалификационные характеристики должностей руководителей, специалистов и служащих. Предназначен для широкого применения на предприятиях в целях обеспечения правильного разделения труда, подбора, расстановки и использования кадров, определения должностных обязанностей, квалификационных требований, предъявляемых к руководителям, специалистам и служащим. Характеристики должностей состоят из трех разделов: "Должностные обязанности", "Должен знать", "Квалификационные требования". В первой главе справочника помещены квалификационные характеристики для пяти групп общих для предприятий и учреждений должностей служащих. Группы отличаются по сложности выполнения на данных должностях работы. Для ряда должностей предусмотрено установление квалификационных категорий. Работник первой категории, помимо работ, перечисленных в его должностной характеристике, должен уметь выполнять работы, предусмотренные для низшей категории этой же специальности.

Вторая глава справочника содержит квалификационные характеристики для пятнадцати функционально разделенных групп руководителей и специалистов. Квалификационные характеристики по каждой должности предусматривают должностные обязанности, которые возлагаются на работников, требования, предъявляемые к уровню его специальных знаний, образованию, стажу практической работы.

На основе квалификационных характеристик на предприятиях разрабатываются должностные инструкции, закрепляющие конкретные обязанности отдельных исполнителей. Соответствие фактически выполняемых работ, уровня знаний и квалификации работников требованиям должностных квалификационных характеристик справочника определяется квалификационной комиссией с участием представителей профсоюзной организации. Руководители предприятий обязаны устанавливать наименования должностей работников в соответствии с квалификационным справочником. При назначении специалиста на должность следует строго ориентироваться на установленные в квалификационном справочнике требования по образованию и стажу работы. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих периодически пересматривается.

Инженер по охране окружающей среды (специалист).

Должностные обязанности. Осуществляет контроль за соблюдением в подразделениях предприятия действующего законодательства, инструкций, правил и норм по охране окружающей среды. Разрабатывает проекты перспективных и годовых планов проведения мероприятий по охране окружающей среды, контролирует их выполнение. Участвует в подготовке технических заданий на проектирование новых, расширение и реконструкцию действующих производств и объектов предприятия с учетом требований рационального использования природных ресурсов и охраны окружающей среды, в осуществлении мер по внедрению новой техники, проведении научно-исследовательских и опытных работ по очистке промышленных сточных вод, предотвращении загрязнения окружающей среды выбросами вредных веществ в атмосферу. Осуществляет контроль за соблюдением технологических режимов природоохранных объектов, анализирует их работу, следит за соблюдением правил охраны окружающей среды, ее состоянием в районе предприятия. Составляет технологические регламенты, графики аналитического контроля, инструкции и т. д. Участвует в проверке соответствия технического состояния оборудования требованиям охраны окружающей среды. Составляет установленную отчетность о выполнении мероприятий по охране окружающей среды. Должен знать: постановления, распоряжения, приказы вышестоящих органов,

методические, нормативные и другие руководящие материалы по охране окружающей среды т рациональному использованию природных ресурсов, производственную и организационную структуру предприятия и перспективы его развития; технологические процессы и режимы производства продукции предприятия; порядок и методы контроля за соблюдением технического состояния оборудования предприятия требованиям охраны окружающей среды и рациональному использованию природных ресурсов; передовой отечественных и зарубежный опыт в области охраны окружающей среды; методы и формы пропаганды и информации, порядок учета и составления отчетности о выполнении мероприятий по охране окружающей среды; основы экономики, организации труда, производства и управления; правила и нормы охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты. Квалификационные требования (инженер по охране окружающей среды I категории): высшее техническое образование и стаж работы в должности инженера по охране окружающей среды II категории не менее трех лет.

Доплаты и надбавки к тарифам

В дополнение к тарифной части заработка существует система доплат и надбавок к тарифу. Трудовое законодательство регламентирует некоторые из них, а это означает, что размеры этих доплат и надбавок не могут быть ниже установленных.

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 (например, на конвейерах);
- за работу в сверхурочное время
- за совмещение профессий (должностей), расширение по сравнению с нормой зон обслуживания;
- за работу в выходные и праздничные дни;
- за работу ночью;
- за руководство бригадой (звеном), если бригадир (звеньевой) не освобожден от основной работы и др.

§ 2. Формы и системы оплаты труда

Формы и системы оплаты труда определяют разные способы начисления заработка работникам.

Существуют две формы заработной платы - сдельная и повременная. Использование той или иной формы оплаты труда зависит от условий производства. В каждом конкретном случае должна применяться та форма оплаты труда, которая в наибольшей степени соответствует организационно-техническим условиям производства и тем самым способствует улучшению результатов трудовой деятельности.

Сдельная форма оплаты труда. *При ней размер заработка рабочему начисляется за каждую единицу произведенной продукции или выполненного объема работ по сдельным расценкам, которые рассчитываются исходя из тарифной ставки, соответствующей разряду данного вида работ, и установленной нормы выработки (времени).*

Применение сдельной оплаты труда возможно только при соблюдении следующих условий:

- имеются количественные показатели выработки, правильно отражающие затраты труда и возможность применить их с достаточной точностью;
- рабочим созданы реальные возможности увеличить выпуск продукции (объем выполненных работ) по сравнению с установленными нормами;
- существует необходимость увеличивать объем производства или выполняемых работ на данном рабочем месте;
- выяснена эффективность затрат на организацию нормирования труда и точный учет изготовленной продукции или выполненного объема работ;
- обеспечен рост выработки вследствие сдельной оплаты труда, исключаящий ухудшение

качества продукции, нарушение технологии производства и правил техники безопасности.

Сдельная форма оплаты труда в зависимости от способа учета выработки и применяемых видов дополнительного поощрения (премии, повышенные расценки) подразделяется на системы:

- прямую сдельную,
- косвенную сдельную,
- сдельно-премиальную,
- сдельно-прогрессивную,
- аккордную.

В зависимости от того, как определяется заработок рабочего - по индивидуальным или групповым показателям работы, - каждая из этих систем может быть индивидуальной или коллективной (бригадной).

При прямой сдельной системе заработной платы труд рабочего оплачивается по расценкам за единицу произведенной продукции, которые определяются делением тарифной ставки разряда работы на соответствующую норму выработки или умножением тарифной ставки разряда работы на соответствующую норму времени. Общий заработок рассчитывается путем умножения сдельной расценки на количество произведенной продукции за расчетный период. Создавая значительную личную материальную заинтересованность рабочего в повышении индивидуальной выработки, прямая сдельная система оплаты труда в то же время слабо материально заинтересовывает его в достижении высоких общих показателей работы бригады, участка, цеха, а также в повышении качественных показателей работы, экономном расходовании материальных ценностей. Поэтому она чаще применяется в сочетании с премированием рабочих за выполнение и перевыполнение как общих, так и конкретных количественных и качественных показателей.

При косвенной сдельной системе размер заработка рабочего ставится в прямую зависимость от результатов труда обслуживаемых им рабочих-сдельщиков. Эта система оплаты труда, как правило, применяется для оплаты вспомогательных рабочих, наладчиков и настройщиков в машиностроении, помощников мастеров в текстильной промышленности и др., занятых обслуживанием основных технологических процессов. Общий заработок рассчитывается либо путем умножения ставки вспомогательного рабочего на средний процент выполнения норм обслуживаемых рабочих-сдельщиков, либо умножением косвенной сдельной расценки на фактический выпуск продукции обслуживаемых рабочих. Расценка определяется как частное от деления тарифной ставки рабочего, оплачиваемого по данной системе, на суммарную норму выработки обслуживаемых ими производственных рабочих.

При сдельно-премиальной системе рабочий сверх заработка по прямым сдельным расценкам дополнительно получает премию за определенные количественные и качественные показатели, предусмотренные действующими на предприятии условиями премирования. Премирование рабочих может осуществляться как из фонда заработной платы, так и из фонда материального поощрения на основе следующих показателей:

- повышение производительности труда и увеличение объема производства, в частности выполнение и перевыполнение производственных заданий и личных планов, технически обоснованных норм выработки, снижение нормируемой трудоемкости;
- повышение качества продукции и улучшение качественных показателей работы, например увеличение производства продукции высшего качества, повышение сортности продукции, бездефектное изготовление продукции и т.д.;
- экономия сырья, материалов, инструмента и других материальных ценностей.

Система премирования и размер премии определяются задачами улучшения деятельности предприятия, значением и ролью данного производственного участка, характером норм, объемом и сложностью плановых заданий. Премирование рабочих производится, как правило, по результатам работы за месяц.

Эффективное применение сдельно-премиальной системы оплаты труда зависит прежде всего от правильного выбора показателей и условий премирования, которые должны зависеть непосредственно от результатов труда данного работника. Важное значение имеет также точный учет выполнения установленных показателей.

При сдельно-прогрессивной системе заработной платы труд рабочего в пределах выполнения норм оплачивается по прямым сдельным расценкам, а при выработке сверх этих исходных норм - по повышенным расценкам. Предел выполнения норм выработки, сверх которого работа оплачивается по повышенным расценкам, устанавливается, как правило, на уровне фактического выполнения норм за последние три месяца, но не ниже действующих норм. Размер увеличения сдельных расценок в зависимости от степени перевыполнения исходной базы определяется в каждом конкретном случае специальной шкалой.

К основным требованиям при использовании сдельно-прогрессивной системы следует отнести правильное установление исходной базы, разработку эффективных шкал повышения расценок, точный учет выработки продукции и фактически отработанного каждым рабочим времени.

Применение данной системы оплаты труда на практике оправдано лишь на узких" участках производства, там где нужно стимулировать ускоренный выпуск продукции.

При аккордной системе оплаты труда расценка устанавливается на весь объем работы, а не на отдельную операцию. Размер аккордной оплаты определяется на основе действующих норм времени (выработки) и расценок, а при их отсутствии - на основе норм и расценок на аналогичные работы. Обычно при аккордной оплате рабочие премируются за сокращение сроков выполнения заданий, что усиливает стимулирующую роль этой системы в росте производительности труда.

К основным условиям эффективного применения этой системы следует отнести установление обоснованных норм выработки (времени) и расценок на заданный объем работы, введение эффективной системы премирования и контроль за качеством выполнения работ (чтобы сокращение сроков выполнения аккордного задания не сказывалось отрицательно на качестве его выполнения).

За последние годы во многих отраслях промышленности широкое распространение получили коллективные системы оплаты труда. Они усиливают материальную заинтересованность в результатах работы бригады, участков, цехов и предприятия в целом. Применение различных систем коллективной заработной платы, особенно коллективной сдельной оплаты труда, эффективно в условиях развитой кооперации труда, когда индивидуальный труд отдельного рабочего не может быть рационально использован, и поэтому заработок рабочего необходимо поставить в зависимость от количества продукции (работы), произведенной всей бригадой, участком, сменой.

Коллективная (бригадная) сдельная оплата труда имеет две разновидности: с применением индивидуальных расценок по конечным результатам работы бригады и с применением коллективных сдельных расценок.

Оплата по индивидуальным сдельным расценкам за конечные результаты работы бригады применяется в тех случаях, когда при бригадной работе требуется строгое разделение труда технологически связанных между собой рабочих. Это характерно для большинства участков металлургического производства, для конвейерных участков в машиностроении, швейной и обувной промышленности.

Индивидуальные сдельные расценки устанавливаются для каждой профессии в бригаде исходя из тарифных ставок и общебригадной нормы выработки.

Количество операций, выполняемых каждым рабочим, размер его заработка на конвейерных и поточных линиях зависят от общего объема продукции, полученной с конвейера. Заработок определяется путем умножения индивидуальной сдельной расценки работ соответствующего разряда на объем продукции, снятый с конвейера и принятый отделом технического контроля.

Оплата с применением коллективных сдельных расценок чаще применяется в комплексных бригадах, где рабочие широкого профиля работают по принципу взаимозаменяемости без четко выраженного разделения труда (сборочные бригады в машиностроении, комплексные бригады в горнорудной, угольной промышленности и другие).

Коллективные сдельные расценки устанавливаются различными методами. При выполнении сложных сборочных работ (например, в машиностроении) они определяются исходя из нормативной трудоемкости, тарифных ставок и разрядов для отдельных элементов сборочных работ. Общий сдельный заработок бригады в этом случае исчисляется умножением коллективной сдельной расценки на количество продукции, произведенной бригадой в целом за расчетный период.

При обслуживании бригадами с постоянным составом агрегатов коллективной сдельной

расценкой будет результат деления суммы тарифных ставок всех членов бригады на бригадную норму выработки. Общий сдельный заработок бригады в целом выводится умножением коллективной сдельной расценки на количество единиц изготовленной бригадной продукции.

Методы распределения коллективного сдельного заработка должны правильно отражать затраты труда каждого члена бригады. Обычно сдельный заработок распределяется между членами бригады с учетом коэффициентов трудового участия, которые устанавливаются в конце каждого месяца бригадиром совместно с активом бригады или на общем собрании. При определении коэффициентов трудового участия (КТУ) учитываются производительность труда работника, качество продукции, соблюдение им трудовой и производственной дисциплины, отношение к своим служебным обязанностям и др.

Оплата труда подрядного коллектива производится только по конечному результату, то есть за полностью заверченный объем работы, изготовленную и принятую службой качества, госприемкой или заказчиком продукцию.

Бестарифная система оплаты труда

Как показывает практика, в условиях оплаты труда по тарифам и окладам довольно сложно избавиться от уравнительности, преодолеть противоречие между интересами отдельного работника и коллектива в целом. Появление бестарифной системы оплаты труда было вызвано стремлением устранить это противоречие. Основой бестарифной системы оплаты труда является квалификационный уровень, который характеризует фактическую продуктивность работника. Квалификационный уровень устанавливается всем членам трудового коллектива и определяется как частное от деления фактической зарплаты работника за прошлый период на сложившийся на предприятии минимальный уровень зарплаты.

На основе квалификационных уровней, а также с учетом квалификационных требований к работникам различных профессий все члены коллектива распределяются по определенным квалификационным группам. Для каждой из них установлен свой квалификационный уровень. Для руководителей ведущих подразделений, например, квалификационный уровень равен 3,6, для специалистов и рабочих различной квалификации он установлен от 3,1 до 1,8. Для неквалифицированных рабочих он равен 1.

Система квалификационных уровней создает значительно большие возможности для оценки роста квалификации работников по сравнению с системой тарифных разрядов. В большинстве случаев рабочие дорабатывают до V-VI разрядов к 35-40 годам и в дальнейшем перспективы роста разряда у них нет, а квалификационный уровень может повышаться в течение всей их трудовой деятельности. Вопрос о включении определенного специалиста или рабочего в ту или иную квалификационную группу решается с учетом индивидуальных характеристик работника.

С течением времени квалификационные уровни отдельных работников могут меняться - это решает совет трудового коллектива. Бестарифная система меняет пропорции фонда оплаты труда: заработок одних рабочих увеличивается, других - уменьшается. При этом обеспечивается большая справедливость в распределении заработка. Кроме квалификационного уровня учитывается также величина отработанного времени и КТУ.

Системы повременной оплаты труда

Повременная форма оплаты труда. При ней заработок рабочему начисляется в соответствии с его тарифной ставкой (исходя из присвоенного квалификационного разряда) или окладом за фактически отработанное время. Имеется системы - простая повременная, повременно-премиальная, окладная и контрактная.

При простой повременной системе оплаты труда размер заработной платы рабочего зависит от тарифной ставки, соответствующей присвоенному квалификационному разряду, или от оклада и отработанного им рабочего времени.

По этой системе оплачивается труд части рабочих-повременщиков, руководящих работников, специалистов и служащих. Для повышения материальной заинтересованности рабочих-повременщиков в улучшении производственных показателей широко применяется премирование.

При повременно-премиальной системе оплаты труда работник сверх заработка по тарифной ставке (окладу) за фактически отработанное время дополнительно получает премию за достижение определенных количественных и качественных показателей. В зависимости от задач, которые решаются в каждом отдельном случае, рабочие-повременщики могут премироваться:

- за результаты работы обслуживаемых ими рабочих мест, участков и цехов;
- за выполнение нормированных заданий;
- за соблюдение и сокращение сроков ремонта технологического оборудования, продление его межремонтных сроков эксплуатации;
- за экономию материальных ценностей (материалов, топлива, электроэнергии и т.п.) и др.

Применение повременно-премиальной оплаты труда требует правильной тарификации рабочих, использования обоснованных норм обслуживания, нормативов численности и нормированных заданий, а также учета показателей работы повременщика для обоснованной выплаты премии.

При окладной системе оплата труда производится не по тарифным ставкам, а по установленным месячным должностным окладам. Эта система используется для руководителей, специалистов и служащих. Должностной месячный оклад - абсолютный размер заработной платы, устанавливаемый в соответствии с занимаемой должностью.

Месячный оклад каждой категории работающего может быть дифференцирован в зависимости от уровня квалификации, ученого звания, степени и др.

Выбор форм и систем оплаты труда проводится непосредственно на предприятиях (в объединениях) администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом конкретных производственных условий и задач, стоящих перед коллективами. При этом критерием правильности выбора должна быть экономическая эффективность данной системы, ее влияние на рост производительности труда и снижение себестоимости продукции.

Определение заработка труда рабочих-сдельщиков

При сдельной форме оплаты труда заработок работника находится в прямой зависимости от количества и качества изготовленной продукции или объема выполненных работ.

Основой сдельной оплаты труда является сдельная расценка за единицу продукции, работ, услуг (Ред), которая определяется по формулам:

$$\text{Ред} = \text{Тст} / \text{Нч.выр} \quad \text{или}$$

$$\text{Ред} = (\text{Тст} * \text{Тсм}) / \text{Нсм.выр},$$

где Тст - часовая тарифная ставка выполняемой работы, руб.

Тсм - продолжительность смены, ч.

Нч.выр, Нсм.выр - норма выработки соответственно за час работы, смену, ед. продукции.

Если установлена норма времени на изготовление продукции, работ, услуг (Нвр), сдельная расценка определяется:

$$\text{Ред} = \text{Тст} * \text{Нвр}.$$

При прямой сдельной системе оплаты труда труд оплачивается непосредственно за количество произведенной продукции по формуле:

$$\text{Зед} = \text{Ред} * \text{В},$$

где Зед - сдельный заработок, руб.

В - количество (объем) произведенной продукции (работ).

При сдельно-премиальной оплате труда:

$$\text{Зсд.пр} = \text{Зед} + \text{Зпр} \text{ или } \text{Зсд.пр} = \text{Зед} * (1 + \text{Ппр}/100),$$

где Зсд.пр - сдельный заработок при сдельно-премиальной оплате труда, руб.

Зпр - премия за выполнение/перевыполнение установленных показателей, руб.

Ппр - процент премии за выполнение показателей премирования.

Сдельно-прогрессивная оплата труда - оплата по сдельным расценкам в пределах установленной нормы, а за выполнение работы сверх нормы - по прогрессивно возрастающим сдельным расценкам. Заработок рабочего растет быстрее, чем его выработка.

При косвенной сдельной системе размер заработка рабочего ставится в прямую зависимость от результатов труда обслуживаемых им рабочих-сдельщиков.

$$\text{Зк} = \text{Тст} * \text{П}$$

или

$$\text{Зк} = \text{К} * \text{В},$$

где Зк - общий заработок вспомогательного работника.

Тст - ставка вспомогательного работника.

П - средний процент выполнения норм обслуживаемых рабочих-сдельщиков.

К - косвенная сдельная расценка.

В - выпуск продукции обслуживаемых рабочих.

$$\text{К} = \text{Тст} / \text{Нвыр}.$$

Нвыр - норма выработки производственных рабочих.

При аккордной системе оплаты труда расценка устанавливается на весь объем работы, а не на отдельную операцию. Размер аккордной оплаты определяется на основе действующих норм времени (выработки) и расценок, а при их отсутствии - на основе норм и расценок на аналогичные работы. Обычно при аккордной оплате рабочие премируются за сокращение сроков выполнения заданий, что усиливает стимулирующую роль этой системы в росте производительности труда.

Определение заработка рабочих-повременщиков и служащих

Заработная плата при простой повременной системе начисляется по тарифной ставке работника данного разряда за фактически отработанное время. Может устанавливаться часовая, дневная, месячная тарифная ставка.

Заработная плата работника за месяц (Зп.м.) при установленной часовой тарифной ставке работника данного разряда (Тч) определяется по формуле:

$$\text{Зп.м.} = \text{Тч} * \text{Чф},$$

где Чф - фактически отработанное количество часов в месяце.

Повременно-премиальная система оплаты труда представляет собой сочетание простой повременной оплаты труда с премированием за выполнение количественных и качественных показателей по специальным положениям о премировании работников.

$$\text{Зпп.м.} = \text{Зп.м.} + \text{П},$$

где Зпп.м. - заработная плата работника при повременно премиальной системе за месяц.

П - размер премии.

При окладной системе оплата труда производится не по тарифным ставкам, а по установленным месячным должностным окладам (абсолютный размер заработной платы, устанавливаемый в соответствии с занимаемой должностью).

При контрактной системе размер оплаты труда работника оговаривается в трудовом договоре

(контракте).

При расчете заработной платы рабочих-повременщиков применяется система мультипликаторов, с помощью которых учитываются разнообразные условия труда рабочих.

$$Зр = Тч * (1 + Ду/100) * Ф * (1 + Дпр/100)$$

- где Ду - доплата за вредные условия труда (может составлять по КЗОТу от 4% до 24% в зависимости от группы вредности).
- Дпр - размер премий за выполнение и перевыполнение работ.
- Ф - фонд времени.

Особенности оплаты труда работников бюджетной сферы

К бюджетной сфере относятся предприятия и организации культуры и искусства, науки, образования, здравоохранения и социальной защиты населения, физкультуры и спорта, лесного, охотничьего, водного и рыбного хозяйства, гидрометеорологической службы и некоторых других видов деятельности.

С 1 декабря 1992 г. они переведены на оплату труда, основанную на использовании единой тарифной сетки (ЕТС). Всего ЕТС имеет 18 разрядов оплаты труда, каждому из которых соответствует определенный тарифный коэффициент.

Таблица 4. Совокупность тарифных коэффициентов

Разряды оплаты труда	Тарифные коэффициенты
1	1,0
2	1,30
3	1,69
4	1,91
5	2,16
6	2,44
7	2,76
8	3,12
9	3,53
10	3,99
11	4,51
12	5,10
13	5,76
14	6,51
15	7,36
16	8,17
17	9,07
18	10,07

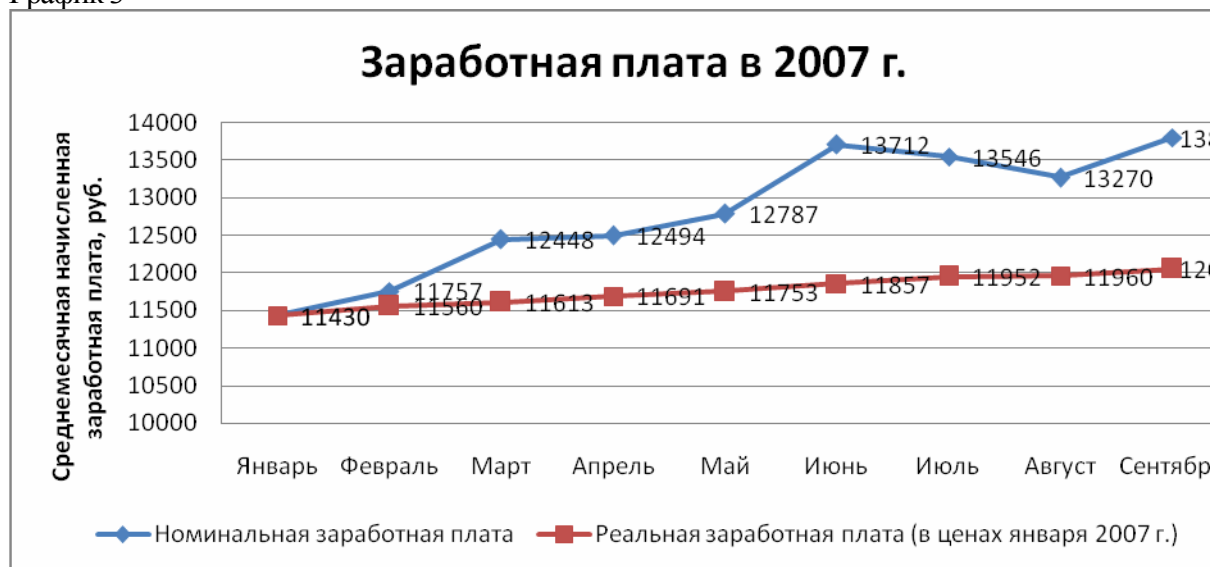
Тарифная ставка 1-го разряда устанавливается Правительством Российской Федерации. Для каждой категории работников и для каждой специальности установлены

диапазоны разрядов, в пределах которых их и тарифицируют. Конкретный разряд каждому работнику присваивается приказом руководителя организации на основе решения аттестационной комиссии, которая

§ 3. Уровень заработной платы в России в 2007 году

По данным Госкомстата России

График 3



Постоянный рост заработной платы отмечается в течение всех последних лет (диаграмма 3). Так, с 2005 г. средняя ставка увеличилась с 8 555 до 12 804 руб. (в реальном выражении - на 21%). Следует отметить, что наблюдается опережающий рост реальных заработных плат по отношению к росту производительности труда. Поведение работодателей в этом случае противоречит рациональному, так как снижает эффективность использования труда и создает негативные стимулы к дальнейшему повышению производительности. Этот эффект вызван именно общим дефицитом кадров и усугубляет неэффективность российского рынка труда.

Диаграмма 3



Дифференциация ставок заработной платы по видам экономической деятельности отражает степень производительности труда в секторах экономики (диаграмма 4). Лидерами в уровне оплаты труда являются финансовый сектор и сектор добычи полезных ископаемых (33 691 руб. и 26 472 руб., соответственно). Дополнительным фактором высокой оплаты труда в этих областях выступает высокая степень государственного регулирования деятельности таких компаний, что приводит к некоторой смещенности данных. В таких укрупненных отраслях, как транспорт и связь; операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг; государственное управление и обеспечение военной безопасности, обязательное социальное обеспечение; производство и распределение электроэнергии, газа и воды; рыболовство, рыбоводство; строительство ставки заработных плат находятся на уровне выше среднего по экономике (средняя ставка оплаты труда в 2007 г. 12 804 руб.). Эти виды деятельности включаются в область высокопроизводительного труда.

Диаграмма 4



Обрабатывающие производства; оптовая и розничная торговля, ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования; предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг; здравоохранение и предоставление социальных услуг; гостиницы и рестораны – виды менее производительного труда и оплачиваются сравнительно низко по отношению к средней по экономике ставке.

Зарплаты самой высокооплачиваемой группы работников по отношению к самой низкооплачиваемой группы больше в 3,81 раза.

Следует учитывать, что на уровень оплаты труда влияет уровень производительности, а также конъюнктурные факторы. Например, деятельность в российском бюджетном секторе оплачивается сравнительно ниже, чем в развитых странах.

Таким образом, функционирование рынка труда в России в 2007 г. сопровождается

увеличением напряженности в сфере трудовых отношений, связанной с общим дефицитом кадров. Доля ищущих работу агентов сокращается, а спрос на труд продолжает увеличиваться. Уровень заработной платы демонстрируют гибкость, что отражает высокую степень реакции рынка труда на изменение рыночной конъюнктуры. Российский рынок труда характеризуется заметной сезонностью и высокой степенью дифференциации заработных плат по видам экономической деятельности.

§ 4. Зарубежный опыт организации оплаты труда

Реформа системы оплаты труда предоставляет самостоятельность предприятиям при выборе принципов вознаграждения работников, стимулирующих их к высокой производительности и эффективности труда. В конструировании отечественных форм и систем заработной платы целесообразно использовать опыт зарубежных менеджеров, широко использующих следующие системы оплаты труда:

1. гарантирующая минимальную заработную плату (тарифную ставку) даже при условии недостижения работником установленного уровня производительности труда;
2. изменяющая зарплату в пределах от минимальной до максимальной пропорций, зависящих от достигнутого уровня производительности труда;
3. системы участия работников в прибылях и создание рабочей собственности.

Среди систем первого типа наиболее распространены системы Хелси, Рована, Барта и Бедо.

В системе Хелси на выполнение определённой работы устанавливается норма времени. При выполнении работы за меньшее количество времени работник получает из расчёта фактически отработанного времени и процент от величины сэкономленного времени. При этом заработная плата изменяется линейно: прирост производительности труда на один процент сопровождается приростом заработной платы на 0,3% или 0,5% в зависимости от принятой фирмой схемы.

В системе Рована вознаграждение представляет долю повременной ставки рабочего, соответствующей доле сэкономленного времени в норме труда.

Например, почасовая ставка рабочего составляет 0,96 денежных единиц. Если он выполнил десятичасовую норму за семь часов, то вознаграждение составит 30%. Заработок рабочего складывается из платы за затраченное время работы (6,72 ден. ед.) и вознаграждения (2,02 ден. ед.), всего 8,74 ден. ед. Повременная ставка гарантируется, если рабочему не удастся достичь требуемой производительности.

Система Барта с варьируемым распределением предполагает исчисление зарплаты исходя из произведения нормо-часов на количество часов, реально затраченных на выполнение работы. Причем из этого произведения извлекается корень квадратный, а результат умножается на почасовую ставку зарплаты. Например, при почасовой ставке 0,96 ден. ед. зарплата рабочего, выполнившего работу за семь часов вместо десяти по норме, составит 8,03 ден. ед.

Система Бедо устанавливает норму времени на выполнение работы, исходя из изучения времени и движений. Восьмичасовой рабочий день считается состоящим из 480 точек. Для выполнения каждого задания определяется стандартное количество точек. Рабочий, помимо часовой ставки или прямой повременной заработной платы, получает вознаграждение, которое исчисляется как произведение величины, равной 15% от числа точек, выполненных рабочим сверх положенных 60 за час. Например, стандартное число точек для завершения работы - 600. Рабочий набирает их за семь часов.

Вознаграждение составит 15% от $(180 - 0,96)$: на 60, т. е. 2,26 ден. ед. Общие выплаты составят 8,88 ден. ед. (с повременной зарплатой 6,72 ден. ед.). При недостижении установленной производительности расчет ведется по его временной ставке.

Среди второго типа систем наиболее известны система Тейлора, Меррика, Гантта. Система Тейлора с дифференцированной сдельной ставкой устанавливает низкую сдельную

ставку для работы с производительностью выше установленной, но доплачивается 50 % вознаграждения от повременной ставки при достижении установленного уровня производительности труда. Система Меррика модифицирует систему Тейлора ставок для новичков и работающих со средней производительностью. Когда рабочим достигается производительность 83 % от установленной, ему выплачивается прямая сдельная ставка и вознаграждение в 10 % от повременной ставки. При достижении установленной производительности труда начисляется еще 10 % вознаграждения, при превышении зарплаты исчисляется из повышенных сдельных ставок.

Система заданий Гантта гарантирует повременную ставку при работе с производительностью ниже установленной, вознаграждение 20 % от повременной зарплаты при достижении установленного (достаточно высокого) уровня производительности труда и расчет зарплаты по высоким сдельным ставкам при превышении установленного уровня производительности труда.

В последние годы зарубежные фирмы для усиления мотивации работников успешно применяют различные системы участия работников в прибылях и создания рабочей собственности. Опыт свидетельствует, что в течение двух лет внедрение такой системы приводит к росту производительности труда в среднем на 10—15 %. Это достигается за счет более тесной "привязки" работников к результатам работы фирмы, формирование чувства причастности и вовлеченности, включения мощных резервов мотивации собственника.

Участие работников в прибылях происходит в форме отчислений в "фонды рабочих" доли прибыли текущего года с использованием льготного налогового режима. Создание рабочей собственности осуществляется посредством вложения в производство на льготных условиях накопление от отчислений заработной платы.

Участие рабочих в прибылях в разных странах регламентируется государственным законодательством. В США и Англии традиционно сложилась нерегламентированная форма участия в прибылях, которая характеризует слабое государственное вмешательство в дела фирмы.

Особенностью этой системы оплаты труда в США является множественность планов участия, в стране действует несколько тысяч планов. В целях стимулирования системы участия и упорядочения ее видов еще в 70-х годах были приняты регламентации, которые рекомендовали некоторые формы планов, ввели налоговые льготы, установили нормы деблокирования рабочих фондов и регулирования обращения активов трестов. Несмотря на эти регламентирующие рамки предприятия сохранили свободу проведения своих планов. Многочисленные английские эксперименты в отличие от американских характеризуются простотой, что облегчает доступ к ним рабочих всех уровней. К тому же, если в США необходимый для участия стаж определен в 1 год, в Англии - 5 лет (хотя законом 1980 г. предусмотрена возможность участия для лиц, занятых неполное рабочее время). В обеих странах рабочие накопления формируют специальные фонды трудящихся. В США управление рабочими фондами мелких и средних предприятий берут на себя банки и страховые компании, крупные же предприятия управляют ими сами. В Англии трестами руководят смешанные советы, представляющие рабочих и администрацию.

В США активы рабочих трестов включают годовые отчисления с прибыли и заработной платы (2-10%). Они могут также пополняться вкладами предпринимателя (в размере 25-100 % рабочих взносов). Иногда предприниматели создают специальные фонды акций из прибыли, выделенной на участие, которые составляют до 15 % годовой заработной платы участников.

В Англии существует более гибкая система создания рабочих фондов, предполагающая варианты схемы передачи акций и капитала рабочим. Как правило, размер и способы отчислений определяются произвольно: одни компании делают отчисления с учетом размера дивидендов, другие—на основе добавленной стоимости, третьи—применяя коэффициент производительности. В США участие в прибылях имеет срочный и отсроченные планы. По первым платежи производятся в срочном порядке с прибыли текущего года и

выплачиваются сразу же по подсчету результатов, по вторым работники получают соответствующее вознаграждение с ростом процентов главным образом перед уходом на пенсию. Отсроченное участие формируют рабочие фонды.

Рабочие фонды американских и английских предприятий пользуются налоговыми льготами, к тому же существуют льготные условия предоставления акций. Вклады рабочих в трестах на весь период блокирования освобождаются от налогов. Продажа акций происходит со скидкой с биржевого курса (10% - в США, до 37% - в Англии).

В Англии по истечении довольно короткого срока блокирования акции облагаются налогом по прогрессивному курсу в зависимости от времени их хранения: по истечении 5 лет налог составляет 100 %, 7 лет - 25 % . Все средства американских и английских компаний, выделенные на участие, не облагаются налогом. В США помимо этого предприниматели пользуются правом на дешевый кредит и льготные инвестиции.

Отличительной чертой систем финансового участия трудящихся ФРГ Франции и скандинавских стран является сильное влияние профсоюзов выразившееся в договорных формах участия и широком представительстве персонала в органах управления рабочими фондами. В этих странах системе участия предшествовала серия законодательных актов, которыми были отклонены обязательные формы участия и выработаны меры поощрения добровольных режимов.

Дания явилась первой скандинавской страной воспользовавшейся юридическими рамками, благоприятствовавшими расширению принципа добровольности. В результате, к началу 80-х годов во всех названных странах получили распространение следующие формы участия в собственности:

- в ФРГ - "образования собственности у рабочих путем отчислений заработной платы, рабочее накопление и участие в акциях персонала;
- во Франции - участие в прибылях через формирование "специального резерва участия" с реализованной прибыли предприятия и социальное акционирование;
- в Швеции - формирование рабочих фондов инвестирования через отчисления с заработной платы;
- в Нидерландах участие в прибылях, премиальное накопление и рабочее накопление (как в промышленности, так и в секторе государственных учреждений);
- в Дании участие в прибылях и социальное акционирование.

Во всех рассматриваемых странах получили распространение планы рабочего накопления, предусматривающие начисление на счета рабочей определенной максимума средств, помещенных в акции компании или в различные процентные бумаги.

- В Швеции, например, существует три формы рабочего накопления: первая ограничивает число акций своей компании (10 - 25%); вторая включает акции только своей компании; третья состоит из денежных начислений персоналу для индивидуальной закупки акций. Рабочее накопление и акционирование пополняются при деятельном участии компании и даже государства.
- В ФРГ и Нидерландах рабочий имеет право на государственное субсидирование своих вкладов через: премиальные выплаты. В ФРГ они составляют от 30 до 40 % годового вклада (в зависимости от числа иждивенцев). Ссуду рабочим могут выплачивать и сами предприятия, а также местные и федеральные органы власти
- В Нидерландах в рамках системы премиального накопления выплата премий приурочена к отчислениям в рабочие фонды. Практикуются также взносы предпринимателей и начисление дополнительной заработной платы. Последняя начисляется на счета рабочих в виде акций, облигаций или сертификатов участия, но не свыше 20 % общих фондов вложения.

- Во Франции нет режима государственного субсидирования участия, зато счета социального акционирования могут пополняться добровольными взносами предпринимателей (до 1/2 среднемесячного заработка рабочего).

В рассматриваемых странах законодательно закреплены налоговые льготы для режимов участия. Во-первых, вклады рабочих в фонды частично (в Швеции) или полностью (в ФРГ, Франции, Нидерландах) освобождаются от налогов на период блокирования. В Нидерландах по истечении срока блокирования оставление вклада на счету предприятия поощряется премией (размером в 50 % вклада по истечении обычного срока, 100% - по истечении 7 лет и 200% по истечении 10 лет).

Покупка акций в рамках социального акционирования также поощряется льготами. Покупная цена акции, как правило, колеблется между номинальной стоимостью и биржевой ценой акции, причем для фирмы предусмотрена отмена налога на разницу между продажной и биржевой ценой акции.

Во Франции законом 1980 г. предлагается бесплатное распространение акций среди рабочих на сумму, равную среднемесячной зарплате рабочего. Сумма распространенных акций в этом случае на 65 % финансируется государством с условием 3-х летнего блокирования продажи. Предоставление акций персоналу на таких выгодных для фирмы условиях осуществляли в начале 80-х годов почти все акционерные компании Франции.

Доли финансового участия трудящихся очень различны по предприятиям и отраслям. В ФРГ, например, в большинстве случаев процент социального капитала и суммы вкладов более высоки в мелких и средних компаниях, чем в крупных (10 - 20% против 5%). Такая же тенденция наблюдается и в США, когда крупные корпорации, внедряющие планы участия, имеют незначительный процент акционерной собственности рабочих (от 2 % до 10 %), а средние и мелкие - от 20 до 35 %. Вероятно небольшие размеры фирмы более подходят для внедрения планов участия, чем крупные: легче устанавливаются неформальные отношения между персоналом и дирекцией, лучше видны результаты деятельности предприятия и т. д.

Существуют и коллективные формы соучастия в собственности. Пока таких примеров мало. Имеется несколько случаев образования кооперативов на основе акционерного капитала в США. В Англии предусмотрено коллективное представительство в рабочем тресте - "Common Owner Ship". Наиболее известным коллективным бенефициаром треста является английская фирма "Джон Льюис", где весь капитал держит трест, состоящий из вкладов 25 тыс. рабочих фирмы. Прибыль после самофинансирования в индивидуальном порядке распределяется среди персонала. В начале 80-х гг. в Швеции мелкие и средние компании преобразовались в рабочие кооперативы. Чаще всего, как в США, так и в Швеции, персонал перекупал акции предприятий, находящихся в трудном положении и подлежащих закрытию с целью сохранения занятости. Однако опыт в этой области остается ограниченным и слабо распространенным. Тем не менее любой случай образования коллективной собственности заслуживает тщательного изучения с анализом причин как удач, так и недостатков.

Итак, мировую практику установления системы соучастия в собственности можно объединить по главным обобщающим признакам:

- финансовое участие трудящихся касается незначительной части годовой прибыли или капитала предприятия (3-15 %);
- если участие реализуется через отчисления с заработной платы (рабочее накопление, акционирование), то помимо дополнительных выплат предприятия существуют государственные субсидии трудящимся, стимулирующие их вклады;
- годовые взносы трудящихся колеблются в пределах 6 - 15% годовой заработной платы;

- создаваемые рабочие фонды пользуются благоприятным на логовым режимом или полностью освобождаются от налогов.

В российской переходной экономике только начинаются процессы формирования систем оплаты труда и внедрения мотивационных принципов ее организации. К сожалению, во многих отраслях экономики все ещё используются тарифные сетки и тарифные ставки оплаты труда период; плано-распределительной системы. Нуждается в реформировании оплаты труда инженеров и служащих, а также работников бюджетной сферы.

Глава 10. ЭЛЕМЕНТЫ ТЕОРИИ ОРГАНИЗАЦИИ В ПРАКТИКЕ ОРГАНИЗАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

§ Методология связки в модели труда

В предыдущих главах даны теории мотивации, системного анализа, организации. Они позволяют существенно структуризовать и формализовать экономические исследования. Изучение экономических процессов методами логического рассуждения на основе высказываний известных авторитетов или представительного практического опыта до настоящего времени является основным способом поиска истины и напоминает в большей степени искусство, но не науку со всеми вытекающими последствиями. Предсказания неточны, а рекомендации иллюзорны. Мы доказывали, что общественная собственность в экономическом плане прогрессивнее частной и рекомендовали всему миру на нее ориентироваться. Но впоследствии сами же отказались от нее и новое столетие начали с накопления капитала и выращивания российских олигархов. Ниже мы попытаемся дополнить вербальное логическое рассуждение структуризацией с выходом на элементарный производственный результат, которым может руководствоваться менеджер.

Изменения в системе российских производственных отношений, ориентация на частную собственность, отрицание общественной привели к проявлению в России новых социально-экономических законов, ранее неизвестных нашему менеджменту. Иным стало и толкование таких экономических категорий как труд, рабочая сила, рабочее время и др. исследованных К. Марксом в известном «Капитале». В целях более глубокого понимания произошедшего в базисе и надстройке общества считаем необходимым обратиться к системному анализу, как методу, позволяющему изучить явление во взаимосвязи со средой.

Если представить целесообразную деятельность в виде элемента с энергетическим полем и потенциалом, обеспечивающим его автономность в экономическом пространстве, то появляется возможность заметить в нем окружение и формализовать его (см. табл.1).

Табл. 1
Среда труда

№№ пп	Системы окружения	Описание систем окружения	Цели систем окружения
1	2	3	4
1.	Средства труда, предметы труда	Машины, станки, оборудование, материалы, полуфабрикаты	Сформироваться на прогрессивном уровне, заполучить професси- оналов, их использование
2.	Собственники средств производства	Акционеры, учредители	Получить прибыль, стабильный источник дохода, вес в обществе, статус, уверенность в

			будущем и т.д.
3.	Носители рабочей силы	Собственники психо-энергетического источника целесообразной деятельности: рабочие, инженеры, менеджеры и др.	Получить источник прогрессивного воспроизводства рабочей силы, возможность самореализации
4.	Другие производители аналогичного продукта на одном экономическом пространстве	Конкуренты, производящие и выносящие на рынок аналогичный продукт	Вытеснить с рынка производителей аналогичного продукта, не допустить его к потребителям
5.	Потребители результата труда	Физические и юридические лица экономического пространства	Получить в собственность относительно дешевый и качественный продукт
6.	Менеджеры	Специалисты по управлению системой «Труд: руководители, экономисты, программисты и др.	Найти способ запуска системы: Труд, позволяющий получить конкурентный продукт и создать условия для самореализации человека

Наличие формализованной среды позволяет построить модель труда как на уровне состава, так и структуры (см. схему 1).

На основе модели труда возможна диагностика его состояния как в условиях частной, так и общественной собственности. В экономической доперестроечной литературе категория труда чаще и преимущественно рассматривалась на макроуровне – уровне производственных отношений. Было доказано, что труд общественный наиболее производитель. В связи с этим определялось преимущество социализма. Одной из представительных работ того периода является монография И. Чнгли «Труд», посвященная рабочему классу. Но категории макроуровня невозможно иллюстрировать примерами микроуровня и, следовательно, механизм законов, определяющих их функционирование, оставался загадочным для науки. Последнее умалит огромные затраты того периода, направленные на исследование категории труда, поднятого до макроуровня. Мы разделяем позиции А. Богданова, который еще при зарождении ориентации экономистов на макросистемы доказывал, что целесообразней работать в области теорий организации, а не теорий производственных отношений.

Последние полезны для политологов, идеологов, но в то же время менеджерам в практической деятельности они необходимы как разделы изучения философских трудовых проблем. Эти теории определяют направления деятельности, обогащают их содержание, присутствуя при создании элементов методологии действий. Чтобы менеджер на практике ни делал, он все совершает на основе каких-либо теорий, чаще всего не выделяя их в сознании.

Труд на микроуровне экономики как категорию производительных сил изучали исследователи таких направлений, как экономика труда, научная организация труда, психология и физиология труда и др. Томская научная школа мотивации труда ориентировалась на Ленинградскую научную школу, возглавляемую такими профессорами, как Веселкова Ф.С., Гендлер Г.Е., Генкин и др. Их концепции нашли отражение в известных трудах и послужили научной базой становления и развития Томских ученых: профессоров Гаги

В.А., Бурыхина Б.С., Каза М.С., доцентов Добрусиной М.Е., Дерябина В.С., Селенновой Н.Ю., Черемисиной С.В. и др. Синтез их позиций с корректировкой на научные школы других регионов при анализе категории «Труд» в разных формациях позволил формализовать поэлементные различия, используя приведенную выше модель труда (см. табл.2).

Таблица 2

Сравнительный анализ категории «Труд»

№№ пп	Признаки труда	Виды собственности	
		Общественная	Частная
1	2	3	4
1.	Ориентация на минимизацию затрат по продукту	Имеется	Имеется
2.	Требования к вещественным элементам	Необходимо соответствие установленным планом технологиям	Необходимо качественное преимущество относительно конкурентов
3.	Отношение к личностному элементу	По уровню развития работники должны соответствовать требованиям государственных учебных программ	Уровень развития должен превышать профессиональную подготовку специалистов-конкурентов, превосходить их по резерву интеллекта
4.	Конкурентная среда среди физических лиц	Имелась состязательная среда	Имеется жесткая конкуренция до вытеснения производителей аналогичного продукта с экономического пространства
5.	Продукт труда	Должен соответствовать ГОСТам	Должен быть конкурентно-способным и вытеснять с рынка аналогичный, изготовленный другими производителями
6.	Собственники средств производства	Работники, ориентированные на гармоничное развитие, на обеспечение равенства	Частные собственники, олигархи, ориентированные на получение прибыли

Сравнительный анализ показывает, что в новых для России условиях существенно возрастают уровень требований как к личностным, так и вещественным элементам модели. Для того, чтобы представилась возможность конечный продукт реализовать по цене, превышающей издержки и получить нормативную и сверхнормативную прибыль, необходимо: а) иметь средства производства, превышающие по техническому уровню и соответствующим ему параметрам аналогичные, которыми располагают конкуренты; б) обладать превосходящими технологиями; в) привлекать к процессу производства

работников по уровню развития и по отношению к процессу труда, возвышающихся над теми, товар которых присутствует на рынке; д) располагать современными и суперпрогрессивными социально-психо-физиолого-экономическими технологиями сочленения личностного и вещественного элементов труда.

Термин «сочленение» является у нас синонимом соединения, но с акцентом на неразделимость названных выше элементов. Способы соединения в доперестроечной экономической литературе изучались на макроуровне вербально с описанием вариантов благоприятного влияния процесса воздействия общественной собственности, обладающей автоматически энергией притяжения человека к металлу. Силы притяжения при этом не измерялись, а их вид рассматривался с позиций божественного явления, обозначенного всевышними и неосязаемыми, а интуитивно предполагаемыми воздействиями, имеющими связь с Великой Народной Партией. Разумеется такой подход мог быть использован только в идеологии и пропаганде существующего строя. Мы бы не желали совершенно отрицать это неявно выраженное отношение. Оно формировало в сознании персонала предприятий некоторое убеждение в необходимости отношения к средствам производства как частичке своей собственности, уменьшая отчужденность, свойственную частной. Практическое же соединение осуществлялось на основе оргсистем заработной платы, социалистического соревнования и административно-политического принуждения.

Изучение категориям соединения впервые уделил внимание Н.А. Богданов в работе «Тектология. Всеобщая организационная наука».

Во всей своей деятельности человек соединяет и разделяет какие-нибудь элементы. Процесс же труда по А. Богданову также сводится к соединению его предметов, средств, рабочей силы и к отделению разных частей этих комплексов, в результате чего получается организованное целое – «продукт». Соединение комплексов является основой формирующего тектологического механизма, первичным моментом, порождающим изменение, возникновение, разрушение, развитие организационных форм. А. Богданов обозначает его терминалом, взятым из биологии, более глубоким по смыслу и международным по применению – конъюгация (А.А. Богданов. Тектология. т.1. Изд-во «Экономика, М., 1998, с. 144). Он соответствует нашей концепции, обозначенной в модели труда, т.к. в биологии это слово применяют к акту соединения двух свободно живущих клеток, составляющих прообраз и зародыш полового размножения. При собственно конъюгации клетки объединяются временно и частично. В нашем случае соединение личностного элемента с вещественным в процессе труда осуществляется только в пределах рабочего дня и соответственно не в полной мере, а в пределах технологического процесса. Здесь следует подчеркнуть, что понятие «комплекс» - величина условная и только от исследователя зависит подразделение ее на части, рассматривая их как особые части – элементы. Под элементом же А. Богданов понимал всевозможные активности, сопровождения. Элемент это то, что живет, развивается или погибает.

Предметом нашего внимания является конъюгация двух комплексов – работника с вещественной составляющей процесса труда, а задачей – поиск оптимальных решений в их соединении. В «Тектологии» всякое объединение посредством звеньев обозначается термином «цепная связь», а связь создается элементом действительно общим, одним и тем же, входящим в оба комплекса. В нашем случае это реальные со стороны работника и овеществленные со стороны средств труда знания. Уровень развития рабочей силы синхронизируется со сложностью вещественного комплекса. Организованность в соединении достигается постольку, поскольку направление активности, выражаемое целью, тождественно для обоих комплексов. Цель работника - воспринять средства производства, у последних передать себя в пользование носителя знаний.

Вся совокупность общих, совпадающих элементов между комплексами, входящими в цепную связь, называется их «связкою». Связка создается вхождением элементов одного комплекса в другой. Знания работника должны соприкоснуться с ранее овеществленными в

материальном элементе. Осуществить такое вхождение непосредственно бывает не всегда легко, а иногда и невозможно. Простота и легкость зависят от большой относительной подвижности их частей. Тектологическая практика обычно применяет метод «ингрессии», т.е. метод «вводных» или посредствующих комплексов, которые в нашем случае оперируют со стимулированием и мотивацией.

Познание там, где это возможно, непосредственно находит и сливает общие элементы рассматриваемых комплексов, что и называется «обобщением». Там же, где оно не удастся, ближайший способ, как и в практике заключается в повышении пластичности комплексов. В таком случае основное средство – анализ: мышление, разлагая комплексы на их элементы, т.е. разрывая мысленно связи этих элементов придает им относительную подвижность. Для цепного соединения наших комплексов в случае появившихся тупиковых позиций по А. Богданову требуется их изменить так, чтобы в них получились общие элементы, соответствующие задаче, для которой служит данный организационный процесс.

Если технологии не воспринимаются персоналом, то возможны два варианта: а) переобучить работников; б) упростить технологию, что и достигается применением поточных линий и конвейеров.

Особые функции в проблемных ситуациях выполняют, как уже указывалось выше, «посредствующие комплексы». Они используются особенно тогда, когда не при всяких условиях возможно именно такое изменение, которое позволило бы прямо связать их. Наличие синхронных знаний это всего лишь возможность начать процесс соединения, но не реальность. В системе присутствует человек, личность со всеми вытекающими последствиями. Особое свойство этого промежуточного звена в том, что оно должно обладать общими элементами, соответствующими поставленной задаче, с каждым из крайних звеньев. Организатором ингрессии в нашем случае выступает собственник средств производства, привлекающий к трудовому процессу наемный персонал. Организующие комплексы «входят» между организуемыми, используя системную связку, модель которой мы рассмотрим ниже.

Путем ингрессии возможно связывать даже такие комплексы, которые при непосредственном соединении взаимно разрушались бы.

Велико значение ингрессии и в области познания, где прежде всего, всякая классификация стремится расположить те явления, которые она охватывает, в непрерывный ряд, где каждое последующее звено имело бы как можно больше общего с предшествующим; этим, как указывал А. Богданов, «создается ингрессивная связь между самыми различными объектами. Затем, без ингрессии, а чаще даже – без нескольких ингрессий, не обходится ни одна объяснительная теория. Ингрессия – лишь необходимый элемент в образовании таких сложных комплексов, как научные теории, но в них она действительно есть налицо» (там же, с.159-160).

В настоящее время возможно даже говорить о «мировой ингрессии». В нашем случае же ингрессия – частичный прием создания цепной связи между элементами процесса труда. Третьим звеном между ними является «связка», а вся эта комбинация оказывается ингрессией. Ингрессия таким образом «есть всеобщая форма цепной связи» (там же с. 161). Но так как ингрессия возникает именно постольку, поскольку образуется связка, то связка есть продукт конъюгационных процессов, порождающих ингрессию. Связку возможно представить в качестве поля конъюгации как организующего фактора, что и свидетельствует о необходимости построения модели связки двух комплексов процесса труда.

Соединение с преобладанием силы воздействия со стороны личностного элемента в процессе труда, как следует из рассмотренного ранее принципа возможно только при наличии положительной эгрессивной разности. В терминах экономики труда это означает наличие преимущественного развития личностного элемента относительно субъектов,

изготовивших вещественную составляющую процесса. Таким образом, мы должны обеспечить достижение резерва интеллекта наших работников относительно конкурентов, так и относительно носителей прошлого овеществленного труда. Последнее заключение, как и ранее поставленная задача о необходимости построения модели связки, означает для исследователя категории труда сосредоточить внимание на рассмотрении качественных признаков личности, выделить их, формализовать и на этой основе представить для организаторов труда механизм формирования резерва интеллекта.

На изучение личности как системной категории оказывают влияние следующие науки: социология и антропология; биология и генетика; поведенческая генетика; когнитивная нейробиология; многомерная статистика; философия; экономика; психология.

Чаще всего авторов теорий личности интересуют какие-либо стороны личности. Для одних – это структура личности, для других – ее развитие (функционирование) и т.п.

Современное состояние в области теорий личности позволяет говорить о необходимости отказа от такого узконаправленного изучения человека («или-или») и более глубокого исследования именно «пограничной» сферы, охватывающей структуру личности и ее развитие. Существующие теории личности, как правило, обуславливаются методом, используемым для исследования, что и, несомненно, отражается в конечном итоге и на самих концепциях и на их отличительных чертах.

Для изучения человека используют различные подходы: биологический, когнитивный, холистический, т.е. рассматривается «целостный человек», а не отдельные его характеристики (убеждения, эмоции и т.д.). В применении биологического или физиологического подхода к исследованию личности выделяются три этапа. На первом исследователи обращались к строению и структуре тела, поскольку считали, что его форма влияет на личность и отражает ее особенности. Генетики предполагали, что телосложение и личность детерминируются генетическими факторами, которые не связаны между собой, в то же время другие исследователи отмечали потенциальную возможность значимого влияния телосложения на развитие личности. На втором – исследования в области поведенческой генетики позволили определить степень наследуемости личностных переменных и подтвердить, что генетические факторы являются основными детерминантами всех характеристик личности.

На современном этапе теоретики личности заинтересовались такими вопросами, как связь между эмоциями, когнитивными процессами, мотивацией и поведением, влиянием генетических факторов на личность и поведение, а также связь между личностью человека и состоянием его здоровья.

В процессе развития теории личности неоднократно изменялись направления исследований. Во второй половине XIX века первыми заметными направлениями были френология и анатомическая психология, занимающиеся поиском четких анатомических маркеров личности. В начале XX века повысился научный интерес к интеллекту и его потенциальным генетическим детерминантам. Структуралистские и биодетерминистские подходы используются при тестировании личности. Новые технологии генетической идентификации личности и расшифровки ДНК позволяют поднять исследование индивидуальных различий на другой, более высокий качественный уровень. С конца Первой мировой войны и до середины 60-х годов в центре внимания находились принципы классического и оперативного обусловливания, согласно которым личность и индивидуальные различия формируются в результате научения. С 20-х по 60-е годы англоязычные исследователи теории личности черпали идеи из психоанализа. В 60-е и 70-е, последующие годы получили развитие прежде всего феноменологические и гуманистические теории и теории третьей силы, где подчеркивается значение «Я-концепции». Данное направление объединило экзистенциалистов, гуманистов и феноменологов. С их точки зрения главными детерминантами личности являются

субъективные переживания, научения, опыт и стремление человека к реализации своего потенциала. В настоящее время внимание исследователей сосредотачивается на трансперсональной психологии.

В исследовании личности выделяется два основных метода: экспериментальный и личностный. При экспериментальном изучается поведение, зависящее от кратковременных лабораторных манипуляций, а также от изменяемых, ситуативных переменных. Особенности экспериментального подхода являются: фокусирование внимания на одной или двух конкретных, значимых детерминантах и отсутствие учета особенности личностей испытуемых, их индивидуальных различий. Данный подход также не предусматривает систематического варьирования и контроля этих переменных. В личностном методе осуществляется поиск устойчивых закономерностей поведения, позволяющих судить о личностных чертах, динамике и последствиях поведения; выявляются психологические характеристики; определяется каким образом отдельные черты объединяются в личность; наблюдается пренебрежение к экспериментальным манипуляциям и к стоящими за ними процессами; а также желание понять результат или содержание этих процессов.

Многочисленные теории личности выделяются по: различным подходам авторов о включении в структуру личности природных и средовых факторов; степени рассмотрения теории личности и диагностики личности; различным трактовкам механизмов интеграции опыта в формировании свойств личности; соотношению номотетического и идеографического подходов в изучении личности; уровнем системности в изучении личности; степени формализации личностных моделей; различной степени внимания к развитию личности; соотношению личностных и ситуативных факторов в детерминации поведения.

При построении теорий личности их авторами в большинстве случаев акцентируется внимание на таких признаках, как: генетические детерминанты личности; социокультурные детерминанты личности; индивидуальное научение (под влиянием устойчивых особенностей поощрения и наказания в семье); неосознаваемые механизмы, формирующиеся в раннем детстве; когнитивные процессы восприятия и памяти; значение свободной воли (личностный стиль является объектом индивидуального выбора).

В связи с неодинаковой расстановкой акцентов различные исследователи по-разному отвечают на основные вопросы, связанные с развитием и функционированием (поведением) личности. Поэтому в теориях личности выделяются следующие направления: психоаналитическое; социокультурное; социобиологическое; экзистенциально-гуманистическое; школы теории научения; теории личностных черт.

Направления возможного прикладного использования основных теорий личности в производственной и социальной деятельности представлены в таблице 3.

Таблица 3

Сферы применения разработанных теорий личности

Сферы применения	Теории личности (автор)
1	2
Трудовая деятельность	Индивидуальная психология (А.Адлер) Гуманистическая психология (А.Маслоу) Факторная теория черт (Р.Кэттел) Факторная теория типов (Х.Айзенк) Индивидуальная психология (А. Адлер)

	Гуманистический психоанализ (Э. Фромм) Социально-когнитивная теория (А. Бандура) Психология индивидуальности (Г. Оллпорт)
Образование	Индивидуальная психология (А. Адлер) «Я – Концепция» (К. Роджерс) Факторная теория черт (Р. Кэттел) Факторная теория типов (Х. Айзенк) Радикальный бихевиоризм (Б.Ф. Скиннер) Гуманистическая психология (А. Маслоу) Теория личных конструкторов (Дж. Келли)
Формирование коллектива	Факторная теория черт (Р. Кэттел) Факторная теория типов (Х. Айзенк) Психология индивидуальности (Г. Оллпорт) Социально-когнитивная теория (А. Бандура) Аналитическая психология (К. Густав) Индивидуальная психология (А. Адлер) «Я – концепция» (К. Роджерс) Гуманистический психоанализ (Э. Фромм) Межличностная теория психиатрии (Г. Салливан)
Формирование имиджа (статус, престиж, слава)	Теория социального когнитивного научения (Дж. Роттер) Аналитическая психология (К. Густав) Индивидуальная психология (А. Адлер) Гуманистическая психология (А. Маслоу) Социально-когнитивная теория (А. Бандура)

К числу факторов, оказывающих влияние на динамичность признаков личности, следует, на наш взгляд, также отнести: целостность (гармоничность); интеллект; осознанность поступков (контролируемость) поведения; воля; наличие других людей, коллектива; чувство самоудовлетворенности, самодостаточности; трудовая деятельность; степень свободы; иерархия потребностей; совершенство (психическое здоровье).

Анализ современных теорий личности позволяет нам сделать следующие выводы:

1. Одной теории недостаточно ни для объяснения различий в поведении людей в тех или иных ситуациях, ни для понимания индивидуальной личности во всей ее уникальности и многогранности (например, теории личностных черт);
2. Большое значение следует придавать социальной природе личности;
3. Нельзя недооценивать или игнорировать роль биологических, эволюционных и генетических факторов;
4. Центральную роль в изучении личности должны играть мотивационные конструкты, такие, как: цели, потребности, ценности, др.;
5. Необходимо уделять внимание не только процессуальной, но и содержательной стороне (не только силе убеждений, но и их содержанию, последствиям);

6. В прогнозировании поведения человека не стоит делать акцент или только на прошлом, или только на настоящем, или только на будущем; следует учитывать их взаимное влияние и прежде всего будущего на настоящее;

7. Необходимо более тщательное изучение проактивного и реактивного поведения человека, не противопоставляя их, поскольку в каждом человеке «уживаются» и реактивное, и проактивное поведение.

Теории личности в модель труда приносят качественные признаки личностного элемента, из которых значительная часть не подлежит формализации и производственная сфера использует их лишь в пассивной форме при обучении менеджеров на уровне общего развития. Здесь важное значение имеет возможность формализации признака, его количественной оценки.

К числу распознаваемых современным менеджментом В.С. Бильчак и др. в работе «Внутрифирменная мотивация» относят: «затраты на воспроизводство; профессиональное развитие, отношение к дисциплине труда, отношение к нововведениям, способность развиваться, способность работать в коллективе» (Томск, 1993, изд-во Томского госуниверситета, с.26)). Но следует отметить, что фиксированное внимание линейных менеджеров и использование названных признаков в оперативной деятельности осуществлялось и то не во всех случаях в доперестроечной России. В настоящее время сменные мастера и бригадиры обращают внимание, как показали опросы, только на три первых: размер заработной платы, профессиональная пригодность, дисциплина труда. В коммерческих банках число наблюдаемых признаков возрастает.

Социологи и психологи называют в картах личности не менее 40-50 качественных признаков. Основной причиной отсутствия внимания линейного производственного персонала к остальным признакам является необходимость обращаться к явным экспертным оценкам, чему управленческий персонал не обучен. Наши отечественные традиции в этом направлении отсутствуют.

Расширенная гамма признаков использовалась при подведении итогов соревнования, но с вербальными, неявными коллективно-экспертными подходами. Обычно администрация на заседании завкома профсоюзов обозначала список претендентов на призовые места, сопровождаемый справками о выполнении норм и отсутствии прогулов и опозданий на работу. Эксперты-коллеги, т.е. члены завкома, зная работников по совместной работе, каждый по своему алгоритму, вспоминая проявление признаков отношения к труду и поведение в коллективе, принимал субъективное решение о предпочтении поднятием руки. Следует отметить, что окончательные решения всегда принимались относительно к наиболее квалифицированным работникам. Изучение протоколов заседаний комитетов профсоюзных организаций показывают, что общественные эксперты совместно с производственными менеджерами, выбирая претендента на награду, вербально, неявно, интуитивно и, следовательно, без формализации проявления уровня качества включали в совокупный банк признаков следующие стороны личности:

А. Творческого содержания: участие в рационализации и изобретательстве; способность разработать и выполнить встречные к плану задания; творческая инициатива при решении проблемных производственных задач; инновационное лидерство при принятии сложных решений; склонность к передаче своего опыта; умение обучать отстающего работника и следовательно распространять в коллективе свой опыт и т.д.

Б. Нормативно-производственного: выполнение плана, норм выработки; степень их перевыполнения; успехи в рациональном использовании оборудования, полуфабрикатов, материалов, отношение к экономии электроэнергии; качественное выполнение заданий, квалифицированные характеристики и т.п.

В. Социально-бытового: повышение общеобразовательного уровня; степень участия в общественной работе, качество воспитания семей, выполнение шефской работы, интенсивность повышения культурного уровня (посещение зрелищных мероприятий), участие в спортивных мероприятиях, художественной самодеятельности и т.п.

Первую многоэлементную схему связки материальных и личностных подсистем модели труда разработал и применил В.А.Гага в работе «Теория и практика премирования» (см. схему 1). Ее возможно считать прообразом сложных системных моделей соединения. Автор не относил ее к категории Богдановских связок и на ее основе решал прикладные задачи стимулирования (см. схему 2).

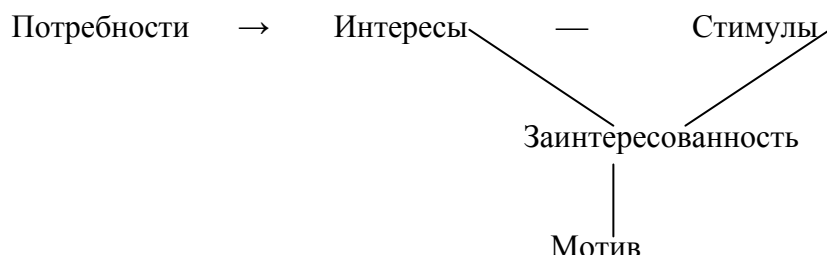


Схема 2. Схема стимулирования

Впоследствии (1980) С. Черемисина изменила структурные связи не затрагивая категорий (см. диссертацию). С 1993 г. Томская школа стала приближать ее по содержанию к открытой модели и дополнила такими категориями и элементами, как: а) знания и профнавыки работников; б) глубина мышления; в) валентность; г) социальные катализаторы. Представители названной научной школы неоднократно в усложненном варианте стали именовать ее даже схемой мотивации, т.е. она была поднята до уровня структурного автономного образования. Продвижение от схемы к модели связано с ее значимостью в процессе труда как системы связи двух подсистем в модели труда. На уровне исследований в настоящем времени следует ставить задачу преобразования схемы в модель. Этому свидетельствует то, что мы обладаем знанием о задачах на входе, выходе, имеем следующие признаки системы (см. Ф.И. Перегудов и др. Основы системного анализа.-Томск: ТГУ. 1997. с.19-21):

1.Перечисленные в схеме категории – элементы во взаимосвязи обладают целостностью. Они обособлены от окружающей среды, которая включает исполнителей процесса и менеджеров. Механизмы категорий функционируют в производственных коллективах, осуществляющих целевые процессы труда. Стимулы невозможно представить без потребностей, мотивацию без заинтересованности, интерес без мотивации.

2.Обособленность рассматриваемых категорий, выполняющих функции элементов, не означает ее изолированность от среды. Стимулы имеют приложение только к конкретному коллективу, индивиду, они не могут быть абстрактными. Носителями потребностей являются члены коллективов, образующих среду системы. Таким образом, система связана со средой, существует в ней, взаимодействует с ней, реагирует на изменение среды и изменяется под ее воздействием. Элементы открыты. Замкнутость рассматриваемых элементов невозможно представить, т.к. с ними в таком случае невозможно будет взаимодействовать, т.е. выполнять функции связи.

3.Целостность элементов схемы исключает их однородность и неделимость, среди них можно различить определенные составные части. Стимулы совместно с заинтересованностью участвуют в становлении мотивации. Неразрывны потребности с интересами, совместно они могут образовывать систему третьего уровня в нашей модели труда. Рассматриваемую систему-связку следует отнести к системе второго уровня.

4.Разделимость элементов на части не означает их изолированности. Стимулы формируются только на основе интересов, без которых они не имеют рабочего содержания, т.е. не будут восприниматься средой. Элементы образуют в связи с этим целое благодаря связям между ними. Открытость взаимосвязанных элементов означает, что их части связаны

с производственными коллективами, реализующими трудовой процесс. Целостность же основана на том, что внутренние связи частей, образующих структуру образования, сильнее, существеннее их внешних связей. Отдельные члены трудовых коллективов не в состоянии изменить, например, системы стимулирования, они вынуждены следовать требованиям рассматриваемого образования.

5. Целостность образования обусловлена тем, что оно как целое обладает такими свойствами, которых нет и не может быть в отдельности ни у интереса, ни у мотива и т.п. Свойства образования не сводятся к свойствам отдельных категорий, не являются простой суммой этих свойств. Целостное образование существует, выделяется как носитель этих качественно новых свойств, т.е. оно обладает новым качеством – эмерджентностью. В совокупности их влияние формирует у исполнителя процесса установку на интенсивное использование средств производства для получения заданного другой системой результата. Свойство образования как целого проявляется в его взаимодействии с окружающей средой, но само свойство формировать установку возникает и может существовать лишь благодаря взаимодействию частей, т.е. благодаря его структуре.

6. Понятие эмерджентность подчеркивает еще одну сторону внутренней целостности. Удаление какого-либо элемента из образования приводит к тому, что оно теряет какие-то существенные свойства и может стать другой системой. Так, удаление заинтересованности будет приводить к случаям, когда исчезнет управляющее воздействие на исполнителя и оставшееся образование будет носить лишь познавательное значение. Заинтересованность же, изъятая из образования, тоже теряет свои существенные свойства. Поэтому основа целостного подхода состоит в недопустимости функционирования частей по отдельности, вне их взаимодействия с другими частями.

7. Открытость структурного образования означает, что оно в свою очередь входит в систему главного (первого) уровня, систему труда, является ее отдельной подсистемой. В результате модель труда существует как иерархическая система вложенных друг в друга взаимодействующих систем.

8. Внутренняя и внешняя целостность структурного образования обобщаются, объединяются, синтезируются в понятие цели – сформировать у субъекта процесса установку на максимизацию использования и совершенствования средств производства для создания конкурентного продукта, которая определяет и структуру, и функцию системы. Функция структурного образования интерпретируется как проявление целеустремленности. Осуществляется совпадение интересов работников-исполнителей с планами менеджеров, формализованных в условиях стимула. Структура рассматриваемого образования выступает в этом процессе как вариант реализации цели.

9. Структурное образование находится в постоянном развитии в связи с технико-организационными изменениями, происходящими при стремлении к опережению конкурентов.

Рассматриваемое структурное образование, как следует из вышеизложенного анализа, является полноценной системой многоэлементной связки личностного с вещественным элементом труда и, следовательно, может быть представлена в форме модели, которая необходима в дальнейшем исследовании как некое вспомогательное средство, объект, который в определенной ситуации заменяет другой объект.

Модель всегда является способом существования знаний и позволит нам определить принципы создания конкурентного продукта труда. Модель связки может быть отнесена к прагматическому типу, при котором при ее расхождении с реальностью должна изменять реальность. Это абстрактная модель, в которой конструкции идеальные, построены средствами мышления, сознания. Она всегда должна быть ингерентной, т.е. согласованной с культурной средой. Отличие модели от действительности в конечности, упрощенности, приближенности. Сложные производственные реальности возможно познать только конечными средствами. При построении моделей существенное значение имеет творческое, интуитивное искусство, т.к. полная формализация процесса моделирования невозможна. В

связи с этим моделирование представляет собою сплав науки и искусства. Системное отображение нашего оригинала – структурного образования связки представим в виде модели, элементы которой, входы, выходы и среда назывались выше при изучении признаков системности (см. схему 3).

Для анализа проведем исследование модели связки. Целое разделим на части. Обычно эксперты это делают легко, но затрудняются доказать полноту и безизбыточность предлагаемого набора частей. Объяснением является то, что основанием всякой декомпозиции является модель рассматриваемой системы.

Начальным этапом анализа является выяснение связей между элементами, т.е. открытие структуры. На практике безотносительно к элементам говорить о связях можно лишь после того, как отдельно рассмотрены сами элементы, т.е. рассмотрена модель состава. Содержание элементов системы мы встречаем в трудах как зарубежных ученых, так и российских – московских, Санкт-Петербургских, Томских и др. школ.

Ниже раскроем содержание элементов и опишем связи между ними с их позиций. Но прежде следует отметить, что в социально-психологической литературе категории «стимул» и «мотив» дополняются их процессами: стимулированием и мотивацией.

Термин «потребность» встречается еще в трудах Аристотеля, тем не менее, экспериментальное изучение его как категории началось только в 20-е годы XX века в работах немецкого психолога Курта Левина. (1. Левин К. Определение понятия «поле в данный момент» //Хрестоматия по истории психологии (период открытого кризиса: начало 10-х – середина 30-х годов XX века). – М.: Изд-во МГУ. 1980 – 296 с. 2. Левин К. Разрешение социальных конфликтов //Пер. с англ. – Сиб.: Сенсор. 2000 – 368 с). В отечественной психологии выход на их исследование встречаем в 1956 г. С этого времени на страницах журнала «Вопросы психологии» развернулась дискуссия. За пять десятилетий продвижение в этой области не настолько значительно, чтобы позволило разрешить задачу управления трудовой активностью. До настоящего времени не существует ясного, однозначного и бесспорного понимания сущности потребностей. Ученые встретились со следующими проблемами:

1. Терминологическая (понятийная) неясность. Зачастую отождествляются или используются как синонимы термины «мотивация», «мотив», «потребность», «побуждение».
2. Неопределенность того, к чему же все-таки относятся мотивы, побуждения, мотивация – к действию или деятельности?
3. Недостаточность экспериментального подтверждения (подкрепления), многие зарубежные теории базируются на экспериментах с животными, что, в свою очередь, делает невозможным прямую экстраполяцию на человека.
4. Какие теории можно считать истинно мотивационными, а какие просто биологическими теориями детерминации человека.

Отсутствие дефицита в публикациях не наблюдается, тем не менее, эта проблема до сих пор остается остро дискуссионной.

При анализе определения складывается убеждение, что потребности это: нужда; отсутствие благ; предмет удовлетворения нужды; образ предмета (отражение в сознании того предмета, который может удовлетворить нужду); ценность; необходимость; причина стремлений, желаний; программа жизнедеятельности, очаг возбуждения (состояние напряжения); физический аспект инстинктов; синоним целей; отношение между субъектом и миром.

С.Б. Каверин (Каверин С.Б. Мотивация труда. - М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 1998.-224 с.) выделяет три значения, в которых используется понятие «потребность»: а) как обозначение объекта внешней среды (преимущественно в социологии, экономике); б) как состояние психики, отражающее эмоциональную напряженность из-за нехватки чего-либо (общая и педагогическая психология); в) как фундаментальные свойства личности.

Эволюция понятия «потребность» можно представить как траекторию (путь) от

потребности как движущей силы (источника поведения и развития) к потребности как противоречию.

Назовем основные признаки, присущие потребностям, отмеченные авторами: а) психическое отражение состояния субъекта и его внешней среды, являющихся условиями (факторами) сохранения и развития самого субъекта; б) требование от человека определенной деятельности, направленной не только на потребление, но и на созидание (производство); в) отношения между тем, что необходимо субъекту (человеку) для его оптимального функционирования и тем, в какой степени он этим реально обладает, т.е. отношение между необходимым и располагаемым.

На основе того, что единственным условием существования человека как личности является деятельность, А.Н. Леонтьев (Деятельность, Сознание. Личность. – М., 1972; Леонтьев А.Н. Деятельность и личность // Вопросы философии. № 4. 1974) считает, что потребность следует рассматривать не как потребность в предметах, а как потребность в деятельности.

Синтетическое определение: потребность – это поведение человека, обусловленное противоречиями в оценке необходимых условий для его оптимального функционирования (жизнедеятельности). При этом следует различать: а) потребностное состояние и потребность, как в свое время предлагал Б.И. Додонов (Додонов Б.И. Эмоции как ценность – М., 1978, с.10); б) потребность и идея потребности, как это предлагал сделать Ш.Н. Чхартишвили (Чхартишвили Ш.Н. Проблема мотивации или волевого поведения. – Тбилиси, 1958; Чхартишвили Ш.Н. Некоторые вопросы психологии и педагогики социогенных потребностей. – Тбилиси, 1974).

При рассмотрении понятия мотива потребность соотносится с конкретным предметом, способным ее удовлетворить, т.е. мотив «опредмечивается». Не потребность, а именно мотив выступает движущей силой для человека к осмысленной целенаправленной деятельности. У мотива можно выделить следующие признаки: а) наличие конкретного предмета; б) целевая направленность; в) образ успешного завершения действия по реализации потребностей (предвосхищение, предвкушение); г) значение для субъекта (ценность). Мотив позволяет человеку сформулировать решение о начале действия, которое должно принести предполагаемый успех. Различия между понятиями «потребность» и «мотив» заключается, на наш взгляд, в следующем: потребности – явление субъектно-объектное; мотив – явление субъективное. Потребность нами рассматривается как неорганизованная активность, а мотив как целенаправленное действие человека. Потребность предполагает в качестве одного из основных признаков стремление к действию, а мотив – определение и фиксацию того, что и как следует сделать. Из сказанного выше следует, что мотив – целенаправленное поведение человека (определение цели и выбор средств) в отношении какого-либо конкретного объекта (предмета), представляющего определенную ценность, и несущее ему положительный импульс.

Мотив и стимул разграничиваются как причина и средство, т.е. стимул рассматривается как форма внешнего мотива (форму целенаправленного поведения).

Следуя высказываниям Б.Г. Ананьева (Человек как предмет познания. Л., Изд-во МГУ, 1968; Индивидуальное развитие человека и контактность восприятия. М.: Просвещение, 1968) (индивидуальное развитие основано не на единичном мотиве, а на цепи мотивации), а также на основе позиции А.Б. Орлова (Вопросы психологии, 1995, № 2) возможно сделать вывод: изучая поведение человека следует говорить не о мотиве, а о системе мотивационных отношений, которая включает: потребность; мотив; цель; ценность.

Введение такого элемента как цель, объясняется необходимостью согласования целей индивида, т.е. целей внутренне ему присущих («собственных»), представленных в мотиве, и целей «внешних». Различаются цели человека как его внутренние, собственные, и цели,

сформированные под влиянием его функционирования как части более общей сложной системы, такой, как общество (банк, коллектив, социальная группа), как условие его полной самореализации. Каждый из этих элементов является не статично заданным, а находится в развитии как под влиянием самого человека, так и окружающей среды.

Мотивация представляется как система согласования целей, побуждающих человека к осуществлению каких-либо конкретных действий по удовлетворению потребностей. Она определяет состояние личности и степень ее активности и направленности действий в конкретной ситуации, а стимулирование предоставляет возможность выбора той формы целенаправленного поведения человека, которая обеспечит ему оптимальное удовлетворение потребности, и будет способствовать его самореализации. Сложность формирования системы мотивации, а также стимулирования, заключающаяся в том, прежде всего, что необходимо учитывать взаимное влияние всех элементов друг на друга. В связи с этим неслучайно такое множество (зачастую противоречивых) подходов к построению систем мотивации и стимулирования и особенно их структуры.

Для одного и того же мотива можно предложить несколько стимулов и каждый человек в разное время, при различных условиях отдаст предпочтение не всегда одним и тем же стимулам. Мотивационная структура человека является стабильной только для определенных действий. Она может изменяться под влиянием различных факторов (в том числе осознанно), например, таких, как: воспитание, повышение образовательного уровня, квалификации и т.д. В связи с этим мотивацию, а, следовательно и стимулирование, рассматривают как элемент управления не только человеком, но и коллективом в целом, учитывая роль личного фактора в современных условиях.

Несмотря на повсеместно отмечаемые общие признаки, присущие мотивации и стимулированию, они обладают и своими специфическими чертами, отличающими их друг от друга. Доказывается это на основе следующей аргументации. Поведение человека определяют: а) внутренние цели; б) внешние цели; в) определенное согласование внутренних и внешних целей. Мы считаем, что третий признак присущ мотивации, а второй – стимулированию. Это разграничение, на наш взгляд, имеет, прежде всего, важное значение для построения системы мотивации и системы стимулирования.

Чем выше уровень интеллекта, воспитания, образования человека (его самореализация), тем он больше по собственной инициативе отмечалось в доперестроечных периодах, а не под влиянием стимулов, проявляет заинтересованность в делах своих коллег, коллектива в целом, без надежды на стимул, оплату и т.д. По нашему мнению считается, что понятие «система мотивации» значительно шире, чем понятие «система стимулирования». И именно их взаимное дополнение, а не противопоставление способно повысить эффективность управления хозяйствующим субъектом.

Можно выделить два основных применяемых в настоящее время подхода к воздействию на поведение человека: а) система внешних воздействий на человека, способствующих формированию целей его деятельности; б) формирование конкретной мотивационной структуры человека, регулирование мотивов с точки зрения обеспечения эффективного управления человеком.

Как видно, ранее была убежденность в том, что первый подход приносит более высокие результаты, так как связан с воспитательным (образовательным) характером формирования человека как личности. Второй подход является более затратным в краткосрочном аспекте, но более эффективным и тем самым привлекательным, с точки зрения долгосрочного аспекта, поскольку обеспечивает успешное будущее хозяйствующему субъекту и способствует самореализации человека.

Тем не менее, эти два подхода было бы ошибочно противопоставлять друг другу и в зависимости от возможностей, которыми в конкретный период располагает коллектив и его

целей (в ближайшем или отдаленном будущем), их следует сочетать между собой адекватным обстановке образом. И здесь отмечается еще одна проблема при формировании эффективной системы управления человеком на данном хозяйствующем субъекте (банке, предприятии): стимулирование труда эффективно только тогда, когда обеспечивается ожидаемый уровень качества работы человека. Цель стимулирования заключается в том, чтобы не просто побудить человека работать, а работать так, как это предусмотрено трудовыми отношениями, как это приближает к цели организации.

Процесс мотивации и стимулирования человека (его трудовой активности, в частности) должен учитывать все основные элементы системы мотивационных отношений (потребность, мотив, цель и ценность), т.е. влиять на формирование потребностей, мотивов, целей и шкалы ценностей как отдельно взятого человека (работника), так и всего коллектива.

В связи с этим особую актуальность при формировании эффективной системы мотивации и системы стимулирования имеют такие требования, как: понятность; контролируемость, т.е. самоконтроль; альтернативность (возможность выбора, предпочтения тем или иным стимулам); гласность; демократичность; дифференцированность.

При формировании системы управления человеком необходимо учитывать такие требования, как: выявление того, что в поведении человека находится в прямой зависимости от каждого из элементов системы мотивационных отношений; определение соотношения «внутренних» и «внешних» целей; соизмеримость и достижимость «потребность – результат».

Проблемными при формировании эффективной мотивационной системы являются:

1. Определение зависимости между конкретными мотивами, стимулами и желаемыми результатами.
2. Выявление способов формирования определенных мотивов.
3. Разработка системы показателей, позволяющая обеспечивать согласование между конечными результатами деятельности человека (подразделения, банка) и системами мотивации и стимулирования.
4. Выявление иерархии мотивов (какие мотивы являются приоритетными у конкретного человека в конкретных условиях в определенный момент времени).
5. Учет постоянной трансформации мотивации, а также обуславливающей ее изменчивости потребностей.
6. Определенные отличия (а зачастую и существенные) структуры системы мотивационных отношений у различных людей.

Можно предложить классификацию мотивов, которая должна быть использована при формировании эффективных систем мотивации и стимулирования с использованием следующих признаков:

а) характер целевой ориентации: внутренние («собственные») цели, т.е. цели, определяемые самим человеком; внешние цели; согласование внутренних и внешних целей (в зависимости от того, насколько эти внешние цели будут восприниматься как свои, а не чужие, можно судить и об эффективности системы стимулирования и эффективности функционирования банка);

б) стандарт поведения: минимальный или низший стандарт, т.е. на уровне удовлетворительного поведения человека, приемлемого для руководителей банка; высший стандарт (на уровне отличного поведения).

Стимулы в соответствии с критерием включенности в систему товарно-денежных отношений подразделяются на две группы:

1. Материальные стимулы: денежные, не денежные. Они обусловлены воспроизводством рабочей силы; функционированием работников в производстве

(организация труда, санитарно-гигиенические условия труда); они сами по себе не всегда непосредственно повышают трудовую активность, но способны влиять на выбор конкретного места работы и тем самым усиливают активность.

2. Нематериальные стимулы. К ним относятся: а) социальные стимулы (связаны с потребностями в определенной степени власти, что выражается в возможностях участия в управлении коллективом, принятии решений, в перспективах профессионального роста, в возможностях заниматься престижными видами труда); б) моральные (связаны с потребностями в признании); творческие; г) социально-психологические (если труд рассматривать как условие самореализации). Кроме этого следует выделять: общественные стимулы; коллективные стимулы; индивидуальные (личные) стимулы. В силу своей обособленности личные стимулы могут не совпадать с коллективными, а коллективные с общественными, что объясняется социально-экономическим положением носителей этих стимулов. Одной из основных задач в построении эффективной системы стимулирования и является обеспечение их оптимального сочетания.

В зависимости от направленности вектора стимулов можно выделить две группы: а) стимулы, поощряющие трудовое поведение; б) стимулы, блокирующие (ограничивающие) определенные формы трудового поведения.

Система мотивации (как и система стимулирования) сложна и обладает следующими функциями: экономической, социальной, социально-психологической, нравственной. Преобладание какой-либо одной функции в ущерб другим приводит к снижению эффективности, действенности не только системы мотивации (и стимулирования), но и самой системы управления хозяйствующим субъектом (банком, предприятием). Для оценки эффективности системы мотивации и системы стимулирования следует определять продолжительность удовлетворенности трудом, которая складывается из двух составляющих: неудовлетворенности трудом, степени удовлетворенности работой.

Устранение первой составляющей, к сожалению, не является достаточным для появления удовлетворенности трудом, для этого и необходимо, в первую очередь, создавать системы мотивации и стимулирования. И от умения управлять продолжительностью удовлетворения человека трудом, в конечном итоге, зависит эффективность управления всем хозяйствующим субъектом (банком, предприятием).

Определение удовлетворения работой, испытываемой работником, необходимо как для самого человека (для самореализации), так и для менеджеров организации при: дальнейшем стимулировании творческой деятельности работника; популяризации результатов труда отдельных работников; повышении трудовой активности; обеспечении согласованности коллективных, групповых и индивидуальных интересов (целей).

К признакам достижений работников относятся: а) высоко результативное руководство (отделом, подразделением, филиалом и т.п.); б) разработка концепции развития банка, отдела и т.д.; в) достижения, имеющие коммерческое значение для банка; г) мероприятия (разработка, реализация) по предупреждению рисков (проблем и т.п.).

Выявление и ограничение числа факторов, препятствующих достижению запланированных, ожидаемых результатов, значительно расширяет возможности мотивации и стимулирования. Ниже приводится перечень факторов, влияющих на трудовую мотивацию, а также взаимосвязанные с ними виды стимулирования, ориентированные на самореализации человека (см. схему 4).

Проведенный анализ различных высказывания и подходов к построению систем мотивации позволяет сделать следующие выводы. Менеджер должен добиваться не максимальной активности сотрудников и каждого человека в отдельности, а усиления их активности до оптимального уровня. Однако сама по себе активность (сколь большой она бы не была) не является залогом успешного результата, для этого необходимо еще и четкое, ясное представление целей предприятия (подразделения, самого работника), т.е.

направленность трудовой деятельности. Тем не менее, даже и этих двух важных признаков (элементов), как активность и направленность недостаточно для формирования эффективной системы мотивации, поскольку отсутствует такой элемент, как ценность. Только все три элемента: активность (через потребность и мотив), цель, ценность, способны обеспечить гармоничное, устойчивое состояние личности, быть условием ее самореализации. Задача менеджера состоит в том, чтобы предоставить человеку (работнику) возможность удовлетворить его личные потребности в самореализации в обмен на качественно выполненную работу. Менеджер также должен помочь осознать и оценить те достоинства, которые предоставляет человеку работа именно в данном коллективе и что без труда конкретного человека невозможно было бы достичь результатов, которых добился коллектив.

Проблема заключается в том, как обеспечить «союз» этих трех элементов, на каких условиях, в какой степени учитывать каждый из них, а также в какой последовательности. Не менее сложной является и другая проблема: как направить трудовую деятельность каждого отдельного человека (работника) на реализацию определенных целей, значимых для коллектива в целом.

Система трудовой мотивации и система стимулирования должны предоставить каждому человеку возможность извлекать из своей работы максимум положительных эмоций через весь набор стимулов, позволяющих удовлетворять все базовые потребности. Необходимо, чтобы труд каждым работником рассматривался не как условие производства товаров, благ, услуг (пусть даже очень необходимых обществу), а как единственное условие реализации потребностей человека, каждого работника. И когда человек действительно убедится, поверит, что его качественный труд – условие реализации всех потребностей (разумных!), то он сам будет «держаться» за свое рабочее место и именно в этот момент «внешние» мотивы перейдут в ранг «внутренних», собственных, что выведет мотивацию совершенно на другой, в качественном отношении более высокий уровень. Именно в этом случае мотивацию можно будет рассматривать как составную часть процесса самореализации человека. Работа, таким образом, должна удовлетворять следующим требованиям:



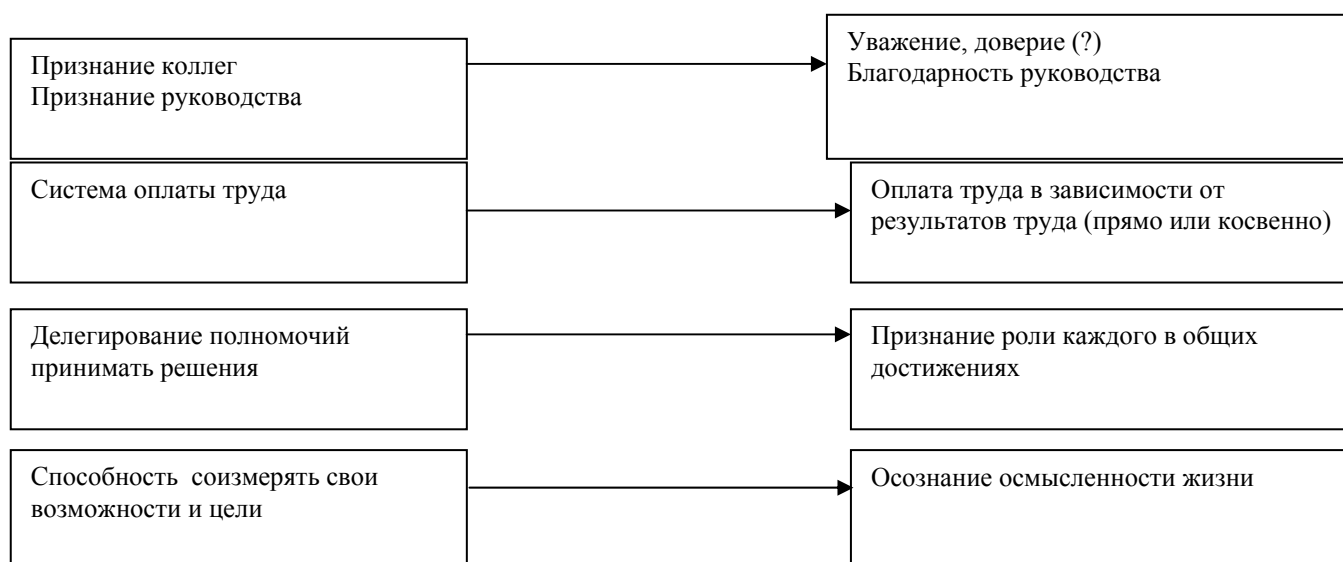


Схема 4. Взаимосвязь системы мотивационных отношений и системы стимулирования в производственном коллективе

1. Обеспечивать материальными средствами, достаточными для восстановления сил.
2. Предоставлять возможности для сохранения или потребления высокого социального статуса.
3. Обеспечивать возможности для расширения кругозора, а не превращения в марионетку или «сверх узкого» специалиста.
4. Создавать условия для формирования и поддержания дружеских, приятельских отношений.
5. Формировать ощущение причастности к значительным достижениям в коллективе, его подразделениях, банке, городе.
6. Не противоречить нравственным устоям личности.
7. Способствовать пониманию, постижению смысла жизни и ощущению правильности выбранных ориентиров.
8. Предоставлять возможность для проявления инициативы, творчества.

На наш взгляд, без учета этих требований невозможно построение эффективных систем мотивации и стимулирования.

Можно выделить следующие задачи, без решения которых невозможно создание эффективных систем мотивации:

1. Рациональная и гибкая структура мотивации (в данной ситуации, в данный период).
2. Дополняемость (согласованность) системы мотивации системой стимулирования.
3. Оценка эффективности систем трудовой мотивации и стимулирования.
4. Согласованность всех элементов мотивационных отношений на всех уровнях (личности, коллектива отдела, филиала, банка).
5. Выявление того, что поведение человека находится в прямой зависимости от каждого из элементов системы мотивационных отношений.
6. Определение соотношения «внутренних» и «внешних» целей.
7. Соизмеримость и достижимость «потребность – результат».
8. Определение зависимости между конкретными мотивами, стимулами и желаемыми результатами.
9. Выявление способов формирования определенных мотивов.

10. Разработка системы показателей, позволяющая обеспечивать согласование между конечными результатами деятельности человека (подразделения, банка) и системами мотивации и стимулирования.

11. Определение иерархии мотивов (какие мотивы являются приоритетными у конкретного человека в конкретных условиях, в определенный момент времени).

12. Учет постоянной трансформации мотивации, а также обуславливающей ее изменчивости потребностей.

13. Определение отличия (а зачастую и существенные) структуры системы мотивационных отношений у различных людей.

14. Формирование стандарта (низший и высший) поведения человека.

15. Рациональная структура системы стимулирования (материальные, нематериальные, и т.п.).

16. Уровневая структура стимулов (общественных, коллективных, личных).

17. Структура системы стимулирования по направлению (поощряющие, блокирующие).

18. Функциональная система мотивации и стимулирования.

19. Оценка и управление продолжительностью удовлетворенности человека трудом.

Мы не предлагаем вступать в дискуссии, которые в принципе необходимы, т.к. однозначное толкование категорий отсутствует. За основу принимаются определения томских исследователей. Они нас привлекают возможностью: а) частично формализовать качественные признаки; б) распознавать определения, используя категорийный аппарат производственного менеджмента; в) проследить связь на основе использования единого подхода в кристаллизации содержаний элементов.

Характеристики элементов нами даны в табл. 4.

Операция декомпозиции, которыми воспользуемся в процессе проведения анализа, представляется как сопоставление объекта анализа с некоторой моделью, как выделение в нем того, что соответствует элементам модели. В результате декомпозиции получается обычно столько частей, сколько элементов содержит модель, взятая в качестве основания. В нашем случае это пять.

Таблица 4

Элементы связки и их парные зависимости

№№ пп	Наименование элемента	Характеристика элемента	Связь предыдущим элементом	Связь последующим элементом
1	2	3	4	5
1.	Потребность	Условия жизни персонала	-	На ос конкретной потребности формируется интерес
2.	Интерес	Актуальная потребность	Конкретный интерес выбирается из «банка потребностей»	Услови стимула опираются интерес
3.	Стимул	Условия реализации интереса	Стимулы всегда ориентированы на определенный интерес	Из сист условий стим избирается которое

				синхронно интересу
4.	Заинтересованность	Синхронизация интереса и стимула	Заинтересованность допускается только относительно определенного стимула	Соедин желаемого возможным составляет основу моти
5.	Мотив	Та потребность, ради которой будет совершаться действие (душа поступка)	Внутренняя убежденность в целесообразности проекта действий	-

При построении дерева целей объект декомпозиции сопоставляется с каждым элементом модели-основания. Разбиение на этапы дает представление о последовательности действий, начиная с обнаружения проблемы и кончая ее ликвидацией. Генеральной целью нашей системы является получение выхода, т.е. формирование установки у субъекта на интенсивное использование средств производства для получения заданного вышестоящей системой результата. Отнесем ее к цели первого уровня, тогда в число пяти целей войдут целевые задачи элементов, системы, которые тоже подлежат декомпозиции до уровня, позволяющего принимать конкретные решения (см. схему 5).

Мы не ставим своей задачей формирование дерева целей по всем пяти целям второго уровня, рассмотрим третью: оценить деятельность субъектов (объектов) по качеству и количеству использования средств производства, установить связь с подсистемами интересов.

На основе изложенного выше личностно-мотивационного анализа спроектированных моделей, взаимосвязи элементов второй модели, к целям третьего уровня следует отнести:

2.3.1. осуществить социально-экономическую характеристику объекта и субъектов оценки;

2.3.2. разработать формулу многофакторной оценки результата деятельности

2.3.3. построить (спроектировать) организационно-экономический механизм применения формулы оценки;

2.3.4. определить и формализовать зависимость вознаграждения от уровня оценки деятельности.

В качестве продолжения декомпозиции, отобранной на схеме 5, названные цели представляется возможным изобразить в форме развития ветвей дерева целей (см. схему 6).

Выше мы рассмотрели три уровня древовидной структуры, но еще не вышли на элементарные задачи. Декомпозицию следует продолжать, но до какого предела? Чтобы ответить на этот вопрос обратимся к теории системного анализа. Самое существенное специалистами, которые будут с ним работать: ограничения по «ширине» заданы числом элементов модели, в нашем случае, пяти. Принцип простоты вынуждает исследователя ориентироваться на компактность модели. Пять элементов не выходят за границы компетентности ни исследователей, ни менеджеров, что свидетельствует о работе с развитой и подробной моделью. Компромисс достигается с помощью понятия существенности. В модель-основание включены только существенные по отношению к цели компоненты. Мы выше излагали позиции исследователей на этом пространстве, они свидетельствуют о том, что названные пять элементов составляют ядро изучаемого процесса. Но понятие существенности относится к разряду неформальных и окончательный вывод о том, что в модели в многоступенчатом процессе декомпозиции это требование к нему (процессу) как

итог работы по всему алгоритму. С количественной стороны они включают два принципа: полноты и простоты. Нам необходимо всесторонне изучить связку, но дерево должно быть и «вширь» и «вглубь» компактными, отвечать информационным возможностям штабного и линейного менеджмента на современном уровне его развития. Эти принципы характеризуют количественную сторону дерева, его размеры. Соединение их возможно с позиций качественного требования, заключающегося в том, чтобы свести сложный объект анализа к конечной совокупности простых подобъектов, или определить конкретную причину неустранимой сложности.

Принцип простоты обязывает уменьшать дерево, свертывать до возможностей его восприятия. Для большей оперативности в алгоритме следует предусматривать возможность внесения (в случае необходимости) поправок и дополнений, т.е. он не должен быть жестким. Так, у коммунистов не допускалось в модели социализма использование частной собственности, и когда развившимся производительными силами СССР она потребовалась, то возникла необходимость уничтожения всех элементов модели, чего не допустил Китай, своевременно введя динамичность в модель. Поэтому нам следует в модель связки ввести шестой элемент - «все остальное». Он может не использоваться для декомпозиции, но будет постоянно напоминать нам о том, что мы должны сомневаться в полноте предложенной нами модели.

Число этажей тоже должно быть небольшим, но принцип полноты требует, чтобы в случае необходимости можно было продолжать декомпозицию как угодно долго до выхода на реализуемый результат и прекращения дальнейшего разветвления. Приведенные в схеме 6 составляющие цели третьего уровня недостаточны для конкретной работы над их решением. Они содержат достаточно абстрактные формулировки – осуществить, разработать, построить, определить – без упоминания конкретных элементов, механизмов. Следовательно, наши исследования следует опустить на четвертый и ниже уровень для разработки решений, приемлемых менеджментом, т.е. практикой. Решение о прекращении разветвления принимается в нескольких случаях. Первый наступает, когда мы вышли на результат простой, понятный, реализуемый, обеспеченный возможностями, назовем его элементарным. Элементарность в менеджменте – это уровень декомпозиции, при котором мы выходим на известные алгоритмы и проблема, таким образом, превращается в задачу. Например, мы получили формулу оценки с описанием качественных признаков по уровням их проявления и начальнику отдела, мастеру уже возможно сравнивая проявление какого-либо признака с нормативным описанием проставлять количественную оценку. Следует отметить, что нам неоднократно приходилось встречать законченные исследования, не доведенные до элементарности и, следовательно, не воспринимаемые практиками. Но имеются экономические задачи, в которых понятие элементарности не может быть конкретизировано до формального признака, в таких случаях оно неизбежно остается неформальным и тогда проверка фрагментов декомпозиции на элементарность поручается экспертам. При оценке степени способности сотрудника к дальнейшему обучению возможно ориентироваться только на вербальное заключение его непосредственного руководителя – начальника отдела, бюро, сектора.

Конечный не элементарный выход подлежит дальнейшей декомпозиции по новой модели. Если же эксперт перебрал все фреймы, но не достиг элементарности, то следует позволить ему ввести дополнительный элемент в модель-основание и продолжить декомпозицию по ним. В таком случае нет необходимости рассматривать заново все элементы модели и их целевые цепочки. Новый фрагмент находится на своей ветви и не касается других. В нашем случае, если в системах мотивации мы не сможем получить необходимое решение, имеется возможность рассмотреть число базовых элементов до семи-восьми, введя такие, как катализатор (нужда, ревность, зависть), заинтересованность, валентность и др. Тогда следует рассмотреть возможность расщепления именно этих элементов. Практически, новые элементы выводятся из элемента «все остальное», который

рекомендовалось включить в базовую модель ранее.

Таким образом, как указывали Ф.И. Перегудов и др. Итеративность алгоритма декомпозиции придает ему вариабельность, возможность пользоваться моделями различной детальности на разных ветвях, углублять детализацию сколько угодно, если в этом будет потребность (Ф.И. Перегудов и др. Основы системного анализа. Томск. Изд-во НТЛ. 1997. с.291).

Для приближения к элементарности, используя знания в области теории организации производства, практический опыт и исследования ученых-экономистов, системщиков, приведем дальнейшую декомпозицию и выйдем на четвертый уровень итерации в дереве целей «связка»: признаки каждого элемента даны в схемах 6 – 7 – 8 – 9 – 10.

В приведенных выше схемах имеем сложный случай получения достаточно завершённой декомпозиции, но это и должно нас настораживать. Поиском «связок» менеджеры занимаются больше столетия, если не несколько столетий, и полученный нами результат может вызвать сомнения и настороженность: не имеется ли пропущенной, неучтенной ветви дерева? Практика применения системного анализа свидетельствует, что это весьма частое явление. Так, начиная перестройку, мы не предполагали, что следует вместо уничтожаемого госплана срочно создавать нормативные маркетинговые центры. Следует выявлять не только доводы в пользу рассматриваемого варианта действий, но и сопровождать его обязательным указанием возможных отрицательных последствий. Поэтому наши ветви с целями «что-либо иное» в ряде случаев следует дополнить событием «предполагаемые, сложно предсказуемые последствия».

В классификатор конечных продуктов любой системы кроме полезного результата будет полезным включать «отходы».

При невозможности добиться выхода на элементарность, мы получаем новое знание о том, что именно мы не знаем и это может быть важнее позитивного знания. Метод декомпозиции вытягивает знания из экспертов, по построенным деревьям целей можно получить сведения и достаточно качественные об их уровнях профессионального развития.

Алгоритм декомпозиции, который мы использовали при построении деревьев целей в выше изложенных схемах, можно представить в виде блок-схемы (см. схему 11). Она впоследствии может быть использована при решении конкретных производственных задач.

Но прежде чем приступить к началу разработок, позволяющих получить конечный результат, следует обратиться к трудам отечественных исследователей и сформулировать принципы построения оценочных и мотивационных систем, назвать требования, которые следует учитывать при проектировании систем менеджерского уровня.

§ 2. Элементы контроллинга в мотивационных системах

Обобщение последней итерации рассмотрения нашей проблемы, изложенной выше, позволяет сформулировать стоящие перед нами задачи в следующей последовательности.

1. Осуществить социально-экономическую характеристику объекта и субъектов оценки.

1. Социально-экономический портрет банка в целом как финансовой организации.
2. Средства производства финансовой дисциплины и ее цели.
3. Место АБ «Газпромбанк» в банковской системе России, доказательство его репрезентативности для решения нашей задачи.
4. Репрезентативность Томского филиала в системе линейных структур подразделений АБ «Газпромбанк».
5. Репрезентативность и характеристика персонала филиала.

II. Разработать формулу многофакторной оценки результата деятельности.

1. Анализ систем оценки результата деятельности коллективов, их структурных подразделений.
2. Анализ результата деятельности работников в промышленности.
3. Анализ оценочных систем банков.
4. Доказательство авторской оценочной системы, ее формализация.
5. Формализация многоуровневой системы оценки филиала.

III. Построить организационно-экономический механизм применения формулы оценки.

1. Алгоритм реализации систем индивидуальной оценки деятельности работников.
2. Алгоритм реализации проектной системы оценки штатных структурных подразделений на основе контроллинга.
3. Алгоритм реализации проектной системы оценки линейных подразделений с использованием элементов контроллинга.
4. Алгоритм оценки филиала с использованием контроллинга.

IV. Определить и формализовать зависимость вознаграждения от уровня оценки деятельности.

1. Провести анализ внутрибанковской и внутрифилиальной дифференциации вознаграждения.
2. Раскрыть понятие чувствительности к дополнительному вознаграждению.
3. Разработать шкалу поощрения руководителей структурных подразделений.
4. Разработать систему зависимости вознаграждения специалиста от коэффициента оценки его деятельности.
5. Значимость морального вознаграждения в мотивации сотрудников, их система.

С позиций синтеза названные выше задачи кратко можно сформулировать как: а) построить модель предприятия; б) изучить его структуру; в) оценить деятельность структурных подразделений; г) разработать систему мотивации работников, а также коллективов во всей совокупности структурных подразделений, во всей совокупности структурных подразделений, позволяющую оптимизировать изучаемую систему связи.

В основе оценки труда, деятельности на производственных и коммерческих предприятиях лежат экономико-организационные механизмы учета. На их развитии было сосредоточено и продолжает усиливаться внимание менеджмента всех континентов нашей планеты. Учет, ориентированный на управление, предпоследнем столетии объемно определялся на Западе как контроллинг, в России – хозрасчет, оргсистемы экономического соревнования.

Даже в настоящее время трактовка некоторых понятий и терминов этой направленности неоднозначна, например, «управленческий учет» (management accounting – англ.), «производственный учет» (Betriebsabrechnung - нем.), «контроллинг» (controlling – нем., англ.).

Одни авторы считают данные категории равнозначными (тождественными) по содержанию, другие пытаются обосновать различия, выстроить систему взаимосвязей между ними (как между элементами и целым). Однако нельзя говорить об управленческом учете, производственном учете или о контроллинге без учета какой-либо национальной учетной системы, поскольку одним и тем же термином могут обозначаться различные понятия, явления, процессы. Более того, во Франции, Германии, США зачастую отсутствует единый взгляд на толкование отдельных понятий.

При современном уровне развития рыночных отношений на Западе неизмеримо усложняется среда функционирования хозяйствующего объекта, что ведет не просто к усилению роли управления, а к качественным изменениям во всей структуре и методах управления. В настоящее время происходит процесс интеграции традиционных методов обработки и обобщения информации и принятия на ее основе управленческих решений. Идет процесс формирования системы управления предприятием, ориентированной на достижение

не только оперативных, но и глобальных стратегических целей (выживание предприятия, его экологический нейтралитет, сохранение рабочих мест), то есть систему, в которой преобладающим является не узкое, конкретное, ортодоксальное мышление управляющих, а системное, комплексное решение проблем. На наш взгляд, эти объективные тенденции и процессы в США, в основном, и определяются термином «управленческий учет», хотя и не исключено, что контроллинг и в этой стране впоследствии будет рассматриваться шире, а управленческий учет войдет как составляющая системы контроллинга.

В теории и практике управления немецкими предприятиями отсутствует такое понятие, как: управленческий учет. Бухгалтерия четко подразделяется на финансовую (Finanzbuchhaltung) и производственную (Betriebsabrechnung), поэтому был заимствован из английского языка термин *controlling* для обозначения им качественно нового явления в теории и практике управления предприятием.

Контроллинг вызывает интерес и у наших специалистов и предпринимателей.

Понятие «контроллинг» происходит от английского глагола «*to control*» (в экономическом смысле – управление, наблюдение), которое, в свою очередь, берет свои истоки от французского слова «*controle*», означающего «реестр, проверочный список».

Становление контроллинга в области государственного управления началось еще в средние века. Уже в XV веке при дворе английского короля существовала должность с названием «*Counrollour*», в обязанности которого входили документирование и контроль денежных и товарных потоков. В современном значении «контроллинг» как характеристика задач на предприятии стало применяться в США с конца XIX века. В 1880 г. должность контроллера была введена в железнодорожной компании *Atchison, Topeka and Santa Fe Railroad*, а в 1892 г. – в компании *General Electric*. Однако более широкое распространение контроллинга началось только с 20-х годов XX века, на что оказал влияние мировой экономический кризис. Вначале преобладало исторически - бухгалтерское видение контроллинга, и контролер выполнял функции ведения учета и ревизии уже свершившихся событий, процессов. Впоследствии эти функции были значительно расширены и контроллинг стал рассматриваться с точки зрения управленческих решений, ориентированных на будущие события. В связи с этим изменилось место контроллера в иерархии предприятия, его задачи и функции. Повышение требований и усложнение учетных задач привело к тому, что ряд специфических задач казначея (финансового директора) и секретаря (ассистента правления) были переданы в ведение службы контроллинга. Задачи контроллера стали связываться с планированием и контролем.

Если в США контроллинг рассматривался исключительно в прикладном смысле, то в Германии и других немецкоязычных странах в 70-е годы стала развиваться теоретическая концепция контроллинга, однако и до сих пор экономическая наука в немецкоязычных странах характеризуется множеством различных взглядов на контроллинг и отсутствием единой теории контроллинга.

В настоящее время среди специалистов нет единого мнения ни о сущности контроллинга, ни о его функциях и задачах.

В рамках теории Контроллинга существуют различные школы и подходы, некоторые из них представлены в таблице 1. Основное отличие между ними заключается в том, применительно к какому объекту рассматривается контроллинг: управленческому учету, информационным системам или системе менеджмента (координацию).

Концепции контроллинга, ориентированные на координацию, в свою очередь, подразделяются на две группы:

1. с акцентом на координацию планирования, контроля и информационного обеспечения, характеризующиеся более широким спектром задач, чем подходы с информационной ориентацией (основоположник данного направления П.Хорват);
2. с акцентом на общеуправленческую систему (Х.-У. Кюппер, Ю. Вебер, А. Зунд).

В центре немецкой концепции контроллинга внутренний учет в различных формах: плановый, документарный, контрольный. Внешний же учет не входит в сферу контроллинга.

По американской концепции к контроллингу относятся и задачи внешнего учета.

Многие затруднения в определении сферы задач контроллинга возникают из-за различия в первоначальном американском понимании термина и в распространенном сейчас в немецкоязычных странах. Согласно первоначальному определению контроллинг отвечает за исходную никому не делегируемую функцию (принятие решений). Контроллинг в этом смысле – это деятельность менеджера. Вторичная же функция сбора информации в американском подходе именуется не как контроллинг, а как «controllershhip». В немецкой литературе именно эта функция носит название контроллинга. Первоначальная же функция контроллера как менеджера в немецкой литературе от контроллинга обособляется.

Контроллер (в немецкой трактовке концепция «контроллинг» как информационной координации, табл.1) занимается деятельностью по подготовке решения, но не его принятия. Его задача состоит в том, чтобы оптимизировать качество принимаемых менеджером решений, благодаря наилучшей подготовке всей необходимой информации. Однако сфера его задач при этом не ограничивается только сбором и обработкой данных, она включает также обязанность создания условий для подготовки релевантных для принятия управленческих решений данных (систем планирования и контроля). Контроллер выполняет по отношению к менеджеру сервисную, поддерживающую функцию.

Информационная функция контроллинга (в немецкой трактовке, табл. 1) призвана отвечать не на вопрос, ориентированный на предложение (как менеджеру добиться результата, используя данные внутреннего учета?), а на вопрос, ориентированный на информационный спрос (какая информация и в каком случае необходима менеджеру для принятия решения?).

Помимо удовлетворения информационного спроса менеджера одной из важнейших задач контроллинга (по немецкой трактовке, табл. 1) является поддержка процесса планирования. При этом контроллер не просто снабжает менеджера значимой для планирования информацией, но и формирует систему планирования и контроля. Возросшая в последние годы значимость долгосрочных аспектов планирования расширяет требования и к стратегическому контроллингу.

Такая широкая формулировка спектра задач контроллинга склоняет некоторых авторов к рассмотрению контроллера как всеобщего информационного руководителя предприятия, что видно из таблицы 1.

Возрастающая сложность и неопределенность предпринимательской среды неизбежно приводит к растущему спросу на координацию. Необычайно широкая информационная база, на основе которой контроллер решает свои задачи, предполагает его активное участие в координации управленческой деятельности. Координационные задачи контроллер решает на двух уровнях:

1. на системообразующем уровне он ответственен за разработку и оформление системы переработки информации, планирования и контроля;
2. на системообразующем уровне контроллер берет на себя ответственность за согласование и процесс приспособления внутри уже определенных системных структур, а при возникновении помех в системе, за осуществление необходимых мероприятий.

Системообразующая координация означает создание системных и процессных структур, которые способствуют согласованию задач.

Системосвязующая координация – координация, осуществляемая в пределах данной системной структуры для решения проблем и состоящая в сохранении и адаптации информационных связей между подсистемами.

Современные подходы к управлению и, соответственно, контроллингу, связаны с созданием гибких, децентрализованных центров прибыли и центров ответственности, для которых и устанавливаются цели прибыли и цели затрат. Установление целей для этих центров, конечно же, должно быть согласовано с общими целями предприятия в целом. При

такой концепции центров в системе контроллинга выстраивается иерархическая структура целей – от общих целей всего предприятия до оперативных целей центров среднего уровня и конкретных рабочих мест.

Таблица 1. Подходы к разработке концепции контроллинга (с точки зрения функций контроллинга)

Авторы	Функции контроллинга	Контроллинг как...	Роль контроллинга
Райхман (Reichmann, T. (1995): Controlling mit Kennzahlen und Managementberichten, Munhen: Vahlen), Д. Шнайдер ()	Подход, ориентированный на прибыль или ограничено ориентированный на информацию. Проявляются через призму управленческого учета. Переориентация системы учета из прошлого в будущее, создание на базе учетных данных информационной системы поддержки управленческих решений, связанных с планированием и контролем деятельности фирмы. Цель формулируется в показателях, выраженных в денежном выражении. Относится к оперативному уровню и лишь частично к стратегическому (при рассмотрении потенциала)	Контроллинг как централизация и координация всех действий, связанных с управленческим учетом, планированием и управлением. Предлагается Ограничение контроллинга только вспомогательными и контрольными и координирующими задачами на основе бухучета.	Подчиненная менеджменту
Хан, Готтхард Пич, Эвальд Шерм	Реализуется в рамках информационных систем. Создание общей	Контроллинг как поддержка менеджмента через централизацию и координацию всех	

	информационной системы управления. Разработка концепции единой информационной системы, ее внедрение, координация функционирования, информационных потоков.	информационных систем. Контроллинг – выходящий за рамки одной функции. Управленческий инструмент для поддержки внутрифирменного подбора и обработки информации	
Хорват, Шмидт, Кюппер, Вебер, Зунд	Концепция конт-роллинга основывается на различных между системой управления и системой исполнения. Первичная координация исполнения управленческих решений – задача системы управления. Вторичная координация внутри управленческой системы, разбиваемой на ряд подсистем, относится к контроллингу. Функции интегрирования и координации процесса планирования на фирме, а также информационного обеспечения этого процесса.	Контроллинг как организационная функция по координации всех подсистем системы менеджмента	Как новая организационная функция менеджмента. Результат контроллинга – это координация менеджмента. Координация определяется как согласование отдельных решений в соответствии с общей целью. Координация всей управленческой системы для обеспечения целенаправленного руководства предприятием.
Брюггемейер		Теоретическая база новой независимой концепции менеджмента	

Сравнительный анализ подходов к контроллингу можно проводить не только через координирующую функцию контроллинга, направленную на разные объекты, но и через призму целеполагания (таблица2).

Следует также отметить и множество подходов к трактовке самого понятия

«контроллинг» (таблица 3).

Таблица 2. Сравнительный анализ подходов к контроллингу
с точки зрения целеполагания

Автор	Назначение контроллинга
П. Хорват	Ориентированная на результат функция поддержки руководства. Контроллинг как подсистема управления, которая координирует подсистемы планирования, контроля и информационного обеспечения, поддерживая тем самым системообразующую и системоувязывающую координацию.
Т.Райхман	Сбор и обработка информации в процессе разработки, координации и контроля выполнения планов на фирме. Особое внимание уделяется ориентации на результат (с учетом обеспечения ликвидности).
Х.-Ю.Кюппер	Контроллинг способствует достижению не одной цели деятельности фирмы, а системы целей. Причем стоимостным целям придается особое значение. При такой широкой интерпретации имеется опасность того, что задачи контроллинга становятся всеохватывающими и не могут быть отделены от задач других подсистем управления.
Й. Вебер	Контроллинг представляет собой элемент управления системой, выполняя свою главную функцию поддержки руководства в процессе решения им общей задачи координации системы управления с акцентом, прежде всего, на задачи планирования, контроля и информирования. Контроллинг не связан с процессом целеполагания, например, формулированием целей прибыли.
Д.Шнайдер, Д. Хан	Задачи контроллинга по координации (в смысле всеобщей координации управления) должны быть ограничены. На первое место ставится комплекс задач по планированию с интегрированной системой планово-контрольных расчетов на основе информации внутреннего производственного учета.

Таблица 3. Подходы к определению понятия «контроллинг»

Автор	Определение контроллинга
	Контроллинг – это концепция, направленная на ликвидацию «узких мест». Ориентированная на будущее в соответствии с поставленными целями и задачами получения определенных результатов
Э.Майер (Э.Майер. Контроллинг как система мышления и управления. М.: Финансы и статистика. 1993	Контроллинг – руководящая концепция эффективного управления фирмой и обеспечения ее долгосрочного существования
Матвейчев П.Н. (Внедрение системы контроллинга как	Контроллинг – это область согласования (координации) плановых показателей с фактическими

реорганизация экономической службы внутри предприятия)	показателями предприятия
А.И. Орлов	Контроллинг – современная концепция системного управления организаций, в основе которой лежит стремление обеспечить ее долгосрочное эффективное существование
А. Беккер	Контроллинг – множество практических действий, нацеленных на согласование менеджерских действий. Это рефлексивная практика управления
Штейман, Шерер	Контроллинг – это важная функция обеспечения успешного планирования и его непрерывного мониторинга
А. Дайле (Практика контроллинга. М.: Финансы и статистика. 2001. с.11)	Контроллинг – это процесс, понимаемый как овладение экономической ситуацией на предприятии
Э.А. Уткин, И.В. Мырынюк (Контроллинг: российская практика. М.: Финансы и статистика. 1999. с.28)	Контроллинг – концепция эффективного управления фирмой в целях обеспечения ее стабильного существования на рынке
Е.А.Ананьева, С.В.Данилочкин (Контроллинг как инструмент управления предприятием. М.: «Аудит». 1999. с.6)	Контроллинг – это функционально обособленное направление экономической работы на предприятии, связанное с реализацией финансово-экономической комментирующей функции в менеджменте для принятия оперативных и стратегических управленческих решений
В.Б. Ивашкевич	Контроллинг – система управления процессом достижения конечных целей и результатов деятельности фирмы, т.е. экономическом отношении, с некоторой долей условности, система управления прибылью предприятия
Р. Манн, Э. Майер (Контроллинг для начинающих. М.: Финансы и статистика. 1992. с.8)	Контроллинг – это управление будущим для обеспечения длительного функционирования предприятия и его структурных единиц
Ю. Вебер	Это определенная функция внутри системы управления такого предприятия, которое координирует системы исполнения преимущественно с помощью планов. Координация как функция контроллинга охватывает структуры всех управленческих подсистем, все процессы согласования между ними, а также координацию внутри самих подсистем
Д. Хан (Планирование и контроль: концепция контроллинга. М.: Финансы и статистика. 1997)	Контроллинг – автоматизированная система управления управлением
Е.П. Голубков (Маркетинг в России и за рубежом. –1999.- № 6)	Система управления процессом достижения конечных результатов деятельности организации, включая достижение высоких значений этих показателей, система внутреннего контроля, а также стратегического контроля (аудита) деятельности организации
Х. Бер (Контроллинг в сфере исследований и разработок)	Контроллинг – это овладение ситуацией, управление и регулирование процессов

Р.А.Фатхутдино (Стратегический менеджмент: Учебное пособие. М.: ЗАО «Бизнес-школа Интел-синтез». 1997)	Контроллинг представляет собой обратную связь в контуре управления за счет выбора организационного, математического и информационного (технического, программного, лингвистического) обеспечения
Л. Малышева (Контроллинг на предприятии// Открытые системы.-2000.-« 1-2)	Контроллинг – это система управления управлением и основывается на экономической системе, системе управления и автоматизированной системе управления

На основании изученных подходов к концепции контроллинга, их сравнительного анализа и потребностей современных организаций мы склоняемся к первоначальной американской трактовке контроллинга как инструмента системного управления, функционирующего в кибернетическом контуре и необходимого для обеспечения долгосрочного эффективного стабильного развития банка.

Данное определение, на наш взгляд, наиболее точно отражает главную его специфическую черту - принцип кибернетической круговой модели. Именно контроллинг позволяет наиболее полно реализовать все три требования кибернетической модели, сформулированные более двадцати лет назад:

- 1) наличие пооперационного стандарта деятельности банка (фирмы);
- 2) фактический результат деятельности должен точно измеряться;
- 3) менеджмент должен оказывать влиятельные воздействия.

Кибернетическая круговая модель банка (как и любой фирмы) позволяет постоянно сверять поставленные цели с достигнутым уровнем для выявления отклонений и своевременной разработки корректирующих мероприятий.

Успешно функционирующие крупные и средние предприятия, банки действуют в соответствии с концепцией контроллинга (AWW Koln 1971), включающей согласование целей, управление этими целями и их достижение, работающей аналогично природному биокибернетическому контуру регулирования (самоуправляемой системе).

По мысли Фредерика Вестера, человек в своем поведении должен руководствоваться принципами природного равновесия при учете взаимодействия экономических, социальных, экологических и тому факторов с использованием основных принципов биокибернетической саморегуляции:

- симбиоз;
- рециклирование и т.д.

Пренебрегать этими принципами нельзя. Вестер предупреждает, что ориентация на краткосрочную прибыль (доход на инвестиционный капитал) оказывает недопустимое воздействие на окружающую среду, на результаты деятельности предприятия, банка.

Нарушения принципа равновесия внутри биосферы могут привести к:

- потере энергии;
- истощению ресурсов, полезных ископаемых;
- изменению климатических условий;
- исчезновению биологических структур;
- борьбе с последствиями вместо предупреждения нарушений.

Основные принципы биокибернетического регулирования рассматриваются как необходимые элементы философии банка, фирмы, экономики и организации производства, национальной экономики.

Переход от прямолинейного и последовательного мышления к системному необходим, поскольку (Э.Майер. Контроллинг как система мышления. М.: Финансы и статистика. 1993. с.21-22):

- Изолированное рассмотрение отдельных вопросов при пренебрежении к многообразным обменным связям в природе и в банке ведет к ошибкам в принятии решений. Последовательное, прямолинейное мышление должно быть дополнено системным, комплексным мышлением с учетом стратегических, энергетических балансов и балансов воздействия на окружающую среду.

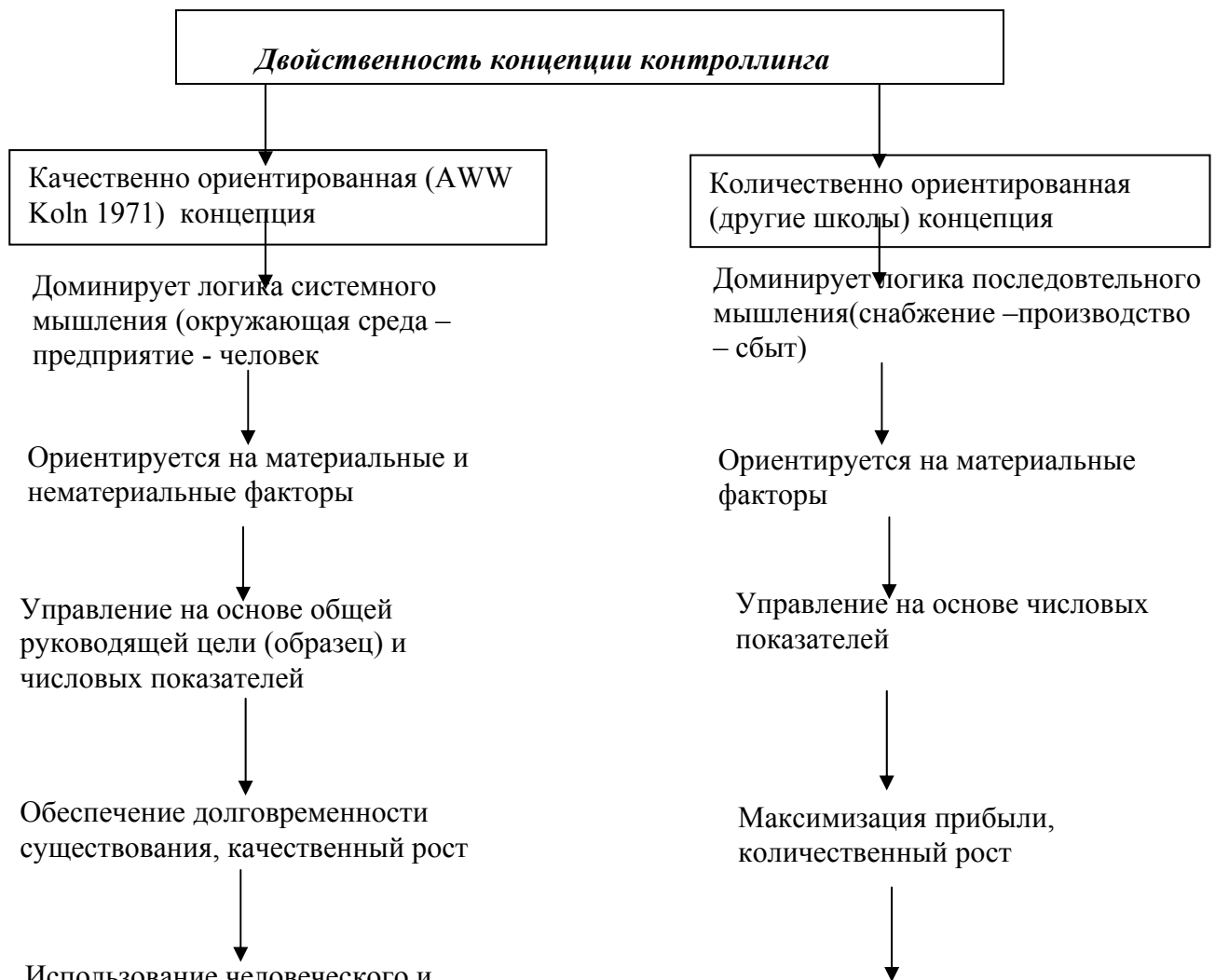
- Современная цивилизация может выжить только как системная часть биосферы, если она подчинится принципу природного равновесия, то есть будет мыслить и действовать в рамках биокбернетических контуров управления.

- Экологическая система биосферы доказывает свою жизнеспособность на протяжении уже пяти миллиардов лет на принципах равновесия.

Господствующая логика прямолинейного и последовательного мышления соответствует «туннельному видению и мышлению», чтобы получить прибыль в данном квартале или году, «выдаивают» все новые и новые инвестиции, не обращая при этом никакого внимания на стратегическое «обезвоживание» банка, а также на то, будут ли в будущем сохранены рабочие места. В условиях рыночного хозяйства предпочтительная максимизация прибыли, поэтому чаще всего используют концепцию контроллинга числовых показателей; хотя социально ориентированное рыночное хозяйство напротив выбирает концепцию контроллинга общей руководящей цели с оптимизацией прибыли для обеспечения и сохранения долгосрочной жизнеспособности и существования предприятия (прис.1) (там же, с.22), табл.4.

Руководители-специалисты и сотрудники отождествляют себя с банком, если совпадают их профессиональные цели, представления и если они работают в коллективе. На этой почве вырастает культура банка в гармонии с законами природы, а не в борьбе с доминирующим законом природы – принципом равновесия.

Разницу между традиционной логикой мышления и логикой биокбернетического мышления Ф.Вестера можно показать в следующей таблице (табл.5) (там же, с. 23).





Контроллинг образов	Контроллинг показателей
Кант: «Я живу, как нужно, следовательно, я есть!» Я, прежде всего, служу банку! При восприятии знаний правая половина головного мозга равноправна левой. Целевая ориентация – связь оперативного и стратегического контроллинга. Тот, кто учитывает совокупность всех явлений, увеличивает прибыль. Доминирует комбинация потенциалов. Мышление в четырех измерениях предоставляет свободу времени, поскольку в сплошной среде пространства и времени за временным горизонтом изменяются не цифры, а условия. Количественно полная ориентация на прибыль, полученную на инвестированный капитал, содействует росту без ущерба окружающей среде, защищает каждое живое существо, семью, обеспечивает существование предприятий.	Декарт: «Я мыслю, следовательно, я существую!» Банк – это я! При восприятии доминирует левая сторона головного мозга. Ориентация на частное – отход от оперативного и стратегического контроллинга. Мышление с учетом последовательности явлений – максимизация прибыли. Доминирует комбинация факторов. Мышление в трех измерениях подвергается воздействию времени, поскольку в оперативном пространстве изменяются числа, а горизонт планирования постоянный. Количественно безмерная ориентация на прибыль от инвестированного капитала или рост объема пренебрегает экономическим равновесием, наносит ущерб каждому живому существу, семьям.

Таблица 5. Различные формы мышления

Системное биокибернетическое мышление (с учетом совокупности явлений)	Прямолинейное традиционное мышление (с учетом последовательности явлений)
Системный подход с учетом	Изолированное рассмотрение

экономических, социальных, экологических факторов	отдельных факторов и фаз процесса производства
Ориентировано на принцип равновесия, последовательное согласование целей для обеспечения долгосрочного существования фирмы	Доминирование краткосрочных экономических целей, например, квартальный или годовой доход на инвестированный капитал
Ответственное применение технологии вследствие симбиоза с природой и обучения у нее	Безответственно созданная технология, игнорирующая законы природы
Дополнение действующих балансов предприятия (торгового, составленного для налогообложения) стратегическим, энергетическим балансами и балансом окружающей среды (с рециклированием)	Дополнения к балансу фирмы и балансу, исчисленному для налогообложения, отсутствуют
Оптимизация прибыли для капитала и человека	Максимизация прибыли, в первую очередь, для капитала и государства
Поддержание биокбернетического равновесия в биосфере	Игнорирование биокбернетического равновесия в природе

На первой стадии внедрения системы контроллинга появляется возможность определения негативных, нежелательных отклонений от намеченной цели и своевременного принятия противодействующих мер. Впоследствии потребность в контроле и управлении со стороны уступают место самоконтролю и самоуправлению. Самостоятельность вместо зависимости, самоуправление вместо подчинения, доверие вместо контроля – отличительные особенности контроллинга на высшей стадии его реализации.

Оперативный контроллинг состоит в проведении анализа отклонений от заданных логистических плановых показателей и в быстрой корректировке неблагоприятных отклонений, а также в документировании фактического хода осуществления деятельности для точного распределения величин затрат, времени и сроков выполнения. Оперативный контроллинг сложен в своей практической реализации: во-первых, потому, что зачастую не существует конкретных целей и плановых показателей; во-вторых, потому, что из-за недостаточно развитых инструментов учета сложно установить отклонения факта от плана. Для контроллинга очень важно создать систему показателей для планов и отчетов, отражающую деятельность банка (предприятия) и способную выявлять на ранних стадиях негативные отклонения от намеченной цели и принимать своевременные решения, вопрос о которых будет подробно рассмотрен в третьей главе.

Эта система может ориентироваться на, так называемый, логистический четырехугольник критических факторов успеха:

- Безопасность (обеспеченность) спроса;
- Безопасность (обеспеченность) запаса;
- Безопасность (обеспеченность) процесса;
- Синхронизация процесса.

Обеспечение безопасности спроса связано с размером дохода, который получит банк. Для этого необходимо знание всего перечня клиентов по каждому виду услуг. Зная объем услуг для всех клиентов, можно вывести потребность в ресурсах соответственно спросу и установленным срокам для выполнения каждого заказа.

При установлении безопасности запаса необходим учет всех позиций запасов внутри финансовых потоков банка, начиная с пассивов и кончая активами.

При обеспечении безопасности процесса предметом рассмотрения является трудовая деятельность, надежность программ и современной техники.

Синхронизация процесса, как последний из названных факторов успеха, представляет

собой координацию следующих друг за другом или параллельных процессов в различных сферах деятельности банка. При этом определяются такие показатели, как длительность производственного цикла, сроки и указываются соответствующие «узкие места».

Для организации системы показателей, основанной на таком четырехугольнике критических факторов успеха, необходима интегрированная система учета данных банка, включающая полный комплекс учетных инструментов для точного учета ресурсных потоков, рабочего времени и оплаты труда, использования вычислительной техники. Система позволяет учитывать данные как по рабочим местам (местам возникновения затрат), по процессам, так и по отдельным заказам, услугам клиентов.

На основе такой комплексной системы показателей и модели учета осуществляются все этапы контроллинга. При этом следует отметить, что если на низших исполнительских уровнях банка устанавливается множество подробных и детализированных показателей, то для верхнего уровня менеджмента достаточно сжатых агрегированных показателей, таких как, например, валюта баланса, прибыль.

Наличие потока данных, представляемого такой системой, позволяет легко проводить анализ отклонений и делает контроллинг эффективным.

При контроллинге затрат выделяют контроллинг одноэлементных затрат и контроллинг затрат на период. При осуществлении контроллинга затрат также обязательно должно проводиться сопоставление фактических данных с запланированными. Для оперативных сфер контроллинг использует для учета одноэлементных затрат уже испытанные методы учета. Для диспозитивных сфер контроллинг затрат процесса использует непрерывный анализ носителей затрат.

Таким образом, мы можем сделать вывод, что контроллинг является сложной многоуровневой системой, осуществляющей поддержку управления во всех сферах деятельности предприятия. Как видно из вышеизложенного, развитие контроллинга в последнее время связано, с одной стороны, с постоянным дифференцированием контроллинговой деятельности по специфическим функциям и сферам банка (предприятия), а, с другой стороны, с распространением активности контроллера на стратегические сферы. Контроллинговая деятельность проникает в самые различные сферы банка. Приобретает значение контроллинг персонала, как обслуживающая функция менеджмента персонала, контроллинг технологий приступает к обслуживанию менеджмента технологических инноваций, контроллинг приобретения сопровождает фазы слияния и присоединения банков, филиалов и уже начинают говорить о контроллинге организационного климата и организационной культуры.

При рассмотрении перспектив контроллинга для специфических функций и сфер банка не всегда ясно, какое новое качество может принести с собой передача осуществляемых до этого менеджером задач на контроллера. Это должно решиться в будущем, при дальнейших дискуссиях о целесообразности новых форм дифференциации контроллинга.

И если контроллинг это всего лишь средство управления, то хозрасчет являлся основным методом управления в СССР. Термин «хозрасчет» появился в 1920-1921 годах и был признан объективной экономической формой на основе опыта и необходимости становления нового хозмеханизма. В свое время система представлений о хозрасчете была частью ленинской концепции социализма. В те периоды не существовало конкретного плана по организации экономической жизни в России. Его в те времена никто не мог дать, сделала это практика, выставив три кита хозрасчета: самостоятельность предприятий, заинтересованность работников в результатах работы, их ответственность за результат.

К концу развитого социализма хозрасчет превратился в систему экономических отношений, возникающих в процессе индивидуального воспроизводства в условиях общественной собственности на средства производства и обеспечивающих со стороны общества контроль эффективности использования ресурсов и соответственно результатов общественного производства и потребления.

Сущность хозрасчета как категории проявляется в следующих принципах его

организации как метода планового ведения хозяйства в условиях сохранения и использования товарно-денежных отношений: 1) централизованное планомерное руководство хозрасчетным звеном производства; 2) хозрасчетная самостоятельность предприятий; 3) самоокупаемость и рентабельность производства; 4) материальная заинтересованность и ответственность за результаты хозяйственной деятельности; 5) денежный контроль.

Хозрасчетные отношения распространялись на все подразделения предприятий, отраслей от макро до микро уровней.

Особое внимание уделялось объективности оценки деятельности подразделений предприятия. Важную роль в системе оценок играли показатели напряженности планов и фактической эффективности производства, методы определения трудового вклада каждого подразделения. К числу основных показателей относились: план производства, ритмичность, уровень использования производственных и трудовых ресурсов, широко применялись паспорта цехов, системы взаимных претензий.

Система внутризаводского хозрасчета в структуре производственного объединения являлась важнейшим экономическим рычагом, повышающим моральную и материальную ответственность и заинтересованность рабочих, ИТР и служащих в эффективном функционировании сложного его хозяйственного механизма. При разработке внутренних хозрасчетных производственных единиц решалась двойная задача: с одной стороны, он должен наиболее полно отражать отношение общности во всем комплексе, а с другой - обеспечить развитие хозрасчета в отдельной производственной единице и его связь с хозрасчетом других подразделений и аппаратом управления. Следовательно, «внутренние хозрасчетные отношения в производственном объединении должны проявляться как система, в которой хозрасчет отдельной производственной единицы получает наибольшее развитие».¹

¹ И.Н. Кучерявый и др. «Хозрасчет и прогрессивные нормы и нормативы». Киев. Кадрова думка. 1996. с.9-10

Показатели должны соответствовать следующим требованиям:

1. Характеризовать эффективность функционирования производственной единицы в системе объединения.
2. Отражать тесную зависимость и взаимосвязь каждого внутреннего подразделения с вышестоящими звеньями объединения и с другими подразделениями.
3. Количественные и качественные оценочные показатели, доводимые до подразделений, должны соответствовать содержанию, структуре и характеру.

Системы производственного соревнования развивали состязательность субъектов на основе сравнения результатов их деятельности, информационно обеспеченных показателями хозрасчета. Категория контроллинга в настоящее время изучается и начинает применяться в хозяйственной практике. Вместе с этим не следует забывать о русском опыте аналогичной направленности прошедшего столетия. Наши системы хозрасчета и соревнования следует, используя современную терминологию, назвать русским мотивационным контроллингом. Если же учесть опыт передовых предприятий в части применения нормативного и ежедневного учета, то наши достижения и в десятилетиях нового столетия будут с успехом применяться передовыми корпорациями планеты.

В истории развития банковской системы России внутренний хозрасчет не получил развития до уровня промышленного, итоги соревнования подводились на основе вербальных оценок, что подтверждает необходимость проведения исследований для решения названных выше задач. Изучение же теории организации хозмеханизмов контроллинга,

хозрасчета, соревнования, частично рассмотренных выше, позволяет нам сформулировать нам следующие основные требования к рассматриваемой нами системе «связки» элементов труда при получении конкретного результата:

- организационная структура банка должна соответствовать системе целей;
- система планов подразделений должна быть увязана с целями развития банка;
- цели банка должны быть понятны каждому работнику;
- планирование заданий необходимо увязывать с первичным финансовым анализом;
- должна быть разработана система «сигнальных» показателей, своевременно информирующих об отклонениях;
- необходимо выявлять и анализировать причины отклонений, разрабатывать и осуществлять меры по устранению факторов, препятствующих достижению целей;
- важно определять операции, на которых следует сконцентрировать силы коллектива;
- система мотивации должна строиться на принципе: цель конкретного работника – показатель степени ее достижения – вознаграждение;
- понятие управленческого решения должно сопровождаться предварительной оценкой возможных последствий для данного банка;
- должны быть разработаны показатели для оценки уровня конкурентоспособности каждой внутрибанковской операции относительно других банков.

Таким образом русский мотивационный контроллинг позволит поднять эффективность функционирования банка на качественно более высокий уровень. Создание с использованием современной вычислительной техники гибких информационных оценочных систем в управлении представит возможность на всех уровнях функционирования банка качественно выполнять стратегические и оперативные решения.

§ 3. Национальные особенности персонала и трудовые риски

Изучение национального ещё не достигло уровня формализованных эффективных коэффициентов, позволяющих измерять и сравнивать жизненную интенсивность или уровни умственной активности, но это не исключает национальных различий в склонностях и способностях, особенно в мотивационных процессах. Если организация стремится к успеху, она должна располагать мотивируемой рабочей силой. В советском периоде России национальное не рассматривалось как составляющая эффективности производства, наоборот, идеологи стремились стереть межнациональное различие, о русской мотивации не упоминалось. Вместе с тем практика нас вывела на определенные системы признания результативности, недостижимые для немцев, англичан, французов. Это: а) развитое и научно обоснованное нормирование; б) система подбора и расстановки кадров, исконно опирающаяся на пионервожатых, комсorghов, профгруппоргов, секретарей партийных ячеек и пр.; в) формы и системы трудовой (от уровня бригады до отрасли в целом); г) развитое социалистическое соревнование с переходящими вымпелами, знаменами, с могущественным эмоциональным сопровождением признания достижений и многое другое, постепенно забываемое.

В настоящее время, когда снят запрет с изучения национальных особенностей русских, возможно использовать научные разработки психологов для конструирования наших мотивационных систем. Под компонентом экономического поведения мы здесь понимаем: а) особенность мотивации русского работника, сложившуюся на основе переживаний, исторического опыта, традиций; б) соотношение эмоционального, бессознательного и рациональных начал; в) активность волевых действий, направленных на преобразование окружающей среды.

Особый интерес представляет работа М.К. Бункина, в которой он изучил семь специфических черт россиянина, которые коренным образом влияют на экономическое поведение как отдельных работников, так и целых трудовых коллективов. В табл.1 мы попытались изложить видение наших систем привлечения к труду с позиций психологических особенностей.

Таблица 1

Основные требования к мотивационным системам, исключающим риски национального и развивающим производственные системы

№ п/п	Психологические черты русского	Напряженные требования к мотивационным системам, позволяющие устранить негативные последствия проявления национального	Демократические требования, аппроксимирующие национальные тенденции в мотива- ционных системах
1	2	3	4
1.	Преобладание эмоционального начала над рациональным	Действия по плану и поощрение на этой основе. Оперативный контроль выполнения. Задания сопровождают социальным оформлением для	Необходимо выполнение планов контролировать жестко в конце периода и слабее при приближении к

		возбуждения романтизма, используя эмоциональные оттенки	нему, т.е. давать время на спячку с громким пробуждением
2	Сочетание разрушения достигнутого с последующим восстановлением	Жесткий контроль за выполнением прогрессивных заданий	Допущение саморегулирования экономического поведения и развития в известном направлении с контролем конечного результата в длительном периоде
3	Выросший на бытовом уровне художественный вкус и талант. Воображение, склонное к трагизму	Социальная окраска производственных операций. Создание условий для проявления таланта	Ненормируемый рабочий день с заданием на длительный период. Создание условий для проявления художественного вкуса
4	Отрешенность от мирского и ожидание чуда	Разработка конструктивного задания и конструктивный контроль за его выполнением	Одобрение отрешенности на основе гарантированного минимума доходов для существования, т.е. допущение в трудовых договорах невыполнения планов, заданий
5	Сезонный труд не способствовал развитию таких навыков, как систематичность, педантичность	Детализация сменного задания	Предоставлять лаг времени для реализации планов
6	Замкнутость и осторожность, затруднения с достоинством	Организация достойного эмо-	Использование «закрытой» зарплаты без признания

	выдержать успех	ционального сопровождения успеха	достижений и самоутверждения
7	Выход на дорогу окольными путями	Организация работ с четкими формализованными технологиями многоопераци-онных действий	Организация работ по конечному заданию без четких формализованных технологий
8	Терпение и жертвенность	Организация зарплаты со слабо обозначенными сроками выплаты	Слабое внимание к социальным и материальным проблемам работников
9	Вера в утопию	Долгосрочное планирование материального вознаграждения и социального признания	Применение искаженных, слабореализуемых горизонтов будущего
10	Терпеливое отношение к деспотии	Слабое применение гуманных систем управления	Жесткое отношение к персоналу в системах управления
11	Жертвенность и терпеливое страдание	Специальные системы признания достижений и организация поощрения	Жесткое требование выполнения задания во что бы то ни стало без внимания к проблемам личности

Психологические черты русского работника слабо синхронизируются с жесткими требованиями производственных систем индустриального периода. Организация массового, поточного производства основывается на системном планировании и спецконтроле за выполнением заданий от заготовительных до сборочных цехов, реализационных структур. Из графы 3 табл. 1 следует, что наши работники генетически не должны воспринимать принудительный, навязанный извне ритм, включенность в конструктивные задания, эмоциональное предпочитают рациональному, ожидают чуда, а не включают собственные усилия в корректировку событий. Индустриальная эпоха, видимо, для человека предшествующих формаций не представляет условий цивилизованного досуга и предлагает человеку выполнение работ для продолжения жизни. Реальностью становится формула: задание – контроль – поощрение, представляющее возможность для

воспроизводства рабочей силы.

В терминологии категорий экономики труда это означает многофакторный контроль за деятельностью на основе планирования и стимулирования. Но особенности русского характера ориентируют компенсационный менеджмент на организацию социальноокрашенного производственного процесса, в котором возможно проявление чувств и эмоций, допускается отрешенность от мирского. Иными словами, как бы это не совмещалось с дисциплинарными требованиями технического прогресса, но для русского в работе должна присутствовать какая-то разновидность цивилизованного досуга.

Производственным менеджерам можно использовать в своих целях терпение и жертвенность, веру народа в утопические идеи, но его готовность разрушать с последующим восстановлением должна восприниматься с пониманием этой национальной черты.

С особым вниманием к проявлению национального следует относиться в организации банковского дела. Преобладание эмоционального в оформлении любой банковской операции над рациональным может привести к существенным потерям ресурсов. Следовательно, риски могут быть исключены только при введении пооперационного контроля, оценки деятельности персонала в этом направлении.

В Томском филиале Газпромбанка с первых лет его функционирования к оценке работы персонала относились с позиций развития и усиления. В начале второго десятилетия работы применялась многофакторная трехблочная шкала. Анализ ее чувствительности характеризуется рядом коэффициентов, на ее основе осуществлялось премирование работников.

Практика показала, что дифференциацию вознаграждений должна обеспечивать формализованная оценка, а не вербальное и часто оспариваемое распоряжение руководителя об установлении размера заработной платы. В нашей многоблочной оценочной системе находила отражение многосторонняя деятельность сотрудника: творческая активность, нормативная производственная деятельность, корпоративная культура, а также участие во внеплановом решении оперативных задач (табл. 2).

Таблица 2

Многофакторная система оценки результатов деятельности персонала

Ф.И.О. _____ Месяц _____ Год _____

А. Коэффициент индивидуальной оценки

Наименование блоков и показателей	Макс. кол-во баллов	Вес показателя
Творческая активность:	20	
наличие и выполнение плана нововведений	10	1
повышение уровня профессионального образования	10	1

Производственная активность:	70	
выполнение функциональных обязанностей	10	1,4
интенсивность нагрузки	10	1,4
выполнение плана работы	10	1,4
выполнение правил трудового распорядка	10	1,4
выполнение распоряжений руководителя	10	1,4
Корпоративная культура:	10	
соответствие стандартам внешнего вида	10	0,25
выполнение правил общения с клиентами	10	0,25
выполнение правил разговора по телефону	10	0,25
выполнение требований к состоянию рабочего места	10	0,25

Б. Коэффициент распределения премиального фонда подразделения

Наименование показателей	Max	Факт. значение
	100	
Замещение сотрудников подразделения		
Обучение новых сотрудников		
Обучение сотрудников новым функциям		
Овладение новыми функциями		

В. Распределение премиального фонда управляющего

Наименование показателей	Сумма, руб.
Производственные и творческие достижения:	0
выполнение дополнительного объема работ, не связанного с замещением отсутствующего сотрудника	
особые достижения: разработка и внедрение новых услуг, разработка, освоение новых технологий оказания услуг	
совершенствование рабочих процессов, разработка и внедрение более эффективных методов осуществления рабочих операций	
Социальная активность:	0
участие в организации общественной жизни банка на общественных началах	
обучение сотрудников других подразделений и консультация студентов	
повышение уровня образования, не соответствующего профилю организации, за свой счет	
ИТОГО вознаграждение из фонда управляющего	0

Подпись специалиста _____

Подпись начальника подразделения _____

Согласовано с функциональным подразделением филиала _____

Качество оценочной системы определяется ее чувствительностью к отклонениям от норматива трудового процесса, измеряемой отношением числа сотрудников, не получивших замечаний (как «+», так и «-») к общему числу работающих.

Наша модель, как показала практика, работает на коэффициент в интервале от 0,7 до 0,8, что отвечает требованиям современных мотивационных систем (табл. 3).

Таблица 3

Дифференциация сотрудников по шкале оценок

Коэффициент личной оценки	январь	февраль	март	апрель	май	июнь	июль	август	сентябрь	октябрь	Количество человек	
											Среднее за период	% от общего числа сотрудников

К = 100	158	165	187	171	179	174	174	184	178	180	175	76,5
Руководство	3	2	3	4	5	5	5	6	5	5	4	2,5
Начальник отдела	6	7	9	9	8	10	9	11	12	12	9	5,3
Начальник ДО и ОК	1	1	2	2	3	2	2	2	2	1	2	1,0
Главный специалист	13	12	16	14	15	15	15	15	14	15	14	8,2
Ведущий специалист	39	39	45	37	37	38	38	40	40	38	39	22,3
Специалист 1-й категории	51	55	63	54	54	50	53	56	53	54	54	31,0
Специалист 2-й категории	35	39	39	41	47	44	42	44	42	45	42	23,9
Водители, уборщицы	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	5,7
90 ≤ К < 100	47	46	30	50	43	45	39	35	38	37	41	17,9
Руководство	2	3	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1,7
Начальник отдела	2	2	2	3	4	2	1	1	1	1	2	4,6
Начальник ДО и ОК	9	7	9	10	9	10	9	9	9	10	9	22,2
Главный специалист	3	2	1	3	2	1	2	2	3	2	2	5,1
Ведущий специалист	8	9	3	10	8	8	8	6	6	8	7	18,0
Специалист 1-й категории	12	12	7	14	15	18	13	12	14	12	13	31,5
Специалист 2-й категории	11	11	7	9	5	6	6	5	5	4	7	16,8
80 ≤ К < 90	13	18	11	6	8	6	12	6	6	6	9	4,0
Руководство	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	1	5,4
Начальник отдела	3	2	1	0	0	0	2	0	0	0	1	8,7
Начальник ДО и ОК	2	5	1	0	1	0	0	0	2	0	1	12,0
Главный специалист	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14,1
Ведущий специалист	0	1	1	2	3	2	2	1	1	1	1	15,2
Специалист 1-й категории	0	1	0	2	0	0	3	2	0	0	1	8,7
Специалист 2-й категории	6	4	6	1	2	3	3	2	2	4	3	35,9
70 ≤ К < 80	3	0	1	1	2	4	1	1	1	2	2	0,7
Руководство	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0
Начальник отдела	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0
Начальник ДО и ОК	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0
Главный специалист	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6,3
Ведущий специалист	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	12,5
Специалист 1-й категории	0	0	0	0	1	2	0	0	0	2	1	31,3
Специалист 2-й категории	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	50,0
К < 70	5	1	0	0	2	1	4	3	3	2	2	0,9
Руководство	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0
Начальник отдела	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0
Начальник ДО и ОК	0	0	0	0	0	0	1	2	0	1	0	19,0
Главный специалист	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	4,8
Ведущий специалист	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	9,5
Специалист 1-й категории	4	1	0	0	0	0	1	0	2	1	1	42,9
Специалист 2-й категории	0	0	0	0	1	0	2	1	1	0	1	23,8
Всего	226	230	229	228	234	230	230	229	226	227	229	100,00

В табл. 2 представлены среднемесячные значения коэффициента личной оценки. В среднем 76,5% работников филиала получают максимальную оценку по показателям творческой активности, производственной активности и корпоративной культуре. Коэффициент более 90 получают 17,9% сотрудников,

менее 80 – 5,6% работников филиала.

Влияние на снижение коэффициента личной оценки оказывают показатели, приведенные в табл. 4.

Таблица 4

Показатели, снижающие коэффициент личной оценки

Расчет К личной оценки	Выполнение 100% , человек	% от общего числа работников	Частичное выполнение , человек	% от общего числа работников	Оценка (% выполнения)	Невыполнение 100%, человек	% от общего числа работников	Показатель не предусмотрен, человек	% от общего числа работников
Творческая активность									
Наличие и выполнение плана нововведений	171	74,7	22	9,4	63,05	24	10,4	13	5,5
Повышение уровня профессионального образования	194	84,8	17	7,4	62,5	15	6,7	2	1,0
Производственная активность									
Выполнение функциональных обязанностей	217	94,8	11	4,6	74,5	1	0,6	0	0,0
Интенсивность нагрузки	221	96,5	8	3,4	76,1	0	0,0	0	0,0
Выполнение плана работы	226	98,6	2	1,0	73,2	1	0,4	0	0,0
Выполнение правил трудового распорядка	224	97,9	4	1,7	74,6	1	0,4	0	0,0
Выполнение распоряжений руководителя	225	98,2	3	1,4	67,0	1	0,4	0	0,0
Корпоративная культура									
Соответствие стандартам внешнего вида	228	99,4	1	0,3	48,8	1	0,3	0	0,0
Выполнение правил общения с клиентами	227	99,3	1	0,5	47,7	1	0,2	0	0,0
Выполнение правил разговора по телефону	228	99,6	1	0,3	77,5	0	0,0	0	0,0
Выполнение требований к состоянию рабочего места	228	99,4	1	0,4	50,0	0	0,0	0	0,0

В первую очередь снижение происходит за счет показателей творческой активности: 9,4% сотрудников выполняют показатель «наличие и выполнение плана нововведений» в среднем на 63,5%; 7,4% сотрудников показатель «повышение уровня профессионального образования» – в среднем на 62,5%. При этом 10,4% сотрудников получают оценку 0 за «наличие и выполнение плана нововведений»; 6,7% – за «повышение уровня профессионального образования». У 5,5% сотрудников, работников дополнительных офисов (Каргасок, Парабель, Александровское), показатель «наличие и выполнение плана нововведений» не предусмотрен.

Меньшее влияние на значение коэффициента личной оценки оказывает показатель производственной активности: 4,6% сотрудников получают 74,5% выполнения показателя «выполнение функциональных обязанностей»; 3,4% – 76,1% выполнения показателя «интенсивность нагрузки».

Таблица 5

Распределение сотрудников по интервалам оценочного коэффициента

	Количество сотрудников	% от общего числа работников
K = 100	131	54,8
90 ≤ K < 100	90	37,7
80 ≤ K < 90	17	7,1
K < 70	1	0,4
Всего	239	100,0

Анализ динамики оценок каждого сотрудника (табл. 6) позволяет сделать вывод, что 54,8% сотрудников получили максимальную оценку коэффициента личного развития (K = 100); 37,7% сотрудников получили среднемесячный коэффициент не менее 90, при этом стандартное отклонение оценок по каждому сотруднику в среднем составляет 5. В эту группу входят руководство, начальники дополнительных офисов, главные и ведущие специалисты операционного отдела, отдела клиентских отношений, отдела обслуживания физических лиц, отдела учета и отчетности. Коэффициент в диапазоне от 80 до 90, что составляет 7,1% от общего числа работников, получили сотрудники операционного отдела (стандартное отклонение от 5 до 20), отдела клиентских отношений (отклонение от 1 до 5), начальники дополнительных офисов в с. Каргасок и с. Александровское (отклонение 18), заведующий операционной кассой в г. Кемерове (отклонение 5).

Таблица 6

Оценочные коэффициенты сотрудников по должности

Должность	k=100	90≤k<100			80≤k<90			K<70			Среднее по категории	
	% от числа работников	% от числа работников	Средняя оценка	Станд. отклонение	% от числа работников	Средняя оценка	Станд. отклонение	% от числа работников	Средняя оценка	Станд. отклонение	Средняя оценка	Станд. отклонение
Руководство	16,7	83,3	96,6	5,9							97,2	4,9
Главный специалист	50,0	38,9	96,8	5,3	11,1	88,3	5,6				97,5	2,7
Начальник отдела	38,5	61,5	96,1	5,8							97,6	3,6
Начальник ДО и ОК		76,9	95,2	4,3	23,1	86,2	17,4				93,1	7,3
Главный специалист	50,0	38,9	96,8	5,3	11,1	88,3	5,6				97,5	2,7
Ведущий специалист	59,2	32,7	97,0	4,1	8,2	88,7	5,7				98,1	1,8
Специалист 1-й категории	57,3	30,7	96,7	4,0	7,0	84,6	19,1				97,8	2,6
Специалист 2-й категории	61,8	38,2	96,4	5,7	5,1	86,6	4,1	1,7	64,8	25,34	97,4	2,7
Водители, уборщицы	100,0										100,0	0,0
Итого	54,8	37,7	96,4	5,0	7,1	86,9	10,4	0,4	64,8	25,3	97,3	3,2

Коэффициент оценки качества участия в нестандартных ситуациях предполагает оценку по показателям: «замещение сотрудников подразделения», «обучение новых сотрудников», «обучение сотрудников новым функциям» и «овладение новыми функциями». Распределение оценок по этим показателям в среднем в рамках каждого подразделения дано в табл. 7.

Таблица 7

Дифференциация сотрудников по участию в нестандартных ситуациях

Показатель	% распределения
Замещение сотрудников подразделения	60
Обучение новых сотрудников	5
Напряженная и работа в аварийном режиме	22
Овладение новыми функциями	12
Итого	100

На основе этого блока оценки распределяются спецфонды. Среди большинства структурных подразделений распределение спецфонда (от 90 до 100%) происходит за счет показателя «замещение сотрудников подразделения». При этом высокий процент (более 80%) распределения экономии премиального фонда по показателю «напряженная и работа в аварийном режиме» получают: операционный отдел, отдел обслуживания счетов физических лиц, отдел информационных технологий, хозяйственный отдел.

Рассмотренная выше оперативная система оценки повышает качество выполнения внутрибанковских операций, но слабо описывает развитие персонала по иным качественным признакам.

Системную оценку результатов социально-экономической деятельности мы осуществляли с использованием аттестационных оценок. На первом этапе применялась шкала, приведенная в табл. 8. В 2004 г. она была усовершенствована, что повысило ее чувствительность (табл. 9).

Впервые были применены дескрипторы интервалов, введены стандарты результативности, названы широко распространенные ошибки в оценке, приведены ожидаемые замечания работников к примененной системе оценок.

Таблица 8

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

Ф.И.О. _____
 Филиал _____
 Должность (с указанием даты назначения) _____

№ п/п	Показатели оценки	О ц е н к а				
		Очень низкий уровень ①	Низкий уровень ②	Средний уровень ③	Высокий уровень ④	Очень высокий уровень ⑤
1	Реализация полномочий, выполнение должностных обязанностей, работ, поручений					
2	Результативность работы (качество, сроки выполнения, объем)					
3	Профессиональные знания и навыки					

4	Деловая компетентность (Знание и активное использование современных подходов в профессиональной, управленческой деятельности, стремление к оптимизации работы и использованию новых знаний, технологий, ориентированность на результат, инициативность и добросовестность)					
5	Управленческая компетентность (умение ставить задачи, организовывать работу, мотивировать подчиненных, контролировать исполнение)					
6	Социальная компетентность (умение формировать команду, эффективное взаимодействие и сотрудничество)					
7	Профессиональное развитие (повышение квалификации, профессиональный кругозор)					
	Σ баллов оценки					
	Средний балл = $\frac{\text{Σ баллов оценки}}{\text{...}}$ =					

Таблица 9

Оценочный лист

(см. прил.1-5)

Ф.И.О.
работника _____ Оценивающий _____

Название отдела и
должности _____

Поставьте величину Z в колонку, которая наиболее точно отражает вашу оценку

вышеобозначенного специалиста по каждому пункту.

№ п/п	Показатель	Вес показателя	Дескрипторы интервалов					Оценка с учетом веса Оценка x гр.3
			Выдающееся	Превышает требования	Соответствует требованиям	Необходимо улучшение	Неудовлетворительно	
	Интервалы оценок		От 10 до 8	От 8 до 6	От 6 до 4	От 4 до 2	От 2 до 0	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	КОЛИЧЕСТВО РАБОТЫ Оцените объем успешно и своевременно выполненной работы по сравнению с требованиями и ожиданиями для данной должности	0,25						
2	КАЧЕСТВО РАБОТЫ Оцените аккуратность, основательность и опрятность работы по сравнению с требованиями и ожиданиями для данной должности	0,25						
3	ЗНАНИЕ РАБОТЫ Оцените общее знание и понимание установленных служебных и должностных обязанностей, существенных правил и процедур	0,20						
4	СОТРУДНИЧЕСТВО И ГИБКОСТЬ Оцените, до какой степени работник готов помогать остальным во время пиковых периодов работы и как он/она реагирует на изменение требований работы	0,15						
5	ОРГАНИЗАТОРСКИЕ УМЕНИЯ Взвесьте, эффективно ли работник управляет временем, должным образом расставляет приоритеты и доводит до конца проекты, когда это необходимо	0,06						
6	РАССУДИТЕЛЬНОСТЬ Оцените эффективность реакции на проблемы	0,05						
7	ОТНОШЕНИЯ РАБОТНИК/ОБЩЕСТВО Оцените коммуникативные навыки работника, вежливость, эффективное взаимодействие с персоналом филиала, клиентами, если это применимо	0,02						

8	ПОСЕЩАЕМОСТЬ И ПУНКТУАЛЬНОСТЬ Рассмотрите, имеет ли работник «золотую» ведомость посещаемости, в основном приходит вовремя или имеет проблему с посещаемостью и часто опаздывает							
		0,02						
ВСЕГО	А) без учета веса							
	Б) с учетом веса							

Комментарии и замечания руководителя к оценке, в которых оценивается на основе тетради нововведений новаторская деятельность, формы профессионального развития сотрудника и высказывается интегральное обобщение его трудоотдачи _____

Рекомендации: _____

Дата « _____ » _____ 200 _____ г.

Должность

(Подпись руководителя, проводившего оценку)

Фамилия и инициалы

Приложения к таблице 9

Приложение 1

Дескрипторы оценок

Простая описательная шкала оценок измеряет качество с помощью дескрипторов, таких как *неудовлетворительная, минимальная, удовлетворительная, похвальная и превосходная*. Эти дескрипторы могут быть определены следующим образом:

Неудовлетворительная. Результативность явно не соответствует минимальным требованиям. (Другие дескрипторы, которые могут быть использованы: *неприемлемая, плохая*).

Необходимо улучшение (минимальная). Результативность время от времени не соответствует минимальным требованиям. (Другие дескрипторы, которые могут быть использованы: *требуется помощи, ниже средней, пограничная, минимально приемлемая*.)

Соответствует требованиям работы (удовлетворительная). Результативность соответствует установленным требованиям работы. (Другие дескрипторы, которые могут

быть использованы: *средняя, квалифицированная, приемлемая, полностью успешная, компетентная.*)

Превышает требования работы (похвальная). Результативность последовательно превышает установленные требования работы. (Другие дескрипторы, которые могут быть использованы: *хорошая, полностью квалифицированная, выше средней, высокоуспешная.*)

Выдающаяся (превосходная). Все аспекты результативности ясно и определенно превышают установленные требования работы. (Другие дескрипторы, которые могут быть использованы: *высочайшая, выдающаяся, отличная, исключительная, безупречная.*)

Приложение 2

Стандарты результативности по каждому показателю (аспекту)

Под стандартом понимается средство определения того, какой должна быть вещь, т.е. это критерий, шаблон, мерило. Стандарты важны для успеха любой коммуникативной программы. Никакая основанная на словах языковая система не смогла преодолеть различия в интерпретации и восприятии людьми друг друга.

Стандарт результативности (СР) – это критерий, используемый для измерения результативности работника. СР может измерять часть (при этом вводятся множественные СР) или всю работу. Для результативности работы необходимо иметь модель – точку отсчета – для определения относительной ценности. В нашем случае такой моделью являются должностные функции и обязанности.

Сегодняшние отличия в том, что важно быть настолько объективными и аккуратными, насколько возможно, чтобы измерить правильные вещи и подтвердить документами критерии, использованные при измерении.

Руководителям следует понимать, что СР способствуют обмену предоставленных работником способностей, возможностей и результативности на представляемые работнику вознаграждения.

На полностью приемлемом уровне результативности стандарт результативности:

1. Должен позволять пользователю провести различие между приемлемыми и неприемлемыми результатами.
2. Должен бросать некоторый вызов работнику.
3. Должен быть реалистичным, т.е. должен быть достижим для любого квалифицированного, профессионального и полностью обученного работника, который имеет достаточные полномочия и ресурсы.
4. Должен быть формулировкой условий, которые будут осуществляться и будут измерять рабочую деятельность, когда она осуществляется приемлемо, в терминах количества, качества, времени, издержек, достигнутого результата, метода исполнения или образа действия.
5. Должен соотноситься с временными рамками выполнения или выражать их.
6. Должен по крайней мере быть распознаваемым, если не наблюдаемым.

Поскольку существуют значительные различия как в характере работы, так и в том, как занимающий должность выполняет ее работу, следует ввести различные аспекты результативности. (Если использовать подход к определению работы, связанный с должностными и служебными обязанностями, то должностные обязанности становятся аспектами результативности, а служебные обязанности – пунктами оценки аспектов результативности.) Затем следует установить стандарты для измерения аспектов результативности и пунктов оценки. Эти стандарты должны быть аккуратными, наблюдаемыми и документарными.

Под аспектами мы понимаем показатели, описывающие деятельность.

Приложение 3

Распространенные ошибки в оценке

Назовем некоторые из типичных ошибок в оценке, которые искажают оценку результативности.

Эффект нимба: оценивание работника, превосходного в одном качестве, что, в свою очередь, подталкивает оценивающего дать этому работнику такую же или более высокую, чем он заслуживает, оценку за другие качества. Эффект нимба – логическая ошибка. В этой ситуации оценивающий смешивает один аспект результативности с другим, а затем некорректно оценивает аспект вследствие неправильного понимания. Например, работник высокой степени надежности (никогда не отсутствует и не опаздывает), и, исходя из его поведения, выводится сравнительно высокая степень честности (никогда не будет использовать собственность организации в личных целях).

Эффект рогов: оценивание работника, неудовлетворительного в одном качестве, что, в свою очередь, подталкивает оценивающего дать этому работнику такую же или более низкую, чем он заслуживает, оценку за другие качества. (Часто термин *эффект нимба* используется, чтобы обозначить оба означенных здесь эффекта).

Среднее значение: выставление средней оценки или оценки около средней точки за все качества. Поскольку многие работники демонстрируют примерно среднюю результативность, это легко обосновываемый уход от проведения достоверной оценки.

Строгая оценка: оценка, постоянно заниженная по сравнению с нормальной или средней; постоянная чрезмерная суровость при оценке качеств, влияющих на результативность.

Мягкая оценка: оценка, постоянно завышенная по сравнению с нормальной или средней; постоянная чрезмерная лояльность при оценке качеств, влияющих на результативность. Это, пожалуй, самая распространенная форма ошибки в оценке. Основная причина этой ошибки – стремление избежать конфликта; она предоставляет путь наименьшего сопротивления.

Последующее поведение: наибольшее влияние на оценку оказывает последующее поведение; неспособность распознать наиболее часто, в течение всего процесса оценки демонстрируемое поведение.

Первоначальное впечатление: оценка, основанная на первых впечатлениях; неспособность распознать наиболее продолжительно, в течение всего процесса оценки демонстрируемое поведение.

Эффект перелива: предоставление возможности прошлым оценкам несправедливо влиять на текущие оценки. Прошлые оценки результативности, хорошие или плохие, имеют результатом такую же оценку текущий период, хотя демонстрируемое поведение не заслуживает этой оценки, хорошей или плохой.

Эффект статуса: переоценка работника на должностях более высокого уровня или должностях, находящихся в почете, и недооценка работников на должностях более низкого уровня или должностях, не находящихся в почете.

Такой же, как я: более высокая оценка, чем заслуживает оцениваемый, потому что

тот обладает качествами и такими же характеристиками, как и оценивающий (или такими, какие находятся в почете).

Не такой, как я: более низкая оценка, чем заслуживает оцениваемый, потому что тот обладает качествами и характеристиками, отличными от оценивающего (или такими, какие не находятся в почете).

Еще один вид ошибки, часто выявляемой исследователями оценки результативности, называется *эффектом контраста*. Этот вид ошибки происходит, если оценивающий сравнивает оцениваемого с другими работниками, которых он недавно оценивал, или со средней результативностью других членов рабочего подразделения, или с теми, кто работает на такой же работе, вместо того чтобы сравнивать с установленными критериями результативности. Если другие, недавно оцененные, были оценены надлежащим образом и их деятельность (поведение было правильно определено, то оценивающий, возможно, установил заслуживающие доверия стандарты поведения или результативности для измерения. С другой стороны, если некто получил незаслуженно завышенную или заниженную оценку, потому что другие оцениваемые рабочие работали на худшем или лучшем, чем предполагалось, уровне, если другие, недавно оцененные, были оценены неправильно и ошибки в оценке могут быть отнесены к ошибкам, ранее описанным в этой главе, или к недостатку знания критериев результативности, то данный оцениваемый получает выгоду или становится жертвой в зависимости от обстоятельств, или предвзятости оценивающего, или неправильных неадекватных знаний результативности оценивающего.

Хотя существует бесконечное число причин, по которым оценивающие делают ошибки, основная заключается в том, что оценивающие – люди. Они подвержены тем же проблемам и силам, что влияют на все человеческое поведение. Основной путь преодоления человеческих ошибок – обучение личностей, совершающих ошибки. Но и обучение не устранит всех ошибок в оценке. Основная причина ошибок оценивающего, по заключению американских специалистов, может быть связана со страхом – возможностью мести со стороны подчиненных, имеющую следствием саботаж любых усилий по работе в рабочем подразделении оценивающего или даже физическом или эмоциональном оскорблении оценивающего. Российские менеджеры с подобной реакцией подчиненных встречаются весьма редко, т.к. подвержены демократическим традициям социалистического периода, национальным особенностям русской интеллигенции, ориентированной на равенство и заботу о подчиненных, и в силу этого избегают резких оценок. В ряде случаев серьезное замечание подчиненному расценивается даже как героический поступок. Поэтому в наших шкалах оценки многоступенчаты, что позволяет исключить напряженность между руководителем и подчиненным.

Приложение 4

Ожидаемые замечания оцениваемых работников к примененной системе оценок

Ни одна управленческая проблема не привлекала столько внимания или так упорно не сопротивлялась решению, чем проблема достижения действенного и полезного метода измерения и оценки результативности. К предложениям оцениваемых следует относиться внимательно, прислушиваться к их советам в целях корректировки методик в последующих периодах. Обобщая опыт других организаций, применяющих аналогичные оценочные системы, мы приводим ниже обычные системные замечания аттестуемых работников.

Методика оценки:

1. Недостаточно точна, чтобы измерить индивидуальную результативность на различного рода работах. Она не позволяет использовать оценки результативности по менее общим критериям или стандартам, связанным с работой.
2. Н способна оценить уникальные качества, характеристики и поведение каждого работника, которые ведут к успешному выполнению работы.
3. Не имеет отношения к тому, что делает работник; не измеряет каждого аспекта работы.
4. Не требует адекватного определения работы. Должностные обязанности плохо установлены, изменение за оцениваемый период может даже не быть признано.
5. Не предоставляет вообще или предоставляет небольшой стимул определения приоритетных должностных обязанностей – выделения критической или важной рабочей деятельности, требующей специальных усилий или установления соотношений между временем, затраченным на исполнение обязанности, и важностью обязанности.
6. Не признает ситуационные различия и диктует, что следует делать. Эти события не всегда имеют отношение к успешному выполнению рабочих заданий и достижению рабочих целей.
7. Питает веру работника в то, что индивидуальные различия в умении, усилиях и инициативе или имеют минимальное влияние, или не имеют вообще никакого влияния на результаты работы.
8. Не подталкивает работников к участию в предоставлении идей или доступных знаний для разработки планов результативности и установления стандартов результативности.
9. Поддерживает чувство работника, что оценки результативности основываются на критериях, которые могут быть скрыты или по меньшей мере неизвестны оцениваемому.

Приложение 5

АТТЕСТАЦИОННЫЙ ЛИСТ (АЛ)

(Ф.И.О. аттестуемого сотрудника)	Филиал АБ «Газпромбанк» (ЗАО) в г. _____
1. Сведения о сотруднике: Дата рождения _____ Занимаемая должность на момент аттестации и дата назначения на эту должность _____ Сведения об образовании и повышении квалификации _____ Трудовой стаж общий с банковский с на руководящей работе с в Газпромбанке с 	

2. Характеристика сотрудника, в которой: а) называются особые случаи; б) описывается текущая демонстрируемая деятельность; в) сообщаются полученные результаты; г) приводится среднемесячная оценка деятельности с расшифровкой по ее блокам (см. прил. 5а), сообщаются награды, суммы премий за конкретные достижения.					
Руководитель подразделения	Подпись				
3. Заключение:					
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td colspan="2" style="padding: 5px;"> С характеристикой и оценкой </td> </tr> <tr> <td style="width: 30%; padding: 5px;"> Согласен Дата (подпись) Не согласен (подпись) </td> <td style="padding: 5px;"> (комментарии) </td> </tr> </table>		С характеристикой и оценкой		Согласен Дата (подпись) Не согласен (подпись)	 (комментарии)
С характеристикой и оценкой					
Согласен Дата (подпись) Не согласен (подпись)	 (комментарии)				
2. Заключение аттестационной комиссии Количество голосов: за _____, против _____.					
3. Предложения и рекомендации: 					

Председатель аттестационной комиссии _____

Члены комиссии:

	/
	/
	/
	/
	/

Дата аттестации «__» _____ 200__ г.

С результатами аттестации ознакомлен _____

Приложение 5а

Определения и примеры трех направлений, упоминаемых в характеристике

1. *Особые случаи.* Это краткие описания выдающихся успехов, или неудач, или необычных проблем, с которыми работник столкнулся, выполняя работу. Случаи

называются особыми (или значительными), потому что это чрезвычайно хорошие или чрезвычайно плохие вещи, которые работник сделал на работе; они стоят отдельно от обычной результативности работника. Примеры:

25 октября 2003 г. работник напечатал отчет (100 страниц) без ошибок. 1 мая 2004 работник разрешил проблемы с качеством обработки информации, устранив чрезвычайно чувствительный и затратный вопрос. 31 августа 2004 работник увлекся изучением внебанковской информации в Интернет системе и причинил филиалу ущерб в сумме 50,0 тысяч рублей.

2. *Текущая демонстрируемая деятельность.* Примеры:

Всегда представляет отчеты заблаговременно. Я случайно услышал, как она объясняет процедуры осуществления платежей клиенту, она дает ясное и краткое объяснение. Всегда одевается аккуратно, демонстрируя клиентам профессиональный внешний вид.

3. *Полученные результаты.* Это конечный продукт проектного задания, выполненного работником, или окончательный итог ситуации, в которую работник был вовлечен. Работник, возможно, не наблюдался лично в процессе работы над конкретным проектом или при работе над той конкретной ситуацией, но обзор конечного продукта и / или итог дает возможность оценки уровня результативности. Именно здесь статистика становится ценным подспорьем для оценки. Примеры:

В результате привлечения нового клиента на обслуживание в филиал и последующих усилий этого работника был получен существенный экономический результат. Ошибки работника при обработке платежных документов в течение периода оценки отсутствовали.

Глава 11. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ СИСТЕМЫ ПРИЗНАНИЯ И САМОУТВЕРЖДЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

§ 1. Системы ранжирования в системе организационных форм соревнования

С классификационных позиций Маслоу, теории Герцберга потребности человека разделяются на две части: физиологические и духовные. Первые проявляются в стремлении к обладанию массой материальных ценностей, вторые связаны с познанием окружающей среды, направлены на раскрытие возможностей работника. Замечаются они в стремлении принадлежать к определенной социальной группе, занимать в ней определенное место, пользоваться вниманием, уважением окружающих коллег и руководителей.

Первые обслуживаются системами зарплаты, вторые системами соревнования. В последних первостепенное значение имеют комплексные системы оценки, на основе которых осуществляется признание достижений.

Организация соревнования включает оценку результатов социально-экономической деятельности, ранжирование субъектов, трудового процесса (подведение итогов), формы и методы признания, мотивации.

Конечный результат деятельности коллектива выражается в прибыли, объеме произведенной продукции и т.д. Каков результат деятельности человека (врача, учителя, рабочего и т.д.)? При оценке индивидуальной деятельности поддается сравнительному

анализу деятельность по одному признаку труда. В настоящее время мы не умеем соизмерять деятельность работников разных профессий, т.к. результаты деятельности определяются многофакторно и многими показателями.

Многофакторную деятельность сложно оценить в связи с тем, что человек способен вести сравнительный анализ только по одному показателю. Следовательно, для решения этой задачи необходим интегральный обобщающий показатель.

Сведение многих показателей к одному называется свертыванием. А вспомогательный метод для любого свертывания называется ранжированием, т.е. определение значимости показателя (ранг – номер важности). Ранжирование составляющих индивидуальной деятельности возможно осуществить на основе экспертных оценок. В число экспертов обычно включаются квалифицированные специалисты. Их усредненные оценки применяются для определения ранга.

Экспертная оценка не точная, но она применяется тогда, когда более точная оценка отсутствует. После ранга (номер по важности) определяется вес, т.е. содержание значимости. Вес бывает в долях единицы (№ шкала – I) или в баллах (обычно 100 баллов).

$$B = \frac{2}{m} \times \left(1 - \frac{\sum \text{мест}}{П \times (M + 1)} \right), \text{ где}$$

B – вес (в долях единицы);

M – количество показателей;

П - количество экспертов;

$\sum \text{мест}$ - сумма мест по показателю.

Методы свертывания (соизмерения):

I. Прямое индексное суммирование:

– коэффициент выполнения - 1,2

– дефектное изготовление - 0,9

- трудовая дисциплина - 0,8

ИТОГО: - 2,9

2. Расчет среднего индекса:

$$\frac{\sum \text{индексов}}{\text{числоиндексов}} = \frac{2,9}{3} \approx 0,97$$

2. Весовой индексный синтез:

$$\left. \begin{array}{l} \text{Веса } 0,5 \\ 0,2 \\ 0,3 \end{array} \right\} \quad \text{Это показатели} = 1,2 \times 0,5 + 0,9 \times 0,2 + 0,8 \times 0,3 = 1,02$$

3. Нахождение обобщающей оценки на основе расчета среднеарифметического взвешивания (СAB):

$$5 \times 0,5 = 2,5$$

$$2 \times 0,3 = 0,6$$

$$3 \times 0,2 = 0,6$$

Итого: 3,7

Упомянутое выше многообразие показателей целесообразно группировать по трем блокам оценочной модели: творческой активности, нормативно-производственной деятельности, социально-бытового поведения. Системный подход позволяет получить формализованную оценку результатов социально-экономической деятельности (ОРСЭД). Свертывание интегрированных блочных оценок осуществляется по схеме таблицы 3.

Таблица 3.

Свертывание частных блочных оценок

№№ пп	Наименование блока	Вес блока в долях единицы	Оценка по блоку	Оценка с учетом веса блока
1.	Творческая активность	0,3	5	1,5
2.	Нормативно-производственная деятельность	0,5	4	2,0
3.	Социально-бытовое поведение	0,2	3	0,6
	ИТОГО:	1,0	12	4,1

Практика показывает, что при введении систем оценки персонала его дифференциация осуществляется на основе оценок первого блока. По второму и третьему преобладают равнозначные оценки.

Социальные системы признания делятся на формализованные и неформализованные. Последние обеспечивают признание и уважение без какого-либо количественного учета достижений трудящихся. Это признание обеспечивается непосредственно в процессе труда или в нерабочее время на основе специальных методов.

Неформализованные реализуются через:

- постоянное напоминание на работе имен передовиков (упоминание – это шаг к уважению другими);
- выделение в коллективе плохих рабочих, перечисление их недостатков в работе или в быту;
- подкрепление вербального (словесного) выделения материальным;
- уважительно-подчеркнутое отношение к человеку в процессе работы;
- ссылку на передовые навыки и методы работы какого-либо работника, присвоение рабочему методу его имени;
- избирательное общение во внерабочее время;
- заинтересованное отношение к работнику.

Неформализованные методы основаны на определенной управленческой культуре и реализуются через 3 стиля:

- 1) лидерно-призовой (на основе ранжирования);
- 2) Благотворно-избирательный;
- 3) уравнилельно-безразличный, с элементами самоконтроля в коллективе.

Формализованная система реализуется через:

- 1) организованную систему подведения итогов соревнования;
- 2) через аттестацию и сообщение ранга;
- 3) через систему обеспечения делового и профессионального роста.

Существуют следующие типы формализованных систем:

- лидерные;
- рубежные;
- волновые.

Недостатком лидерных систем, в которых передовым признавался тот, кто достигал лучших результатов, являлось порождение прослойки «середняка». Лидер выходил вперед, а у остальных исчезал стимул. Длительное пребывание работников в числе лидеров искажало его поведение, он становился заносчивым, терял авторитет в коллективе, переставал быть примером для коллектива.

Недостатки лидерных систем устраняют рубежные системы. В них передовым являлся тот, кто достиг определенного результата – рубежа. Рубежей может быть несколько: 100 % плана, 105 %, 110 %.

Рубежные системы хорошо работают в волновом варианте, который позволяет при движении вперед работника заметить его результаты и предоставить возможность в изменении ранга. Все специалисты делятся на начинающих, кадровых, ведущих, почетных

пенсионеров. В волновой системе итоги подводятся в каждой группе отдельно, тот, кто победил в одной группе, при следующем подведении итогов окажется в другой группе. Волновая система определяет лидеров и продвигает их вперед, поднимая все выше и выше. Ведущие специалисты в итоге комплектуют класс почетных пенсионеров.

Правила, по которым выбирают лучших, называются условиями соревнования. В соревновании различаются формы, виды, системы, уровни, этапы.

Формы:

- 1) комплексная – взаимодействие оценивается по всему спектру социально-экономических признаков;
- 2) функциональная – при подведении итогов принимается во внимание один или группа показателей.

Организационная система присутствует в каждой форме соревнования. Она обеспечивает реализацию форм (например: комплексная форма – лучший цех на заводе).

Вид – это имя системы (например: соревнование цехов за звание).

Уровень соревнования – это та иерархическая ступень, на которой подводятся итоги.

Этапы (иногда выделяются) – это часть пути к вершине признания.

Примеры этапов:

1. Начинаящий рабочий
2. Кадровый рабочий
3. Ведущий рабочий
4. Почетный пенсионер

Сколько же в коллективе должно быть видов соревнования? Столько, чтобы каждый мог найти свое направление признаний.

На участке в 25 человек – 10-12 видов. Из них 1-2 формальные, остальные – неформальные, т.е. итоги подводятся без объявленных условий.

Членов коллектива по интенсивности их признания практичные менеджеры распределяют по принципу журавлиного клина, который идет к горизонту под 52 градуса. Его возглавляет наиболее признаваемый и поощряемый работник, за которым следуют остальные. Последний признается в легком варианте, например, как лучший рыбак без премии. Угол наклона клина следует изучать, а величину системного признания измерять. Сегодня величина угла менеджерами выбирается интуитивно при организации движения коллектива как наиболее оптимальный способ снижения социального соревнования.

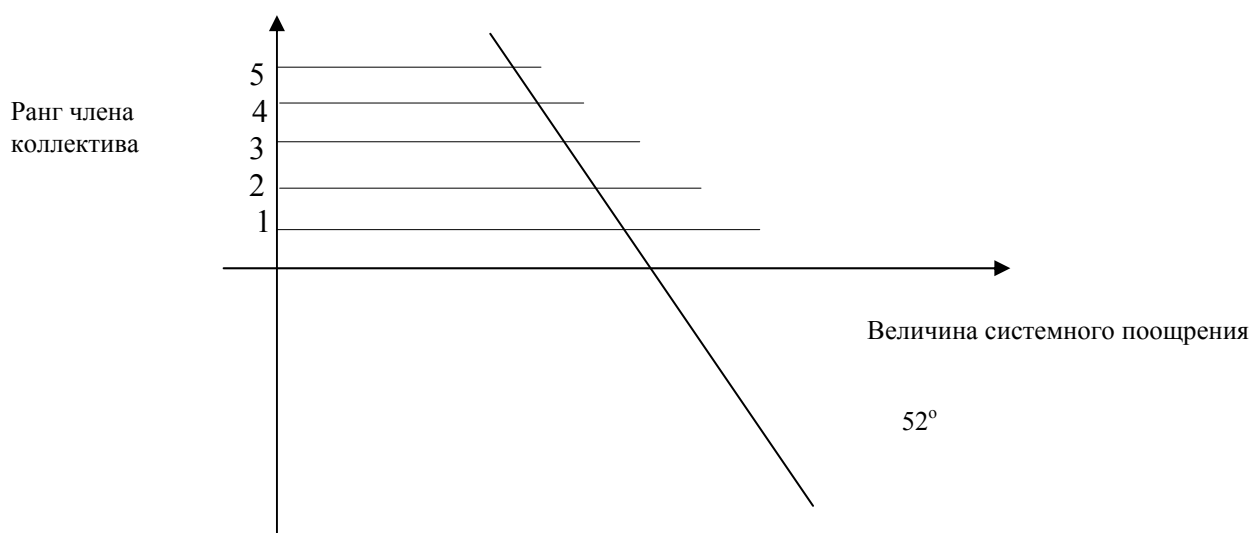


Рис. 12. Организация системы поощрения на основе принципа журавлиного клина.

Обобщая изложенное выше в плане систематизации оргсистем признания представляется возможным построить классификатор организационных форм соревнования. (см. табл.4).

Таблица 4

Классификатор организационных форм соревнования

Формы	Оргсистемы	Виды	Уровни
1. Комплексная	Лучший цех, лучший рабочий	В честь Нового года. Ударник соц.труда	От бригады до завода (на уровне производства, на уровне завода)
2. Функциональная	Лучший рабочий по производительности труда. За большую заготовку кормов	За «того» парня «Больше», чем сам фермер	От бригады до завода

Социальное признание повышает трудовую активность. При организации соревнования существенное значение имеет выбор направления, в котором будет осуществляться самоутверждение. В качестве направления чаще всего выбирается актуальная производственная задача или социальная цель.

Все направления самоутверждения делятся на:

1. Поддерживающие достигнутый уровень.
2. Развивающие новые направления развития коллектива.
3. Гасящие аварийные ситуации.

После выбора направления разрабатываются условия соревнования, которые имеют следующую структуру:

1. Цель соревнования.
2. Показатели, по которым будет определяться тот, кто достиг цели.
3. Поощрения.
4. Подведение итогов, которое осуществляется на рабочих собраниях. Информацию предоставляет администрация. Лидер определяется общим открытым собранием.
5. Ритуалы награждения.

Награждение объявляется приказом по предприятию. Победителю присваивают почетное звание, которое должно быть привлекательным. Форма награды выбирается с психологической и материальной точки зрения, т.е. находится то, что работнику больше всего необходимо, в чем больше всего он нуждается – в Почетной грамоте, именных часах, или в чем-либо другом.

Условия соревнования утверждаются руководителем предприятия, они гарантируют то, что никто не будет забыт и ни одно трудовое достижение не останется без внимания. Если администрация не определяет направления самоутверждения, работники делают это сами, но направления могут быть в таких случаях за пределами интересов администрации.

На протяжении многих десятилетий практиковалось принятие обязательств, которое впоследствии превратилось в формальную процедуру. В корпорациях США подобная система обязательств называется программой действий, на основе которой формализуется авторитет работника. Сегодня существует необходимость в преобразовании обязательств в планы делового роста. Соревнование требует существенного информационного обеспечения членов коллектива в процессе работы. Не реже одного раза в неделю должна подаваться промежуточная информация. После окончания планового периода сообщается уточненная информация.

Соревнование – мощная мотивационная система, дополняющая материальное стимулирование. Это система самоконтроля и самоутверждения. После корректировки трудовой этики, осуществленной в процессе перестройки, потеряна прежняя система мотиваторов, которую следует компенсировать новыми направлениями стимулирования повышения трудоотдачи. Изменение мотивационной структуры и ее последствия показаны в таблице 5.

Таблица 5
Структурные изменения в системе внутрифирменной мотивации

№№ пп	Мотивационные элементы	Доперестроечный период		Перестроечный период	
		ранг	Вес	Ранг	Вес
1	2	3	4	5	6
1.	Сдельные системы	1	25	2	30
2.	Натурпремирование	2	18	-	-
3.	Состязательность	3	15	3	5
4.	Чувство команды, влияние рабочего собрания	4	10	7	1
5.	Национальная безопасность, «чувство врага»	5	7	-	-
6.	Административное воздействие	6	8	4	5
7.	Партийное влияние	7	7	-	-
8.	Патриотизм, гордость за мировую державу	8	5	6	2
9.	Самоутверждение и трудовая гордость	9	3	5	3
10.	Возможность увольнения	10	2	1	44
	ИТОГО:	-	100	-	100

Данные таблицы 5 свидетельствуют о том, что из числа первых четырех элементов с весами 25, 18, 15, 10 остался один – сдельные системы и существенно усилился последний – возможность увольнения. Наш мотивационный комплекс, следовательно, опустился до гигиенического уровня. Соревнование потеряло свою мотивационную силу в связи с тем, что носило имя «социалистическое».

§ 2. Пути и методы вывода специалистов на потенциал эгрессии

В деятельности менеджера часто встречаются случаи, когда специалисты достигнув определенной степени признания, прекращают работу по формированию резерва своего интеллекта, забывая, что это формирует системы сверхсознания и подсознания. В результате он в представлении руководителя становится несущественным, с ним перестают обсуждать какие-либо проблемы, а выходят на уровень необходимости выполнения готовых решений. Но встречаются случаи, когда вышестоящий руководитель прекращает развитие. В таких случаях оставшийся в движении специалист может быть долгое время в числе приближенных. Но в обоих случаях организация постепенно начнет терять свою конкурентоспособность.

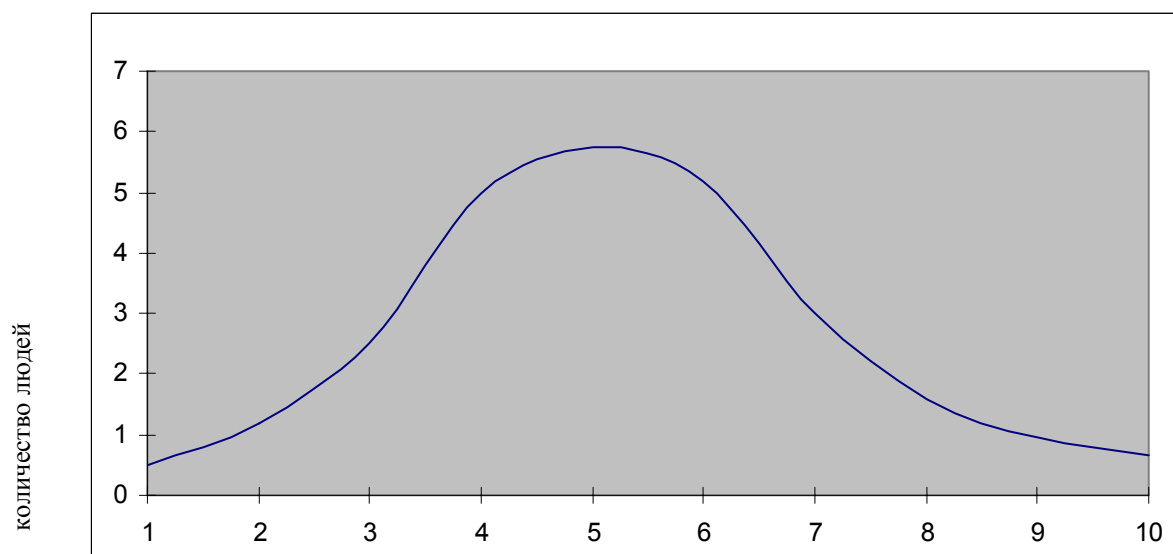
Ниже показаны пути выходы на "второе дыхание" любого специалиста. Нами просмотрены ближайшие по времени подготовки работы исследования психологов, социологов, работающих над проблемами развития личности, приемлемые из них для практики сгруппированы в специальные разделы и предложены для изучения желающих усилить собственное достоинство. Понимая, что изучение потенциала мозга за пределами исследований экономиста, но интерес к ним, продиктованный востребованностью практического менеджмента, призвал нас подсказать психологам те направления, к которым присматриваются руководители современных предприятий.

В условиях рыночной экономики и частнособственнического хозяйствования резко возрастает дифференциация населения по доходу и, следовательно, по уровню и образу жизни, формирующая социальную напряженность. Начинают интенсивно развиваться такие катализаторы интереса, как нужда, ревность, зависть, усиливающие психологическую неустойчивость личности, ослабляющие биополе у одних субъектов и усиливающие у других.

В складывающихся ситуациях возрастает ответственность личности за свою судьбу и свое место в российском сообществе. Встает серьезно вопрос для каждого о его генетических возможностях и уровне проявления способностей. Здесь уместно вспомнить, что по евангельским заветам люди равны, но в реальной жизни весьма и весьма разнородны и в очень существенно известном для всех диапазоне. Равенство присутствовало в идеологии социалистического общества, развивались взаимопомощь, сотрудничество, существовал институт наставников, в задачи которого входило выравнивание трудоотдачи и, следовательно, размера заработной платы. Системы выявления и распространения передового опыта с центрами научно-технической информации позволяли середняку или отстающему за короткий промежуток времени достичь производительности труда, позволяющей поддерживать свое благосостояние на достаточном для развитого рабочего человека уровне.

Все изменилось в условиях бизнеса, где не принято раскрывать внутренние секреты. Появились и усилились ранее неизвестные категории коммерческой тайны с финансовыми разведками и контрразведками.

Современная наука доказывает, что люди равны по системе возможностей, которые востребованы не в равной степени. Но по каждой из возможностей они дифференцированы согласно известной кривой Гаусса (кривой нормального распределения) (см. рис.1).



Интенсивность проявления i -ой возможности в представительной выборке 100 и более человек

Рис. 1. Кривая нормального распределения людей по i -ой возможности

Процесс выравнивания трудоотдачи осложняется еще и тем, что человек не имеет представления о максимуме своей i -ой возможности и его фактической трудоспособности по ней. Без ущерба для организма человек может использовать не более 50% генетической работоспособности, т.к. за этой границей резко увеличивается расход энергии и интенсивно изнашивается система организма (см. рис. 2).

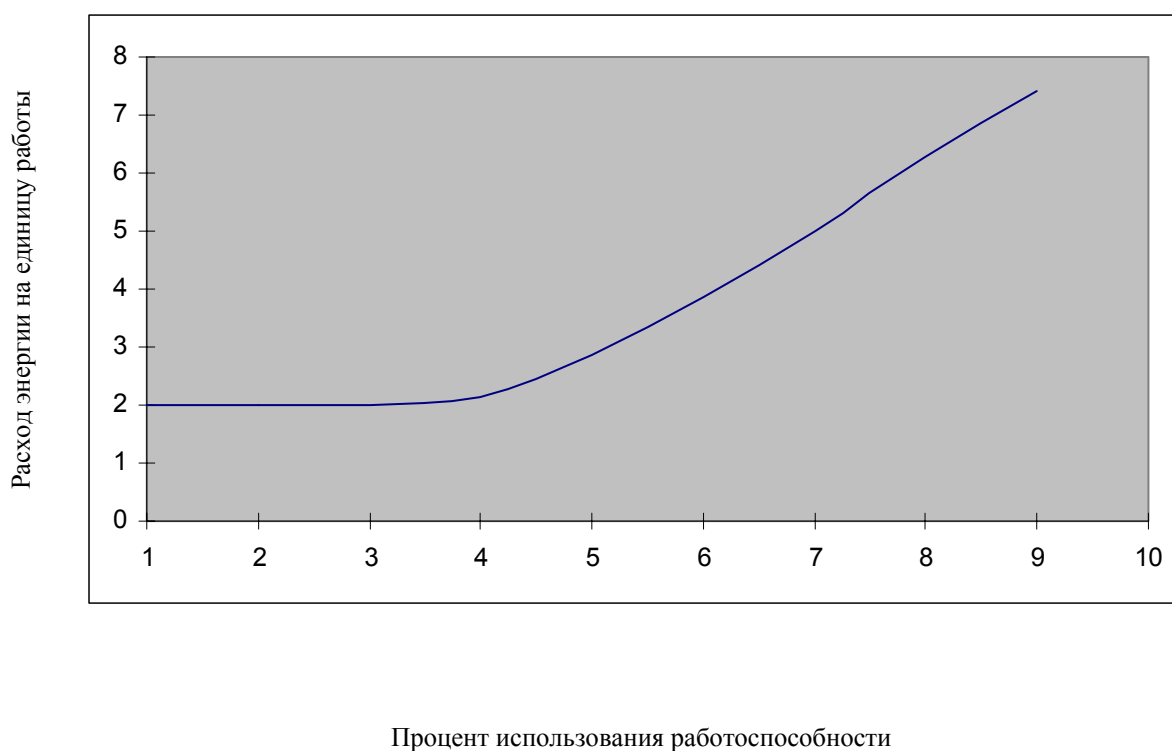


Рис.2. Зависимость расхода энергии человека от уровня использования его работоспособности.

Следовательно, перед субъектом стоят задачи:

1. Определиться с той возможностью организма, которая в нем заложена природой на оптимальном уровне, т.е. за пределами пятой единицы рис. 1. Приближение же к 10 единицам будет все больше свидетельствовать об усилении нового качества Вашей трудоотдачи – гениальности.

2. Изучить степень востребованности на рынке труда этой гениальности.

3. Оптимизировать Ваши возможности, выбрав актуальную. Вполне возможно, что она окажется в пределах 5 единиц. В таких случаях это Ваша судьба и следует настраиваться на среднее потребление, ожидая лучших времен для реализации Вашей генетической составляющей.

4. Выбрать для себя систему тренинга, позволяющую развить до востребованного уровня желательную способность, организовав параллельно поиск места её продажи, т.е. рабочего места.

Сказанное выше свидетельствует о том, что мы: а) все гениальны, но не всегда востребованы обществом в этом направлении; б) не знаем о максимуме наших возможностей, мы так сконструированы Великим Генным инженером и эта тайна, видимо имеет какие-то обоснования для права на существование.

К популярным способам проникновения в генную систему относятся: а) хиромантия, позволяющая узнать по руке характер и особенности личности и конструктивно использовать полученную информацию для понимания себя; б) различные оккультные идеи, используемые практикующими ясновидцами; в) заключение маститых менеджеров по персоналу, накопивших опыт работы с человеком в производственных ситуациях; г) тесты социологов и психологов, применяемые службами по найму персонала; д) теории психологов, специализирующихся в плане продолжительного наблюдения за поведением субъекта в производственной среде; е) собственная практика. Но все способы из перечисленных выше по оценке объективности относятся к числу экспертных, т.е. неточных, применяемых в условиях, когда точные отсутствуют.

Библиотека, информация, успехи в бизнесе связаны прежде всего, с работой мозга, проявляющейся через психику человека. Предполагают, что эволюция мозга включает 200,0 млн. лет. Вес его студенистой массы, похожей на густую горчицу, равен 1,5 кг. Составляя 2% от общего веса тела, он потребляет 20% кислорода. Все нервные клетки генерируют энергию тока мощностью 25 ватт, боль не испытывает. Потребляет 0,7 литра крови в минуту. Сознание теряется при потере кровотока на 1 минуту, а на 8-й минуте

прекращается жизнь. Кора занимает 8-% объема мозга, серое вещество образует 10,0 млрд. клеток. Более интенсивное кровообращение необходимо во время сна. За время эволюции он увеличился в 3 раза при почти неизменных других частях тела. Носителем сознания являются нейроны. Умственные способности зависят не от размеров мозга, а от числа связей между нейронами и скоростью их установления. Средняя скорость 1/100 сек. Мозг - это электрохимическая система, которая является самой сложной во Вселенной. Мозг изучали: И.П. Павлов, сэр Чарльз Шеррингтон, сэр Джон Эклс, А.Р. Лурия, Уайдлер Пенфильд, Карл Прибрам и др. Большинство из них считают, что мозг – последняя тайна природы, которая откроется человеку. У. Пенфильд пришел к заключению, что разум нечто большее, чем мозг. Разум изначальный побудитель, которому нельзя найти объяснение в органических функциях мозга. По данным Д. Давитошвили, человек является источником длинноволнового излучения. Он обладает уникальной способностью влиять комплексом своей психической энергии, излучением рук на любые биологические процессы. Регистрируется электрическая, магнитная, тепловая активность человеческого тела. Биополе – это очень слабый уровень и организм человека реагирует именно на эти слабые поля. В ясные дни у среднего человека разность потенциалов между ногами и головой может составить 160 вольт. Он определяет психику человека. Относительно ее уровней отсутствует единое мнение: чем глубже изучается вопрос, тем больше тонкостей в нем обнаруживается. Фрейд при ее изучении выделял: бессознательное, сознание, цензуру, предсознательное. Объяснение этих уровней весьма своеобразно, но заслуживает внимания и в настоящее время. Бессознательную систему он сравнивал с большой передней, в которой копошатся все душевные движения подобно каким-либо существам. За ней следует салон, в котором обитает сознание. На пороге стоит сторож, названный Фрейдом Цензором, тщательно разглядывающий каждый образ, оценивающий его и выписывающий допуск к сознанию. Таким образом он не дает возможности осознать страждущих. Образы, находящиеся в передней бессознательного, недоступны взору сознания. Предсознательное же – это представления и переживания, которые еще не стали сознательными, но которые принципиально могут быть осознаны.

В современной практике все больше используется трехуровневая концепция, описанная Б.И. Вершининым и др. в монографии "Состояние души". Он выделяет: а) сознание; б) подсознание; в) сверхсознание. Рассмотрим их подробнее. Сознание предполагает знание человека об окружающем мире, которое может быть передано другим субъектам с помощью каких-либо знаков (слов, формул, жестов, художественных образов, письма и т.д.) Оно носит социальную и субъективную информацию. Из системы всеобщей информации мы выбираем, что нам доступно и интересно. То, что за пределами интереса,

остается в социальной среде. Отбор важной информации осуществляется на основе механизма сфокусированного или избирательного внимания. Он является своеобразным фильтром и с определенной скоростью (7 ± 2 единицы) пропускает информацию в сознание. Для сознания характерно аналитическое мышление с опорой на эмоционально-смысловую память.

Подсознание вбирает в себя все то, что было осознаваемым или может им быть. В нем хранятся навыки и глубоко усвоенные человеком нормы поведения, сформированные до уровня рефлексов. Они могут достигать 2,0 тысяч штук и быть взаимосвязанными. Практически, это бесконечное количество выстроенных для молниеносного использования программ поведения, которые хорошо выполняют защитные функции, опережая сознание своим знанием. Информация усваивается, как утверждают специалисты, непрерывно, включая сон и др. пассивные состояния (наркоз, обморок, забытие и др.). Но информация им забирается без анализа, в буквальном смысле, человек не может контролировать этот процесс. Подсознание консервативно, в нем нет творческого начала, предполагающего преодоление ранее сложившихся норм.

Мозг запоминает все, что воспринял с помощью своих органов чувств и даже больше, если согласиться с энергетической концепцией мозга и его генетической составляющей. Но мы используем, по мнению нейрофизиологов, не более 5-7%. З. Рейдак высказал об окружении земли информационным полем, в котором записаны события как свершившиеся, так и ожидаемые. И человек в особых случаях, освоив тонкую обработку информации, может проникать в него. В таких случаях следует сделать вывод о том, что способности человека определенным образом зависят от его дистанционной связи с информационно-энергетическим полем. Атланты из других миров по каким-то причинам покинули землю. Они представляли правополушарную цивилизацию, работающую с использованием интуиции.

Их мозг на основе резонансных эффектов мог становиться мощным источником энергии, способным проводить ирригационные работы, осуществлять строительство гигантских сооружений из блоков без применения каких-либо механизмов. Их технологии нам недоступны. Они исчезли, оставив лишь следы и не больше. С этой концепцией относительно энергетики странно исчезнувших атлантов, мы считаем, следует согласиться. В стоянках первобытных людей мы находим предметы и средства труда, чего нельзя сказать об атлантах. Следовательно, их механизмами являлось что-то иное, относительно привычного нам. И версия о возможности применения энергии мозга в практике жизнедеятельности вполне допустима к осмыслению.

Специалисты по изучению работы мозга предполагают, что вся неохваченная человеком информация хранится в особом сверхмощном блоке – сверхсознании. Предполагается, что человек заходит в него при определенном условии. В жизни человека выделяется три стадии: детство, зрелость, мудрость. Сверхсознание начинает использоваться на стадии мудрости, когда он начинает учитывать тот опыт, который схвачен его могучим аппаратом, дарованным природой. Но т.к. человек не выходит на этот уровень, то мы и не используем наши возможности при взаимодействии с природой. С позиций мудрости это тот случай, когда все решает не большинство, а меньшинство.

На третьей стадии формируется критическая масса людей, связанных с возможностью входа в сверхсознание. Это, очевидно, не больше 10-12% всего населения. Они и определяют судьбы коллективов всех форм и видов.

В конце 20 века в Новосибирске проходил Конгресс ЮНЕСКО "Наука и образование на пороге третьего тысячелетия". Из докладов ученых разных стран было ясно, что ученые, хотя и не могут найти ответ на вопрос, как можно разбудить дремлющие могучие природные силы человеческого мозга, но понимают, что такие ответы надо искать, развивая исследования как в части логического мышления, так и интуиции. Это столетие началось с интенсификации изучения доступа среднего человека в сверхсознание.

Структура мозга вбирала в себя информацию в течение всего событийного времени, которая хранится в сверхсознании. Это как бы сама природа в нем, ее представительство в человеке. Но помогает она ему лишь в нестандартных ситуациях в виде подсказки, и то тихим голосом, проникая через мозолистое тело от правого полушария к левому в форме озарения, мудрого неожиданного решения. Человеку же кажется, что это пришло свыше и является основой для возникновения религиозного чувства. Создается иллюзия того, что минуя это чувство обратиться к собственному сознанию невозможно, что доступ к нему осуществляется только через специальные молитвы, составленные по не всем известному алгоритму.

Складывается впечатление, что сверхсознание постоянно взаимодействует с сознанием только слева направо. В него скачивается обработанная информация не только из органов чувств, но и из сознания непосредственно. Сверхсознание накапливает все это, сопоставляет, оценивает, складывает всячески, формируя наш жизненный опыт. В простонародии это означает: за одного "битого" двух небитых дают.

Но в другую сторону, т.е. справа налево действия совершаются самопроизвольно, спонтанно, когда мы оказались в сложной ситуации, т.е. попали в беду, и то, не всегда и не для каждого. Произвольное обращение в эти высшие сферы не допускается, и на вопрос

как это возможно сделать, ученые сегодня ответить не могут. В это таинство могут проникать только волхвы, которые по А.С. Пушкину не боятся могучих владык, а их язык "с волей небесною дружен".

Невмешательство в сверхсознание природа, видимо, предусмотрела (иными словами главный конструктор человека) для исключения консерватизма. Если сознание сделать цензором, то оно по причине перестраховки не пропустит ни одно прогрессивное решение, т.к. оно задумано как аналитическое, но консервативное, т.е. обеспечивает движение по прямой на основе известной информации.

За сознанием остаются функции формулировки проблемы, ее постановки, а также вторичный отбор, порождаемый сверхсознанием.

Для подключения самого сверхсознания к решению насущных задач есть неформализованные приемы, взятые из кладовых народного творчества, в виде рецептов, но все это на уровне советов по аналогии с теми, которые мы можем получить в газете "ЗОШ" для лечения болезней организма на основе трав. Основной же рецепт очень прост в изложении, но сложен в реальной жизни. Это работа, работа, работа, связанная с формированием резерва интеллекта, переполняющего подсознание и подпитывающего новой современной информацией сверхсознание. С упоминаемыми рецептами К.С. Станиславского можно ознакомиться в книге К.Е. Антаровой "Две жизни". Управленческая мудрость гласит, что чтобы менеджер ни делал, он все делает на основе теорий, вобравших в себя опыт поколений. Сверхсознание оперирует опытом, накопленным сознанием и частично сохраняемым в подсознании. Поэтому оно не может проводить идею, совершенно свободную от этого опыта. Но и сам по себе такой запас знаний не гарантирует рождение гипотезы. Необходимо огромное желание решить задачу, фантастическая работоспособность и трудолюбие, выйти на которую позволяет либо высокая интеллектуальная исходящая из генетических начал, культура, либо напряженная необходимость, порожденная сформированными, но не удовлетворенными потребностями.

Для самооценки более всего практикуется использование хиромантии с системой тестов. Изучение руки имеет далекое прошлое. Удивительно то, что большинство хиромантов, принадлежащих к разным культурам и жившим в разные века, сходятся во многих аспектах изучения линий руки. У зарождения современных методов стоял Казимир Станислас. Д'Арпентиньи. Он в числе первых классифицировал очертания рук и разделял их на типы, которыми теперь оперируют все: шпательобразная, квадратная, простая, коническая, психическая, философская и смешанного типа. В прошедшем веке было известно в хиромантии имя Каунта Луиса Хамона (1866-1936), которого чаще знали под

именем Чейро. Он занимался хиромантией более 40 лет наряду с другими оккультными исследовательскими работами, такими, как нумерология и астрология. Но предсказания хиромантов обесценивают современные физики, которые утверждают, что существует неопознанная энергетика, которая может передаваться человеком с сильным биополем и задавать программу действий. С этих позиций хиромант вскрывает структуру возможностей, и программирует свою, вселяемую в подсознание испытуемому, как план действий на будущие периоды. Для желающих предсказать свою судьбу по линии руки мы рекомендуем работу С. Фентона, М. Райта «Тайны хиромантии. Узнай свою судьбу» (М.:ООО ТД Изд-во Мир книги, 2006.–256 с.).

В обычной суетливой и скоротечной активности кладоискателя своей судьбы используется последний способ – практика с методом проб и ошибок, который использовал автор этой работы, изучив специальности агронома, пчеловода, музыканта, экономиста, педагога, ученого, но заканчивающего трудовую деятельность успешным менеджером с определенным «сухим остатком» сотворенного, внедренного и принятого практикой на осязаемом уровне, т.е., когда можно увидеть, почувствовать и потрогать совершенное. В этом процессе самопознания важное значение имеет интуиция, которая чаще является природной способностью. Но она основывается на теориях, осевших в подсознании, как с использованием научения, так и практики. Следовательно, чем слабее развитие и практический опыт, тем менее проявляется интуиция. Вполне возможно в таких случаях избрать то направление своей деятельности, которое не позволит подняться даже до 5,0 единиц работовозможности и приведет к разочарованию и разрушению структуры личности.

В нашем учебном курсе «Теория и практика принятия решений» изучение способов применения и развития интуиции достигает в определенные периоды уровня 75%. Для самостоятельной работы по предмету подготовлено и издано учебное пособие С.А. Козловой «Принятие интуитивных решений в бизнесе» (Томск, Изд-во ТГУ, 2000. – 150 с).

Проверка на востребованность отобранной способности осуществляется изучением рынка труда, направлений исследований, инфраструктуры. Большую помощь на этой стадии становления специалиста могут оказать советы успешных менеджеров, генеральных директоров, руководителей банков, страховых компаний, кадровое управление региональных администраций и др.

Относительно оптимизации возможности до уровня десятки может быть полезной работа Патрика К. Портера «Разбуди в себе гения», в которой обобщен опыт крупных корпораций и дополнен собственным. Ниже мы воспользуемся методикой автора в части пробуждения у рядового специалиста желания продвигаться к 10-й единице в нашей

классификации, т.е. к гениальности – мышлению высшего порядка, которым наделила каждого человека природа. Постановка задачи ясна – интенсифицировать реализацию своих потенциальных способностей, за которой будет следовать существенное вознаграждение. Но сдерживает в этом процессе человека страх и самое разрушительное из семейства страхов – неполноценность, которые по силе воздействия на сознание у определенной части населения превосходят стремление к увеличению уровня потребления. Этой категории людей следует понять, что жизнь им отпускает в точной пропорции с требованиями то, что они просят.

В наших коллективах, активно стремящихся к десятой единице, очереди отсутствуют, существуют только среди просящихся к уровню вознаграждения гения. Причиной тому является привычка жить с созданными самими же ограничениями и обвинять окружающих в обустройстве преград к развитию. Мне представилась возможность пройти этот путь в 60-х годах прошлого столетия на предприятии при защите диссертации на соискание степени кандидата наук в окружении таких же как я зрителей, отказавшихся в свое время от участия в повышении своего уровня знаний. Каких-либо признаков на организацию препятствий не наблюдалось. Это была первая защита среди экономистов электротехнической промышленности. Указом Министра защитившим диссертацию на 30% увеличивался должностной оклад.

Направляющая нас на развитие внутренняя сила, являющаяся частью разума, видимо, размещена на уровне сверхсознания. Она осведомлена о самых мелких деталях нашей жизни. Но большинство не знают, как получить доступ к ней. Мы являемся своеобразным компьютером, без программы, которая записана на ладони, но ключа для доступа к этим шифрам у нас нет. Мы бы были более активны в поиске этого ключа, если бы навыки и знания всегда бы приводили к материальному успеху. Проходя стажировку в университете штата Огайо, мы встретили над входом слоган: «всякий входящий сюда должен помнить о том, на какой риск он идет». Это означает, что можно просидеть в библиотеке половину жизни, изучить все теории менеджмента, но в бизнесе не добиться успеха.

Гений почти всегда совершает в своем развитии внешне кажущиеся неразумными действия. Томас Эдиссон пережил в исследовании 999 неудачных опытов, но изобрел электрическую лампочку. У гения считается, что все законченные действия являются успехом независимо от результата. Такие затраты требуют бережного отношения к использованию времени и умения управлять банком времени, в котором 86,4 тысячи секунд. Привлекает внимание система учета полезного использования каждой из них, а сумму неиспользованных в конце рабочего дня списывать со счета.

Перенос затрат времени с добычи ресурсов на развитие с риском отвергается

господствующей жизненной практикой, в которой нужен не мечтатель, а прагматик, которому следует:

- а) зарабатывать на жизнь;
- б) иметь красивый дом;
- в) иметь два автомобиля у подъезда;
- г) держать деньги на счете в банке;
- д) носить с собой несколько банковских карточек;
- е) и еще что-либо.

В большинстве случаев жизненная практика такова, что функции добытчика совмещаются у стремящихся к десятке с развитием. Им приходится, образно говоря, осуществлять то, что недоступно среднему человеку: делать круги ногой и одновременно прописывать имя рукой.

В этом случае важно иметь общее представление о функциях нашей части тела, которая выше шеи и плеч. Для ее левого полушария все должно иметь смысл. Оно осуществляет критический анализ. Наше сознание отвергает информацию, пока не прошел этап ее полного осмысления. На его основе работает школа. Оно предполагает, что вся представленная информация на 100% точна. Левое полушарие мозга не задумывается над тем, что правильно. Оно базируется на свидетельствах жизненного опыта и настроено так, что сейчас может представлять преграду на пути к преобразованиям. Желая открыть себя для великих свершений, Вы должны освоить творческие созидательные функции правого для гармоничного сотрудничества с логическим разумом.

Правое полушарие ответственно за способность к творчеству, за способность мечтать. Его продуктами являются музыкальные и художественные дарования. Правое полушарие – это обитание раскрепощенного духа, место мечтаний грез, фантазий и сказок, свободы и романтики, воображения и притворства. Это место, не знающее ни границ, ни ограничений.

Наше общество эволюционизировало в систему заминированного левого полушария и в т.ч. школьное образование мы при работе с молодежью недостаточно воспитываем мечтателя. И если не изменим образование, то будем плодить студентов, чей уровень образованности основывается на способности запоминать.

Автор этих строк, работая руководителем подразделения по организации и стимулированию труда крупного предприятия, обратил внимание на то, что и в русской практике инновационная деятельность любого сотрудника затеняется текущей

деятельностью, 70% рабочих оплачиваются сдельно, а расценка определяется на основе разряда работы, а не рабочего. И хотя была разрешена выплата межразрядной разницы, ярко выраженного интереса к повышению квалификации среди рабочего класса мы не замечали. Средний разряд рабочего за все десятилетия XX столетия в России не превысил четвертого. Даже на повременно оплачиваемых работах средний разряд рабочих в бригадах не должен был превышать средний разряд работ, что как и в условиях со сдельщиками работники были материально «привязаны» к «старому», а не «новому» железу. Формирования резерва знаний не практиковалось. Оно приводило к перерасходу плановых фондов заработной платы. В целях оживления инновационной ситуации нами была разработана и внедрена многофакторная система оценки труда, где показатели творческой активности выделялись в один из трех следующих блоков:

I. Творческая активность.

II. Текущая деятельность.

III. Социальная активность.

В тех периодах интенсивного развития производства средств вооружения в России повсеместно и системно поощрялась рационализаторская деятельность, работали в цехах экономические школы, а образование на вечерних и заочных факультетах были бесплатными, но массового движения к формированию резерва интеллекта мы не наблюдали. Видимо, сказывалось суженное развитие в школьные годы левого полушария.

Для уточнения: чтобы пробудить гения, необходимо с ранних лет учить детское население страны открывать самого себя. Но у каждого из нас имеется на плечах еще одна сила, превышающая функциональность упомянутых полушарий. Это сверхсознание с подсознанием, с помощью которого легко выйти на уровень гения, т.е. приблизиться к десятке. Эту силу следует использовать в практических целях в качестве канала связи между правым и левым полушариями головного мозга. Каждый человек имеет определенную степень созидательной энергии. Мы постоянно находимся в непрерывном состоянии творческого созидания.

Определенная часть нашего «Я» известна как «созидательная часть». Она может решить любые задачи. Весьма важно понимать созидательную часть своего «Я».

А вообще-то у нас нет строгого разграничения правого и левого полушарий. Любая из этих частей способна выполнять функции всего мозга. Мы обычно тренируем себя на какую-то часть. Итак, у нас два мозга, которые соединены полоской серой ткани – «корпускалосом» – пучком нервных волокон. Устремленный к развитию должен знать, как

создать «мышление всего мозга». Это способность использовать оба полушария – «контролируемую созидательность» или же точную мечтательность и обладать безукоризненной памятью.

Нашим помощником в настройке на творчество может быть специальный настройщик, наводчик, о котором знают все, но не воспринимают его как такового.

Знакомство со структурой мозга и его проявлениями показало нам, что не существует каких-либо физиологических или физико-химических способов в части возможности проникновения в его информационное содержание. Физическое вмешательство может только уменьшить его возможности, либо в считанные минуты прекратить существование и выпустить из него дух, т.е. освободить энергетический пучок от необходимости присутствия с n-ом теле. Но с влиянием на мысли человечество работает столетиями на основе неоощуемых и неизмеряемых методов, называемых в обобщенном плане – молитвами, наговорами. Сочетание слов или определенных действий создают закодированную энергию, которая проникает в подсистемы сверхсознания, способствуя его целенаправленной деятельности. Это определенным образом написанные композиторами музыкальные произведения. В быту сейчас иногда, а в предшествующих столетиях часто для излечения больных использовались «наговоры» народных целительниц. Определенным образом построенные словосочетания действуют на частотные излучения биополей и настраивают их на излечительные. Невидимое, неосязаемое и неизмеряемое сегодня воздействует на наше подсознание, перестраиваемое на желаемое для кудесника направление. Подобным же образом воздействуют на нас классические произведения Баха, Бетховена и др. Они стабилизируют работу мозга и позволяют ему войти в состояние «альфа» - наилучшее состояние для расслабления. Это логическая музыка.

Специалисты доказывают, что мозг похож на мускулы и его следует тренировать. Простой тренинг: на одном из его этапов и самом простом следует научиться писать слово «слон» из одной точки одновременно левой и правой руками. Без специального тренинга можно работать при доминировании одного полушария. Определить на каком преимущественно полушарии Вы работаете в настоящее время можно в опыте с пальцем. Вытянутая рука и большой палец, направьте его в угол. Закрывайте по очереди глаза. Если палец указан в угол при открытом правом глазе, то у Вас доминирует левое полушарие и, наоборот – при открытом левом – доминирует правое. Если Вы пользуетесь правой стороной (глазом, ухом и т.д.) то информацию перерабатывает левое полушарие.

Обратимся к теории начала принятия решения. Разум и мозг – разное. Мозг – жесткий диск компьютера, разум – его программное обеспечение. Разум – это интеллект, который

присутствует в каждой клетке, каждой системе и в каждом органе нашего тела. Это неосоздаваемая, невероятная, внушающая благоговение, часть нашего «Я». Она делает нас тем, чем мы являемся. Разум воспринимает информацию через 5 органов чувств: зрение, осязание, слух, обоняние, вкус. Через них идет ввод информации. Устремленный в гениальность должен знать как получать доступ к ней и как ее использовать.

Методы представления информации весьма субъективны. Рассмотрим их при: а) визуальном – хочется видеть мысль говорящего; б) аудиторном – хочется ее слышать; в) кинестетический – хочется испытывать или почувствовать то, о чем ведется речь.

Обычно работают с информацией, используя все связи, но всегда наблюдается предпочтение к какому-либо из них. Русская школа чаще работает на аудиторном виде в сочетании с визуальным, т.е. для ВУЗа – это мел, доска и лысая голова профессора. Но так было в предшествующих столетиях, в нашем столетии широко стала использоваться спецтехника. Кинестетики большое значение придают комфорту. Кинестетический человек воспринимает мир через чувства. Важно дотронуться, обняться, почувствовать близость и тепло других. Эти люди часто медлительны. Им надо ухватиться за информацию, а затем прочувствовать ее.

Разум имеет голографическую природу. Он всегда воспринимает информацию всеми пятью органами чувств. Но общение осуществляется у большинства в том типе восприятия, который они предпочитают. Знакомый одной известной дамы, как она сообщила, прощаясь, говорит: «Понюхаю Вас позже».

Принимая в общении предпочтительный способ восприятия, Вы получите преимущественное положение в любой беседе. Интеллект проявляется не только в способности сохранять информацию, но и в умении находить ее. При сборе информации следует в первую очередь выяснить, какой метод для Вас предпочтительнее и эффективнее. Если какой-либо из них выполняет сдерживающую роль в развитии, то следует, изучив от кого Вы это унаследовали, гасить его и перестраиваться на приемлемый для данной ситуации. На основе метода восприятия Вас можно классифицировать по типам поведения, которые в части названия идентичны методам. Рассмотрим их определители по типам поведения:

а) Визуальный:

– как подобрана Ваша одежда?

– как Вы приводите себя в порядок?

– сколько времени проводите перед зеркалом, пока не убедитесь, что выглядите

нормально?

– на что обращаете внимание у других людей – на их внешность, одежду, мышление, развитие?

– всегда ли Вы осознанно воспринимаете то, что Вас окружает?

– не выводит ли Вас из себя криво повешенная картина, неровно расставленная мебель?

Большинство людей визуального типа должны видеть то, что они изучают, иначе они просто не воспримут информацию.

б) Аудиторный:

– на внешность не обращают внимания, но озабочены тем, что скажут другие. Скажет ли он, что я прелестна?

– человек-слушатель мало озабочен тем, как выглядит его машина, но для него важно какая музыкальная система в ней;

– он может не смотреть на лектора, но слушать, воспринимать.

в) Кинестетический:

– мир воспринимает через чувства. Одежда не подобрана, старомодные сандалии, но главное, чтобы было комфортно, даже если кривые очки;

– им надо ухватиться за информацию, а потом прочувствовать, прежде, чем они примут решение.

Для обработки информации они часто ерзают и лучше работают, если могут пользоваться руками (конспекты работ).

Это требует много времени. Люди визуального и аудиторного типа уходят вперед по программе, чем кинестетик, которому надо ухватить суть проблемы. Эти люди подвержены риску самого большого отставания в развитии относительно визуальщиков и аудиторщиков. Они кажутся медлительными и скучными.

Следует изучить в каких случаях эти типы вызываются, уточнить – а) Ваши ли они?

б) где их корни – у отца, матери? Если да – то сохраните их, если нет – уходите от них.

Из сказанного выше следует, что вскрытие способностей каждого связано прежде всего с пониманием нашего мозга. Он таит в себе возможности, о которых обычный человек никогда и не догадывается. Но чтобы использовать его силу, совсем не обязательно изучать физиологию, физику, вскрывать его. В настоящее время существенная часть водителей

женского пола не имеет представления о том, как открывается капот автомобиля и где находятся у него стартер с карбюратором, но с успехом умеют водить автомобиль.

Ниже рассмотрим поразительные открытия, сделанные в науке за последние десятилетия (см. Д.Кехо. Подсознание знает все. – ООО «поппурри», 2005. – 224 с.). Они объясняют, почему визуализация или мысленное представление являются творческим помогающим человеку контролировать и направлять энергетические потоки, осознав которые, Вы придете к пониманию сущности мозга и поймете, что вдохновение, молитва и интуиция не являются чем-то сверхъестественным, а подчиняются законам, которые могут быть открыты к концу этого столетия и использованы человеком. Открытия этого плана, известные в настоящее время, мы рассмотрим ниже.

Вселенная сегодня физиками рассматривается как безграничная неделимая сеть динамической активности. Мы в ней представляем собою не отдельные элементы, а часть одного гигантского единого целого, поэтому «когда срывают травинку, вздрагивает вся Вселенная». Но мы еще не имеем приборов, которые бы зафиксировали это вздрагивание. Технический прогресс вышел только на уровень обнаружения взрыва атомной бомбы в каком-либо уголке природы. Кстати, эти приборы выпускались у нас в Томске на одном из предприятий военно-промышленного комплекса, как и сама атомная бомба.

Частицы считаются пучками энергии, которые могут совершать внезапные перемещения – «квантовые перемещения», в одних случаях действуя как единое целое, в других же – как волны чистой энергии. Вселенная жива и динамична и мы сами, находясь в ней, и будучи ее частью, живы и динамичны.

В 1947 г. были разработаны теории, на основе которых открыт голографический эффект. Голограмма в понимании физиков представляет собой явление, в котором «целое» содержится в каждой из его составляющих. Сейчас ученые пришли к выводу, что работа мозга также основана на голографическом эффекте, т.е. мозг – это голограмма отражающая голографическую Вселенную. Авторами этой идеи являются выдающиеся мировые мыслители, по воле случая совершившие свои открытия совершенно независимо друг от друга, работая в разных областях науки. Это был прорыв в понимании сущности реальности, показывающий, что «наши мыслительные процессы намного более тесно связаны с физическим миром, чем многие предполагают».

Последующие исследования обнаружили, что имеются все основания утверждать: мозг может непосредственно влиять и влияет на материальную действительность. Взаимодействие сознания и материального мира осуществляется на основе того, что «сознание – энергия в ее тончайшей и наиболее динамичной форме». В каком бы

направлении мы не передвигались на планете, наши мысли творят окружающую действительность, поэтому фантазии, мысленные образы, желания и страхи оказывают влияние на реальные события.

С позиций этой теории открываются взору менеджера новая и более широкая панорама. Окинем ее взором.

Всегда следует помнить, что мы живем в двух мирах, двух реальностях: а) внутренней реальности наших мыслей, чувств, взглядов; б) внешней реальности, где существуют люди, вещи, события и др. Не имея возможности разделить их, мы позволяем видимому внешнему миру господствовать в нашей жизни. Реагируя на воздействия извне, мы не имеем возможности осознать какой силой обладаем, обращаемся к изучению линий руки, волхвам и другим предсказаниям, мечемся в темноте душевного бытия. Изменение же реальности, в которой существует человек, начинается тогда, когда он перестает непрерывно на нее реагировать. Внутреннее сознание – мощная сила, являющаяся главной и наиважнейшей частью Вашей сущности, от которой зависят успехи и неудачи.

Все по сути своей является энергией и Вы оперируете ее огромным объемом в легкой и подвижной форме – в форме мысли. В природе мысли заложено стремление и способность материализоваться в виде своего физического эквивалента. Мысли как искры костра, обладая сущностью и потенциалом пламени, быстро исчезают и сгорают в считанные секунды.

Для усиления мыслей их следует многократно повторять, концентрировать направлять, что позволяет увеличивать их силу. Аналогом для понимания возможно сравнение с увеличительным стеклом, с помощью которого, собрав в пучок солнечные лучи, достичь высокой температуры, необходимой для возгорания. Изучая силу мозга, мы всегда должны помнить, что мысли обладают собственной силой.

Чаше всего мы не ценим наши мысли и не обращаем на них внимания. Мы бы относились с большим вниманием к своим умственным процессам, если бы за каждую мысль, в зависимости от ее характера, приходилось бы получать или отдавать один евро. Физики утверждают, что системой для учета мыслей является Вселенная, где ни одна мысль не остается без внимания с ее стороны, но от нас она уходит в другие миры. Следовательно, к мыслям необходимо относиться бережно, следить за их течением, соответствующим образом направлять, концентрировать.

С позиций последних исследований легко объяснить существование престижных ВУЗов, стремление молодежи к участию в конкурсах на право быть их студентами. Этого же

плана явление причастности в мотивационных теориях. Престижные ВУЗы, институты являются накопителями энергии мысли в больших объемах, которая хранится в энергетических подсистемах Вселенной в автономных ячейках, обслуживающих сверхсознания своих клиентов. К числу последних относятся те, кто причастен к ним: студенты, выпускники, исследователи. Получив "визу" причастности, ее обладатель получает право на использование "банка мыслей" родственного накопителя, к которому через подсистемы сверхсознания обращается во всех случаях, когда в этом имеется необходимость. Этим и объясняются успехи выпускников элитных ВУЗов на практике, т.е. в бизнесе, исследованиях и др. Выпускники иных ВУЗов не имеют базу мыслей такого масштаба. У них нет права входа в эти хранилища, на пороге которых по Фрейду стоят неподкупные цензоры.

Феномен успехов Томского филиала на международном форуме объясняется просто. В коллективе этого предприятия функционируют системы послевузовского развития. Здесь впервые и в единственном случае из практики российских банков выпускается ежегодник "Организационно-экономический механизм банковского менеджмента" Сейчас в Издательство ТГУ передается шестой выпуск. Успешно развивается отделение аспирантуры. Более 20 сотрудников сдали экзамены кандидатского минимума и работают над текстами кандидатских диссертаций, имеются и успешно защитившие. Филиал возглавляет доктор экономических наук, его заместители – кандидаты наук. Банк мыслей этого коллектива создал эгрессивный потенциал, т.е. имеет энергомислительное преимущество относительно других аналогичных российских коллективов, имеет доступ через докторов наук к галактическим серверам. Его энергетическое преимущество и создает экономическое превосходство. Громадный резерв интеллекта сотрудников, в своем большинстве закончивших 4-й ВУЗ России и, следовательно, заслуживших право на вход во вселенную копилку мыслей позволил получить коллективу диплом "Предприятие высокой эффективности финансовой деятельности - 2007", а его руководителю орден "Золотая Звезда. Финансовая доблесть России".

Контакты с информационным банком усиливают энергетическую притягательность специалистов. Они действуют на окружающих подобно магнитам, что упрощает управление персоналом. Сегодня энергетика биополей, как уже указывалось выше, не измеряется, но явно, что она зависит как от усвоенной информации, так и от возраста, т.е. от количества функционирующих в вычислительном центре человека нейронов.

Силу притягательности насыщенного информацией человека можно проиллюстрировать таким реальным фактором. В одном из поселков Томской области

креативный специалист построил современный коттедж. Он стоял в среде обычных для сибирской деревни домов. Но уже через десять лет оказался окруженным со всех сторон кирпичными с прекрасной архитектурой. Нигде в этом поселке подобного не произошло. Сомневающиеся могут ознакомиться с этим феноменом в п. Богашево, в районе улицы Вокзальной №№ 28-40.

Для того чтобы сдвинуться с места в направлении десятки необходимо выполнить серьезное условие – изменить свой образ мысли. Евангелие от Луки (19:26) это трактует так: «Всякому имущему дано будет, а у неимущего отнимется и то, что имеет». На первый взгляд это весьма несправедливо. Но в Священном Писании написано по-другому. Библия гласит, что так устроена Вселенная. Каждый волен сам определять качество собственной жизни, каждому человеку представлена свобода выбирать собственные мысли. Но не каждый из нас понимает гениальность толкования свободы и судьбы в таком понимании. Простой человек России трактует это так: богатому приумножение ресурсов, бедному – постоянное сожительство с нуждой. Наиболее положительно воспринимают названный подход к реалиям жизни американцы и гордятся тем, что создали демократию, которая позволяет каждому желающему достигать желаемого. Обеспеченный человек вырабатывает у себя сознание, настроенное на богатство, его мысли посвящены достатку, успеху и материальному благополучию, что концентрирует их мысли, собирает в энергетический пучок. Но, в той же Америке при правительстве создана специальная структура материальной организации, развивающая малый бизнес, в которой мыслям субъекта оказывается помощь в их реализации.

Что-то похожее на американскую систему создается и в России в различных формах поддержки предпринимательства и инновационной деятельности. Две великие страны мира создают необходимые условия для формирования прогрессивного образа мышления. Весьма специфичен в этом отношении Китай, где на этапе становления малого бизнеса существовал один Госбанк, выдающий кредиты по рекомендации райкомов компартии, экономические комиссии которых анализировали бизнес-планы новаторов. Но у неудачника на первый взгляд все иначе. Он беден и жизненные обстоятельства тянут его вниз. Но принимая во внимание рассмотренные выше теории мозга все выглядит иначе: мешают продвижению к десятке – мысли неудачника, который клянет свою судьбу, рыдает.

Окружающая действительность может измениться, когда будет выработан новый тип сознания, который всегда идет впереди действий. Следует решить, что хотите от жизни – здоровья, власти, материального благополучия, счастья, быть более духовным. Помните, что все это существует в виде потенциальной возможности. После определения типа желания

остается его развитие, включающее накопление информации в виде научения до уровня, позволяющего преодолевать сопротивление среды. Это обеспечить заряд необходимой энергией, позволяющей достичь цели. Сознание должно постоянно подпитываться энергией. Разумеется, для этого потребуется затратить некоторое время и приложить необходимые усилия для развития соответствующего типа сознания, после которых движение начнет осуществляться автоматически.

Если кто-то хочет отнять жемчужину у моря, он должен глубоко нырять за ней. Ему не поможет убеждение окружающих, что на дне нет жемчужины. Привычка жить с созданными самим собою ограничениями и при этом обвинять других – главная причина того, что в нашем мире так мало признанных гениев.

Из сказанного выше следует вывод: действительность, в которой мы живем, всегда будет создаваться Вашим мозгом при наличии закаченной в него энергии в форме информации. Обобщая теорию и практику управления разумом, возможно определить ряд требований к этому процессу продвижения к десятке, хорошо изученных психологами и обобщенных П.К. Портером, являющихся своеобразными шагами к цели. Это визуализация, закладка мыслей, утверждение, осознание, подсознание, интуиция, сны, действительность, концентрация и размышление, взгляды, самооценка.

Мозг человека работает в трех измерениях. Первое – сознание – достаточно изучено людским сообществом, назовем его микроуровнем. Некоторые его проявления мы рассмотрели выше. Последующие же весьма таинственны. Это подсознание со сверхсознанием, в них достаточно места сегодня занимает мистика. Это макроуровень.

Ученые и специалисты в области психофизиологии считают, что могущество макросознания потрясающее, т.к. контролирует и управляет всеми жизненно важными функциями организма. В нем хранится информация обо всем произошедшем с человеком. Через специфические формы выхода в свет, такие как интуиция, сны, ощущения и предчувствия, оно подсказывает нам необходимые идеи и решения. Его считают механизмом, с помощью которого периодически повторяющиеся мысленные импульсы – чувства и эмоции – ускоряются и материализуются в физическом эквиваленте. Эти уровни готовы служить нам постоянно, но лишь немногие умеют использовать их силу.

Макроуровень неразборчив, он отражает неудачу, провал, болезнь с той же окраской, что и успех, процветание, воспроизводя в жизни то, на чем мы сделали акцент сами. Ситуацию оно не оценивает, как это делает сознание. Поэтому необходимо следить за тем, чтобы положительные эмоции всегда преобладали над отрицательными. Изменению внешних обстоятельств предшествуют внутренние изменения. Сознание должно быть занято

ожиданием лучшего, и сделать необходимо все для того, что бы позитивные мысли не отклонялись в сторону плохого, в чем может помочь «закон привычки». Ранее мы уже отмечали, что вся материальная действительность состоит из частиц энергии. Мы живем в гигантской энергетической паутине. Когда начинает закладываться в макроуровне установка на успех, то у всей энергетической сети вызывается резонанс энергии. Он непрерывно воспринимает колебания энергии успеха, притягивает к вам людей и обстоятельства, необходимые для достижения цели. Но он коварен, т.к. с таким же успехом притянет и неудачу, если у вас преобладают негативные мысли. Он работает с теми желаниями, надеждами, страхами, которые присутствуют в Вашем мозгу.

На уровне современных концепций по управлению мозгом мы можем притягивать и создавать действительность с помощью мысли, которая является сгустком энергии. Если Вы не желаете мириться с постоянно теряемыми возможностями Вам необходимо уже с сегодняшнего дня начинать закладывать в свое подсознание мысли о том, что вы желаете.

Этим способом сегодня успешно пользуются хорошо натренированные охотницы за олигархами, за каждым из которых, со слов писательницы и жены одного из крупнейших бизнесменов России Татьяны Огородниковой, давно уже выстроились очереди. Одна из знакомых журналиста Валентины Якубовской (см. г. Вести № 4 (753) от 24 января 2008 г., г. Рига) с 16 лет заложила в подсознание взять под контроль олигарха из рекламного бизнеса, аккуратно вытеснив из его жизни законную жену. За него она вышла замуж как только ей исполнилось 18 лет. Все это время она ориентировала свое подсознание на удачный конец ее желаний. Сейчас ей 25, пребывает в постоянной депрессии, а муж пытается втолковать ей, что плакать она не имеет права, и развлекает рассказами о том, как и с кем провел часы досуга. Неудачи женщины после замужества вытекали из того, что в ее подсознании не было информации и установок относительно обустройства семейной жизни с олигархом. «Разработка» девушками состоятельных людей с использованием научной организации успеха является одним из самых активно развивающихся бизнесов. Охота на «бедных олигархов» приняла массовый с криминальным оттенком характер. По степени цинизма способы разработки «золотоискательницами» состоятельных людей перекрывает даже вымыслы. Научный метод работы с мозгом это джинн, которого выпускают из бутылки, при достижении как этических, так и греховных целей.

Существует огромное количество «школ обольщения» (см. рекламные щиты в ВУЗах г. Томска), готовящих таких разработчиц. По данным авторитетных источников, утверждает Валентина Якубовская, сейчас могут разрабатываться все мужчины из «золотой сотни» «Форбс»: Мордашов, В.Богданов, И. Махмудов, А Усманов, В. Вексельберг, Р. Абрамович и др. В России появилось достаточно миллиардеров и мультимиллионеров для целых бригад

охотниц, обученных использовать описанные выше методы выхода на 10.

Здравая самооценка в новаторстве весьма важна, но приход к осознанию собственной значимости связан с определенными трудностями. Все начинается с того, что ребенок от родителей должен видеть любовь и поддержку и только потом у него складывается положительное отношение к себе. Три концепции улучшают самооценку: а) Вы уникальны; б) Вы можете сделать все, что захотите; в) у Вас безграничная власть над собой. Себя следует любить и обладать самоуверенностью. Ваш авторитет и возможности всегда связаны с новаторством.

Мы все обладаем творческим потенциалом от природы, но не в равной степени и распределены по этой способности, как и по другим. Но многие убеждены, что он у них отсутствует, что подавляет творческое начало. К счастью каждого из нас – его можно возродить. Известно шесть творческих стратегий для улучшения условий жизни: 1) будьте исследователем; 2) задавайте вопросы; 3) вынашивайте кучу идей; 4) нарушайте правила – ломайте привычки; 5) дайте работу воображению, представьте, как бы это сделали другие; 6) наполняйте колодец, т.е. следует научиться заботиться о себе, оценивать свои силы, уметь более эффективно балансировать работу и отдых. Буддийская мудрость гласит: если постоянно держать лук туго натянутым, он сломается.

Творческие наклонности – это необходимый навык для успешной жизни. К счастью, эта способность может развиваться, т.к. она дана от рождения. Проснувшийся творческий дух значит гораздо больше, чем обычная интуиция.

Каждый из нас мечтает о том, что должны наступить дни без проблем. Но они остаются важной составляющей нашего существования. Вселенная нам постоянно шлет знаки, сигналы и часто в виде проблем. Нам же остается только познать то, что каждая из них пытается сказать. Если мы отступаем перед трудностями, то упускаем предназначенное для нас важное послание. При движении вперед к прогрессу следует учиться секрету превращения каждодневных ситуаций в «литейское золото», умению выхода из любого критического положения. Рецепт этого прост: стоит человеку поверить в свои силы и приступить к поиску возможностей, которые имеются в каждом случае, как приобретенные познания превратятся в ключи от проблем. Проблема в таком варианте становится источником возможностей. Тому в истории достаточно примеров. Американский президент в житейском плане был окружен одними проблемами. Он даже не мог самостоятельно сесть в инвалидную коляску, но, освоив способы преодоления своих невзгод, смог вывести страну из великой депрессии, что оказалось не под силу нашему спортсмену и атлету Б.Н. Ельцину. В нашей личной истории встречались случаи быстрого выхода из критической ситуации только на основе того, что автора с юношеских лет осенила мысль, что проблема это толчок

извне к развитию за счет всегда имеющегося пакета возможностей. Вселенная всегда посылает нам проблемы только с системой возможностей, которые необходимо распознать, ощутить и увидеть то место, где они находятся.

Судьба автору этих строк поставила ограничения в плане общения с использованием нижних конечностей и отодвинула на первом этапе от возможности участвовать в молодежных вечерних тусовках. Но мне представилась возможность, используя популярный и единственный в 50-х годах прошлого столетия музыкальный инструмент, на основе быстро освоенной нотной грамоты в течение года стать самым популярным, обожаемым и почитаемым красавицами поселка молодым человеком. Аналогичные ситуации впоследствии повторялись очень часто. Не имея возможности в оперативном передвижении по поверхности планеты и в зарабатывании средств на проживание с помощью той части тела, что ниже грудной клетки, я включил в работу возможности головы и компенсировал потерянное в судьбинской истории, имея сегодня в распоряжении для передвижения все виды транспорта от велосипеда (на первом этапе борьбы с проблемой) до необходимого для всех направлений движения средств (авто, снего-, болотоходы, катера и др.). Мне жизненная практика подтвердила утверждения мыслителей, что проблема – это источник возможностей, в борьбу следует верить, а не обходить ее натопанной тропой.

Но для борьбы необходима приличная энергетика, основой которой является здоровье. Исцеление на основе самовнушения прекрасно описано представительным количеством авторов-писателей. Все они советуют проводить несколько минут не под струей холодной воды, а под душем из мыслей о собственном здоровье и мыслей. Мы солидарны с ними, но, к сожалению, на практике нам не хватало терпения до полного исцеления и мы прибегали к использованию медикаментов. Мыслительный дух психотерапевтами считается своеобразным оздоравливающим тоником, на который требуется всего две минуты. Наше осторожное отношение к этой процедуре, как показал самоанализ, вытекает из того, что организм не может уловить разницу между «настоящей» угрозой и ее предчувствием.

Смех и юмор оптимисты от менеджмента тоже считают исцеляющими процедурами, т.к. способствуют выделению из головного мозга энкефалина и эндорфина, гормонов, которые снимают боль, напряжение и депрессии. Но проблема в том, что при напряженном состоянии сложно выйти на смех и юмор. Разум сегодня еще не совсем использованный ресурс, который предстоит изучать целое столетие, чтобы выйти на возможность его измерения и управления им. Расхохотаться при сильной боли в мышцах мы еще не в состоянии. Потребуется, видимо, десятилетия для организации тщательных исследований в этом направлении. Но в настоящее время, и мы убеждены в этом, работает почему-то жесткое правило: только четкое представление о том, что мы можем сделать и чем можем

стать, стимулирует нас к регулярной работе над созданием новой действительности.

Описанные выше функциональные особенности мозга не могут системно реализовываться без элементарного управления. От корректирующего воздействия на таинства нашего аппарата конструкции миротворца отказываться не следует. Если согласиться с потоком жизни, то он может вынести на рифы. Относительно этого воззрения есть и противоположная точка зрения. Судьбой запрограммированная жизненная стезя не может быть скорректирована. Но на этот счет имеется религиозная легенда относительно проблемы верующего в библейские истины человека. Он считал, что следует поступать по велению бога и делать так, как подсказывают обстоятельства. Находясь в потоке жизни, он, таким образом, позволял жизни самой нести его к поставленной цели. В такие дни свободного движения он чувствовал себя уверенным и способным, его путь ясен. Но однажды он заметил, что, промазывая в потоке жизни, он тащится с трудом, как будто увязает в болотной жиже. И вот однажды, когда иссякли его силы при движении по размокшей глине, он с мольбой взглянул на небо и задал Всевышнему простой вопрос: «Где же ты, Господи?». Ответа не было, но через некоторое время заметил, что кто-то издали машет ему. Присмотревшись, он узнал миротворца и воскликнул: «Господи, Боже мой, что ты делаешь там, вдали, когда нужен здесь?» «Я здесь, – услышал он голос Бога, – потому что именно здесь лежит твоя дорога!». Хотя и пути господни неисповедимы, но ясно одно: коль выбрал путь через топи, то бог с тобой, но он не помощник тебе, т.к. это лично Ваша дорога, Ваша инициатива, и он корректировать ее не собирается, ибо каждый свободен в своем выборе. Бывало, идущий в атаку на жизнь, знает, что существует нечто более великое, чем их маленькое человеческое «я», и на этом держится мир. Если жизнь кажется грязью и болотом, то пора искать новый чистый и прямой путь, который выведет Вас прямо к цели без божьей помощи, хотя последний и будет с Вами, но проявится при подведении итогов, оценки результата.

В управлении мозгом накоплен как опыт поколений, так и достаточно результативных исследований ученых. Рассмотрим некоторые его элементы ниже.

1. Работа с резидентской информацией, которая наполняет банк памяти воспоминаниями о всех прошлых событиях, мыслях. Необходимы тренинги по отсеву и забыванию минорных ситуаций. Слезами горю уже не поможешь, но избавление от них является искусством каждого, они наполняют подсознание информацией не на совершение действий, а на переживания. Исследования показывают, что у счастливых людей имеются программы резидентской памяти, поддерживающие позитивные чувства. Достигается это за счет того, что накапливается в сознании существенный резерв возможностей на все случаи жизни, что приводит удачливого не к анализу отрицательной ситуации и долговременному

выяснению причин, а к немедленному выходу из кризиса, к нормальной деятельности. Оказывается, что счастье улыбается существенному, а обездоленному, у которого в запасе нет возможностей и он начинает раскручивать "задний ум", надеясь в прошлом найти тропу к ликвидации печальных последствий. Неудач не должно быть - должна быть связь с возможностями.

2. Развитие фотографической памяти, емкость которой весьма существенная, она удерживает информацию на доли секунды. Ее бы моментально скачать на электронное устройство, но таких приборов еще нет. Надежда только на тренировки, возможность использования которых реальна. Рассматриваемая память сохраняется продолжительное время у детей и впоследствии угасает из-за перегрузки полушарий. Известно, что в тех обществах, где не пишут и не читают, она функционирует на протяжении всей жизни. Видимо, она потом нам не нужна. У детей сохранение продолжительнее. Следует постоянно совершенствовать процесс сохранения и вызова информации. В это надо верить. Если Вы уверены в том, что у Вас совершенная память и хорошая система вызова информации, то мозг будет продолжать совершенствовать навыки пока это не осуществится. Это и есть цель наших диалогов самопомощи, ментальных образов и формулировок. Если в них поверите, то они смогут превратиться в реальность, если нет - останутся просто навыками.

3. Нейтролингвистическое программирование тоже способствует развитию (НЛП). В его основе лежит фрейм – А что если? В тупиковых ситуациях, когда теряется вера в успех, он хорошо помогает перестроиться с минора на мажор. У охотников в ходу лесная история, суть ее в следующем. Тайга заполнилась мажорным визгом зайца, который буквально летел по просеке. На его пути оказался медведь, в шубу которого он ударился. Схватив от злости проказника за уши, хозяин необъятных просторов задал вопрос относительно его мажорного крика и космической скорости. На что тот ответил, что у него появилось желание обнять и приглубить лисицу. На последующий вопрос, что это невозможно ни практически, ни теоретически, т.к. у лисы выше скорость и имеется руль для резких поворотов в виде хвоста. При заячьих рулевых возможностях, где хвост можно рассмотреть только с помощью увеличительного стекла, он просто врежется в первое же возникшее на повороте препятствие. Заяц же, заряженный хорошим настроением, ответил очень просто: если не догоню, то разогреюсь. Он был запрограммирован на успех и его не пугала прямая недостижимая цель. В сознании был сформирован резервный результат, он-то и придавал силы в погоне за лидером всех лесных красавиц.

Этот фрейм заставляет разум сосредоточиться на возможностях и вероятностях. Без возможности разум застревает в безвыходности. "А что если?" позволяет построить мост

между правым созидательным и левым логическим полушариями. Он переносит разум с уровня "Я надеюсь" или "мне хочется" на уровень "Я могу и знаю как" и таким образом спасает нас от самосаботажа. Мы сами жизни должны придавать смысл, т.к. сама по себе она не имеет значения.

4. Тренинги на успех.

Рассмотрим один из них. Представьте, что перед Вами круг. Заполните его своим любимым цветом. Вообразите, что в нем находится интенсифицируемая Вами способность. Усиливайте воображение и входите в этот круг и представьте, что этот цвет заполняет Вас, как пустой сосуд от пяток до макушки. Будет лучше, если при этом закроете глаза. Разум начнет создавать "круг власти" в Вашей жизни, который будет работать на Вас в любое время, когда захотите. Надо представлять всегда те места, в которые Вы будете входить в круг. Их должно быть три с четырьмя шагами:

Шаг 1. Подумайте о негативных эмоциях, от которых желаете отказаться.

Шаг 2. Войдите в круг власти и представьте, что он заполняет Вас.

Шаг 3. Расправьте плечи, поднимите голову вверх и позвольте своему воображению овладеть Вами (дышите так, как при ощущении большого счастья и гордости).

Шаг 4. Представьте, что Вам необходимо изменить, чтобы Вы смогли вступить в действительность с мыслями о возможностях.

"Круг власти" есть у каждого. Это то, что хорошо получается. В напряженных случаях он вызывает эмоциональный подъем. В юные годы, когда я занимался детьми, передавая их утром воспитателю, я обратил внимание на странный приказ педагога. Дети, одевайте срочно свои думательные шапочки, которых физически не существовало. На недоуменный вопрос специалист по работе с малышами ответила. Это ее личный прием для переключения сознания детей с мыслей о родителях на новые условия проведения времени, т.е. на занятия. Таким образом, бывалый педагог вводил каждого из непослушных упрямцев в "круг детсадовской власти".

5. Сортировка настроений, сопровождающих деятельность по совершенствованию.

Прогрессивные изменения предпочитают преобладание позитивного настроения, избегают негативного. Как этого добиться? Мозг функционирует на четырех уровнях, частотах: бета, альфа, тета, дельфа. На бета-волнах мы погружены в жизненные события: планируем и действуем вместе с эмоциями. Информация с этих частот уходит в область нижних до уровня дельфа и становится частью неосознанного поведения. Все отчаяния и беспокойства, таким образом, уходят в подсознание и создают потенциал для умственных и эмоциональных расстройств, причины которых почти никогда не обнаруживаются. Столкнувшись с такими ситуациями, мы не можем понять, почему не выполнили задачи.

Мозг всегда будет наталкиваться на страхи и отчаяния. В таких случаях наказания не помогают. У мозга нет содержания для слова "нет".

При проявлении желания включенности в борьбе за достоинство чаще всего не хватает упрямства в переходе от состояния бездействия к состоянию интенсивного движения. В таких случаях полезными окажутся знания о возможности получения положительного результата с использованием трансового состояния. Известно, что существует дистанционная связь мозга человека с информационно-энергетическим полем Земли. Считается, что подключение к нему возможно через создание у человека трансового, измененного состояния сознания, своеобразного аутогипноза. В этом состоянии усиливается активность правого полушария и частично прекращается активность левого. В этом состоянии сознания человек утрачивает активный контакт с окружающей действительностью, что сопровождается общим нарушением ориентации. В таком состоянии легко изменить старые установки и переориентироваться на развитие, т.к. возникает повышенная готовность психики к приему информации. Оно возникает: при туристических поездках; после эмоционального напряжения; при прослушивании расслабляющей музыки; произнесении молитв и мантр; медитации; церковных богослужений; массовых митингов. Этому состоянию способствуют: а) ощущение влюбленности; б) массаж; в) горячая ванна; г) воспоминания приятных ситуаций в жизни. Глубины транса субъективны и, следовательно, индивидуальны. Устойчивость к трансу совпадает у индивидуумов с их способностью противостоять действиям алкоголя, наркотиков, психотропных средств.

Столетиями властные структуры руководили массами людей после их погружения в трансовые состояния с помощью несложных психотехнических приемов. В СССР были разработаны технологии наложения политической информации на звукозапись популярных мелодий.

В нашей практике мы создавали формирование трансовых состояний для увеличения вкладов населения на основе продолжительной серии телепередач "Старые мелодии". Ее трансляции собирали у экранов телевизоров до 70% населения возрастом свыше 40 лет. При этом использовалось чувство ностальгии по русским мелодиям, вытесненным современными. М., ведущий передачу, пользовался непререкаемым успехом. Спонсором передачи являлся Томский филиал Газпромбанк. Почти каждая передача начиналась призывом М. к пополнению личных вкладов в Газпромбанке. На всех центральных улицах города в это же время были размещены информационные щиты с воспринимаемыми клиентами слоганами, типа: "Быть победителями! Газпромбанк"; "Газпромбанк. Быть лидерами!"; "Быть счастливыми! Газпромбанк"; "Быть любимыми! Желает Вам Газпромбанк"; "10 лет надежной работы - это только начало. Газпромбанк"; "Газпромбанк.

Новейшие технологии банковского бизнеса";

"Газпромбанк. Сеть офисов. Ваш вклад работает в любом офисе"; "Я уже сделала выбор! Газпромбанк" (см. приложение).

В системе радио и телевидения руководитель филиала постоянно выступал в качестве консультанта по банковским вопросам. Транс способствовал филиалу в занятии второго места в регионе по вкладам физических лиц и первого по количеству банковских карт (от 30 до 50%).

Основоположник кибернетики Н. Винер считает, что в работе мозга участвует сложный регулятор, в сущности, по его убеждению, механический, который через мозг осуществляет контроль за жизнедеятельностью организма. Переход этого уровня регуляции к гипнотизеру происходит при достижении транса. В рассматриваемом случае наш ведущий выступил в роли неосознаваемого и непредполагаемого самим гипнотизера. Это был местный экономический Кашпировский. Его советы были правдивыми и приносили элементы спокойствия в сложные для России времена.

Наказание.

Человеку приказывают не делать. Но у мозга нет содержания для слова "нет". Альфа и бета волны – это два состояния, которые связаны со спокойствием, умиротворенностью, достигающие путем медитации, гипноза, в молитвах или слушании успокаивающей музыки. Это мысли детей. Все, что увидится в этом состоянии, приводит к быстрым и легким изменениям. Для расслабления достаточной 10-15 минут. В это же время возможно мысленно спланировать свой рабочий день.

Дельфа- волны - это состояние глубокого сна и обновления. Это страна неосознанных сновидений.

Бета-волны аналогичны функциям левого полушария, а состояние альфа/тета-волн аналогичны функциям правого.

Каждый при тренировке может пребывать в ненапряженном состоянии альфа-волн и испытывать естественный приток созидательной энергии.

Обладая критическим умом, Вы блокируете естественный поток альфа/тета-волн. Бета-волны можно тормозить. Надо научить мозг создавать естественный эндорфин, который вырабатывается мозгом в момент, когда Вы прекрасно себя чувствуете, т.е. в названные 15 минут удовольствия - это бесплатные упражнения для получения эндорфина.

7. Энергетическое обеспечение новаций

Человек - это мощная электростанция. Стремящемуся к десятке следует обладать навыками в части формирования резервных запасов энергии. В литературе существует великое множество видов диет. Все они имеют субъективный оттенок, а универсальные

рекомендации отсутствуют. Здоровому новатору необходимо, кроме обычно рекомендованных продуктов, обратить внимание на один, который используется нациями, достигшими вершин технического прогресса и отсутствует у игнорирующих его по религиозным или материальным соображениям. Этот продукт называется "свежесоленое по русским обычаям свиное сало". При нормальной печени его усвоению способствует распространенный напиток - русская водка. Сало содержит ферменты, которые интенсифицируют способность к новаторской деятельности, изобретательству, широкомасштабным преобразованиям. Когда мы в своей практике на заре последней перестройки вытаскивали из катастрофической финансовой ямы и полного уничтожения Томский Свинокомплекс, обеспечивающий Западную Сибирь востребованным мужским населением продуктом. Один из корреспондентов сформулировал нашу позицию так: "Когда В.А. Гага спасал Свинокомплекс - он спасал Россию".

Для нормальной работы мозга, кроме сала, необходим сахар, хлеб и многое другое, чего сегодня достаточно в сети продуктовых магазинов разных сервисных уровней. Мы только имеем желание напомнить, что после 27 лет человек каждый год обменивает 1 кг мускулов на 1 кг жира, но 1 кг жира занимает в 5 раз больше места, что и приводит желающих много кушать к избыточному весу для ношения которого требуются дополнительные продукты питания. Наш же организм в упрощенном подходе - это комбинация пищи, жидкости и отношения к миру, которое по-своему присуще каждому. Новатору следует знать всего шесть правил нормального питания:

1. Недоедание. Через 15 минут в мозг уходит информация о насыщении.
2. Никогда не ешьте и пейте одновременно.
3. Ешьте фрукты отдельно.
4. Овощи - это строители, это фабрика, формирующая здоровые кости и ткани.
5. Консервам - нет.
6. Вода - эликсир жизни.

Крайне необходимы индивидуальные физические упражнения, лесные прогулки, солнце, сон. Последний необходимо натренировать на решение проблем.

8. Насыщение разума информацией.

Информационное насыщение мозга всегда осуществляется на основе изучения теорий и собирания на их основе фактического материала. Рассмотрим несколько приемов его оптимизации.

А. Следует в начале войти в альфа-состояние, т.е. приводить ум в позитивное расслабленное состояние. Эйнштейн засыпал на 10-15 минут 6-7 раз в день. Он называл это принципом кошачей дремы. В альфа-состоянии мозг не различает время и он убеждал мозг

и тело, что они спят достаточно.

Боевых пилотов США учили спать меньше, применяя систему ложка-кастрюля. Засыпающий ронял ложку со звоном и просыпался, и так на протяжении всей смены. Другое важное качество альфа-состояния - повышение творческих возможностей, сопутствующее расслабленному состоянию. Классическая музыка в стиле барокко расслабляет и приводит к волнам типа альфа-состояния. У людей, натренированных учиться под музыку, способность к запоминанию фактически увеличивается. В состоянии альфа-тета нет страха. Спокойствие и уверенность

Б. При обучении главное не в "достаточном уме", а в достаточной мотивации.

В. 5 шагов к оптимизации состояния обучения.

1. Включить расслабляющую музыку (барокко - мелодичная, классическая, нью эйдж).

2. Примите удобное положение со взглядом вверх.

3. Представьте, что Вы на природе.

4. Вообразите, что успешно достигли всех намеченных целей и добились всех результатов.

5. Вернитесь назад, произнесите слова несколько раз подряд: "полное пробуждение".

И все это займет 5-10 минут, но не менее 1 раза в день. Далее следует включить сосредоточенность.

Г. Разбудите в себе любознательность.

Д. Разрушайте старые стереотипы, ограничивающие деятельность. Рискуйте, экспериментируйте, открывайте новые возможности.

Как руководителю школы бизнеса мне почти каждый день приходится участвовать в обсуждении стоимости образования, но за все время работы как на производстве, в сфере бизнеса, так и в ВУЗе, я ни разу не участвовал в дискуссии о цене невежества.

Е. Минуйте синдром краба. Когда Вы поймали одного краба, то следует закрывать ведро, чего впоследствии делать не следует. Нас окружает достаточное количество друзей, которые не позволяют Вам выйти из среды. Ибо если Вы защитите диссертацию, то им придется делать то же. Окружению иногда кажется, что добиваясь чего-то большего, Вы отнимите что-то у них. Философия гения иная: "Чем лучше становишься ты, тем выше поднимаюсь я, ибо все мы связаны в этом путешествии, называемом жизнью".

Насыщение информацией осуществляется не только на основе самообразования, но еще чаще через прослушивание лекций известных в плане компетенции и умения ее сжимать. И здесь накоплен определенный опыт. Постараемся ответить на такой вопрос, как же преуспеть относительно рядового персонала в лекционной аудитории. Знание, прежде

всего, не просто лекционирование информации, но и великая осведомленность, где и как ее найти, используя поисковые сайты Интернета.

а) взгляд на лектора как на 10 часов циферблата или на 30-60 секунд над головой преподавателя

б) хорошее конспектирование. 70% студентов, делающих пометки в конспектах или чтении, к ним не возвращаются.

в) использование символа мощи (X). Этим X при вычерчивании Вы визуализируете мост между левой и правой половинами мозга. На этой странице потом пишете конспект.

г) пишете аккуратно с сокращениями.

д) просмотрите конспект следующим образом: опять через X и без заглядывания в конспект опишите то, что запомните.

Учить потом следует то, что оказалось невыписанным. Повторять следует столько раз, сколько необходимо для успеха.

е) всегда, / когда почувствуете нарастающую усталость или потерю интереса, остановитесь, закройте конспект и оглянитесь вокруг. Во время перерыва произойдет закладка полученной информации в память.

ж) не забывайте при чтении включать мягкую расслабляющую фоновую музыку.

З) слушая лекцию, используйте "круг власти".

Каждый раз, переступая порог, Вы входите в свой "круг власти". Он будет там, представляя Вам оптимальное состояние обучения и слухового восприятия тогда, когда Вам это больше всего необходимо.

и) Переключение мозга в режим восприятия речи применяйте методику "трех пальцев".

Этим приемом мы переводим сознание на внутренний уровень с помощью процесса привязки - особого процесса, вызывающего некоторое психологическое состояние практически без сознательного вмешательства. Сделать это надо несколько раз. Это позволяет настроиться на волну лектора для оптимизации состояния обучения.

к) Представьте себя на месте преподавателя и задайте себе вопросы с его позиции. Это психологическая установка.

л) Имейте в виду, что в современных условиях все больше становится такой резерв интеллекта, который работает на опережение. На это обратили внимание впервые при подготовке космонавтов.

При разработке космических программ выяснилось, что проблемы возникают быстрее, чем люди могут на них реагировать. В НАСА разработали программу, обучающую космонавтов думать в будущем времени. Позитив надо раскручивать с опережением и

учиться уходить от принятия решений по первой производной. На позитив следует давать установку - это использование слов или предложений для вызова позитивных реакций или результата.

Интенсивная работа с мозгом через определенное время приведет Вас к ощущаемому превосходству в окружающей среде. Вас метод выполнения работ будет признаваться все большим числом коллег и, наконец, станет всеобщим. Сработает в конце концов так называемый эффект сотой обезьяны, суть которого следующий. На один необитаемый остров завезли немытый, грязный картофель и высыпали в песок как корм для обезьян. Они с неохотой поедали загрязненные клубни. Но вот одна из них попыталась вымыть их в воде. Через несколько дней это стали делать еще несколько особей. Постепенно число таковых возросло, но после того, как сотая стала употреблять чистый продукт, все стадо кинулось делать также. Через некоторое время эти методы употребления пищи перекинулось на другие острова без физического общения. Это подтверждает то, что имеются квантовые, либо биологические энергополя, пересекающиеся друг с другом у каждого индивида. Феномен сотой обезьяны означает для Вас, как устремленного к знаниям человека, что Вы пробуждаете внутреннего гения не только у себя, но и у тех, кто находится рядом с Вами.

В нашей практике мы неоднократно наблюдали или управляли процессом названного выше эффекта, но впечатляют три из них.

После перехода с предприятия в ВУЗ я оказался перед фактом почти никакой остепененности преподавателей. Из числа 11 сотрудников степень кандидата наук в 1972 г. имел только заведующий кафедрой. После установления связей со столичными ВУЗами встала проблема выезда от семей за пределы Урала ассистентов и старших преподавателей. Согласия двоих было достаточно для составления списка очередности остальных. Через пять лет это же повторилось и с докторантами. К концу 90-х годов прошлого столетия со степенью доктора наук работало уже 40% сотрудников. В числе неостепененных до уровня кандидата наук оказались двое, но с потенциалом на успех в дальнейшем. Кафедра, примкнув в творческом сотрудничестве к исторически значимому коллективу факультета, уже к концу 90-х годов имела возможность осуществлять защиту как кандидатских, так и докторских диссертаций.

Но подобного эффекта не удалось достигнуть в коллективе Томского филиала Газпромбанка. При существенном интересе у ее сотрудников к получению ученых степеней, что подтверждается сдачей экзаменов кандидатского минимума более 20-ти сотрудниками, цепной реакции не произошло.

К концу десятых годов нового столетия смогли подготовить работы и защитить их только 4 сотрудника (в т.ч., одна докторская диссертация) из 250 человек работающих.

Осуществлялись предсказания профессора Б., который предупреждал, что на барьер диссертации может выйти человек при большой нужде или высокой генетической культуре и поэтому не имеет смысла работать в этом направлении со специалистами, у которых имеется и реализуется возможность приобрести автомобиль и достойную квартиру без защиты диссертации.

Мною не было учтено это предположение, т.е. не усилена мотивация творчества. Ориентация на защиту диссертаций не связывалась с карьерой и существенным увеличением должностного оклада. В нашей организации оstepенным выплачивалась надбавка к заработной плате всего лишь в размере 3% от средней зарплаты. Следовало бы ее увеличить до 30%, а при аттестации персонала учитывать наличие степени кандидата наук или успешность работы над текстом кандидатской диссертации.

Задним умом замечаются и методические недоработки научного руководителя. В первых 3-5 текстах мне следовало самому принять участие. Это бы позволило начинающему исследователю чувствовать энергетику и включившись в ее поток впоследствии самому продолжать исследование. Я же ограничился помощью в подборе литературы, ее сортировки. Сейчас становится ясным, что этого было недостаточно. Практика следует уметь выводить на орбиту исследований.

Но в этом эксперименте нас успокаивает то, что мы преодолели синдром краба. А это означает, что для последующих лидеров имеется свободное от энергетической агрессии пространство, на котором возможно размножать новаторские идеи.

Но прошли годы, молодость сотрудников перешла в стадию зрелости и осторожности. Об этом свидетельствует случай с одним из большой серии рекламных продуктов. С моего одобрения осуществление различного рода платежей через сотовые телефоны в вечернее время было представлено срыванием квитанций с обольстительной женщины, завернутой в чеки. После оплаты всей кредиторской задолженности женщина могла оказаться раздетой. Такой легкомысленный подход к нетрадиционному виду рекламы вызвал протест определенной части сотрудников при нормальном восприятии ее клиентами. Это свидетельствовало о том, что главный менеджер банка не учел взросления управленческого персонала, который лучше описать с рифмованным подходом, т.е.

Постарели мои капитаны

Дым от трубки слезит им глаза

И девчонки в коротеньких юбках

Не волнуют уж больше сердца.

Впоследствии для исключения неожиданных вариантов Головной банк запретил без согласования самопроизвольную работу с рекламными агентствами.

Специальность менеджера такова, что он находится в постоянном контакте с людьми. У него всегда имеется кто-то как сверху в иерархии, так и снизу. Достижение результатов, особенно в XXI веке, у него в конечном счете будет связано со способностью устанавливать отличающиеся высоким качеством отношения с людьми. Для этих целей следует обладать хоризмой – искусством очаровывать окружающих, притягивать к себе внимание. Таким образом, менеджер должен обладать еще и хоризматическими способностями, благодаря которым от него и будет исходить упомянутая выше притягательная сила. Значение этого показателя предполагает:

1. Необъяснимое врожденное качество "благодать" своего рода, излучаемая той или иной личностью.

2. Заряд энергии, исходящий от определенного человека, порождающий безоговорочное доверие, обаяние, силу убеждения.

3. Сексуальная привлекательность (по определению Николаус Б.Энкельман). Но нашему убеждению последнее имеет значение при первом знакомстве с человеком. Это краткосрочная энергетика влияния. Религия определяет хоризму с позиций божественного дара, которым человек наделяется в результате определенных обстоятельств и трудностей, чтобы побуждать людей предпринимать определенные усилия. В древней Греции люди, обладающие хоризматическими качествами, считались любимцами богов, которые помогали своим избранникам добиваться необыкновенных успехов.

Мы придерживаемся позиций тех авторов, которые считают, что удачливость притягательной личности не является врожденной и не проявление счастливой судьбы. Мы согласны только с тем, что удачливый лучше других умеет использовать свое дарование, свои способности, и не больше. У него к успеху приводит чаще не делание, а воодушевление, т.к. самое прекрасное слово в мире – энтузиазм. Невозможно не поддаться влиянию притягательной силы, исходящей от воодушевленного человека. На языке медицины воодушевление можно сравнить с вирусом. Тот, кто его поймал, становится его распространителем, т.е. заразным. Способность завораживать и увлекать за собой других зависит от жизненной силы человека. Выше мы убеждали Вас что для создания базы для творческой силы необходимо постоянно употребление свиного сала и лучше свежего, которым снабжает нас ЗАО "Сибирская аграрная группа". У всех наций, вышедших в лидеры по техпрогрессу, оно являлось основным продуктом, особенно для мужчин, использующих его в качестве "закуски". Приемы же накачивания мускулов и энергетики обладателями хоризмы хорошо описаны Николаусом, Б.Энкельманом в работе "Власть хоризмы" (М2005). Мы не являемся исследователями этой проблемы, а всего лишь пропагандистами, советуем

желающим усилить свои возможности использовать ее в качестве учебника.

Хоризма включает в себя способность мотивировать подчиненных и просто окружающих, а также друзей. В число мотивационных элементов входит, прежде всего, умение и желание хвалить, благодарить, т.к. это связано с чувством собственного достоинства и уверенности в своих силах. Слова одобрения сильнее повышения зарплаты, отнесенной Герцбергом всего лишь к гигиенической составляющей мотивационного процесса. Теоретики менеджмента рекомендуют хвалить подчиненного не менее 3-х раз в течение рабочего дня и находить для этого повод. Благодарность является искренним выражением уважения.

Руководитель с хоризмой покоряет сердца окружающих, к его мнению прислушиваются, его уважают и каждый из его окружения стремится доставить ему радость. Как в теории, так и в практике управления считается, что профессиональные знания – это от 15 до 35 % производительности, остальное – мотивация. По этому поводу еще в прошлом столетии хорошо заметил Д. Эйзенхауэр: "Управлять людьми – означает побуждать человека делать то, что ты хочешь, потому что он сам этого хочет".

Притягательная сила хоризмы работает не на рациональном, а на эмоциональном, т.е. на основе правого полушария. На практике она проявляется у руководителя как способность умно строить свои отношения с окружающими. От человека, наделенного хоризматическими способностями, исходит заряд энергии, чувство уверенности, авторитетности, а также чисто человеческое тепло. Следовало бы в корпоративных положениях об оплате труда руководителей определять для хорезматиков надбавку к заработной плате. И если сегодня это не практикуется, то только потому, что отсутствуют приборы по измерению этого заряда энергии, которую отдает специалист такого класса подчиненным

Описанная выше система "Усиление специалистами предприятий собственного достоинства" свидетельствует о чрезвычайной сложности процесса, требующего собранности по мыслям и усилия по воле. Это же подтверждает и практика. Большинство людей сегодня без особого принуждения не в состоянии ни выбрать наиболее предпочтительную способность, ни определить ее востребованность в практической жизни. Функции элементов жесткой системы могут выполнить: а) внутренняя генетически обусловленная культура социального поведения; б) трудовое воспитание; в) производственное принуждение (мотивация) на основе напряженных планов деловой карьеры; г) наличие свободного времени, определяемого возможностями спонсора; д) нужда и как следствие, ответственность за уровень жизни семьи и собственного развития; е)

большая скорость возрастания, усложнения и сопряжения потребностей; ж) заинтересованность в развитии специалиста со стороны предприятия, выражающаяся в необходимом материальном и социальном сопровождении всех этапов движения к десятке.

Процесс развития настолько сложен, что в организации, рассчитывающей на конкурентоспособность, необходимо иметь корпоративный университет знаний, который бы насыщал информацией как сверхсознание, так и подсознание с сознанием его сотрудников.

Оптимизация названных функций может привести к успеху любого человека, ориентированного на вхождение в зону гениальности. Приведенный ниже список литературы, а также собственная инициатива в освоении поисковых систем Интернета позволяет получить ответ на любой, возникающий в процессе развития вопрос.

Собственная жизненная практика автора является гарантом великих возможностей психически здорового человека.

Глава 12. Новая парадигма трудовых отношений

§ 1. История развития представлений о труде и трудовых отношениях

Экономическая наука стоит перед необходимостью выработки новой парадигмы труда. Организационные формы труда и социально трудовые отношения во многом определяют темп общественных систем и общественного развития. Донаучные представления о труде отражали приоритет физических усилий, его материальный характер и связь с природными явлениями (В поэзии на заре прошедшего века Блок этот подход отобразил так:

Работай, работай!
Ты будешь с уродским горбом
За честной и долгой работой,
За честным и долгим трудом.
Под вечер другим будет сладко,
Другой твою песню споёт
С другими лихая солдатка
Уйдет подбочась в хоровод.
Работай! Работай!)

О разделении труда говорили ещё знаменитые греки (Платон 427-346 г. д.н.э.) В тысяча семьсот семьдесят третьем году француз Перроне изложил результаты своих исследований по разделению и координации труда на примере изготовления булавки посредством восемнадцати последовательных операций. Смит сделал этот пример классическим. К XVII веку относится первая попытка измерить тяжесть труда (Амангон). Идею изучения трудовых движений приписывают французскому инженеру С. Вобанку (1663 -1707 г.). Он же определил дневной урок землекопа.

Первоначальное определение труда как деятельности, направленной на удовлетворение

материальных потребностей доминировало в течение XX века. Особенности труда, как объекта исследования можно охарактеризовать специальным основным положением:

1. Труд представляет собой целую деятельность по созданию различных благ и услуг которая должна быть эффективно организована.
2. Труд является одним из условий жизнедеятельности человека и общества в целом, а так же условием эффективного функционирования любой организации.
3. Труд не может как товар, так как не является таковым. Товарную форму принимает услуга труда.
4. В процессе трудовой деятельности формируется система социально-трудовых отношений, составляя стержень общественных отношений на уровне национальной экономики региона, организации и человека.

Термин социально-трудовые отношения назван не так давно, акцент делался на физиологическую сущность. Современный автор Б.Генкин определяя труд, акцентировал внимание именно на деятельность, направленную на развитие человека и преобразование ресурсов природы в материальные, интеллектуальные и духовные блага. По его мнению трудовая деятельность может осуществляться не только по принуждению, но и согласно внутренней мотивации.

Социально – трудовые отношения характеризуют экономические, социально – психологические, правовые аспекты взаимосвязи отдельных людей и социальных групп в процессе трудовой деятельности. Наиболее важными субъектами социально-трудовых отношений является: наёмные работники, профсоюзы, работодатели, союзы работодателей.

4. Типы социально-трудовых отношений:
 1. Патернализм (СССР, Япония) это касалось занятости, оплаты труда, условий, государственных гарантий.
 2. Партнерство (послевоенная Германия и др. Европейские страны)
Здесь компромисс интересов и общественная необходимость социального мира.
- условие политической стабильности и социального прогресса.
 3. Конкуренция
 4. Солидарность (общая ответственность и взаимная помощь субъектов).
 5. Субсидарность – стремление человека к личностной ответственности.

Перечисленные типы характеризуют психологические, этические и правовые формы взаимоотношений в процессе трудовой деятельности.

В качестве предмета социально-трудовых отношений рассмотрим цели к достижению, которых стремится человек на различных этапах деятельности:

- а) профессиональное обучение;
- б) отношения найма, увольнение, карьерного роста, условий оплаты труда;
- в) пенсионное обеспечение

В связи с этим выделяют:

- а) социально-трудовую сферу (рынок труда, безработица, мотивация, социальное партнерство профессионального развития;
- б) социально-культурологический комплекс (здравоохранение, образование, наука, культура);
- в) социальная защита и социальное страхование

В рассмотренных трудовых отношениях следует ориентироваться на концепцию развития общества. Наиболее разработана формационная концепция общественного развития. Его основатели: К. Маркс, Ф. Энгельс, В.И. Ленин. Ключевым понятием в данном подходе является общественно – экономическая формация, охватывающая все стороны общественного развития. Весь ход истории – закономерные процессы смены общественно – экономической формации: первобытно-общинный, рабовладельческий, феодальный, капиталистический, коммунистический. К.Маркс выделил шестую «азиатский способ производства», он был в древних обществах Востока (Египет, Китай, Месопотамия),

расположенных в долинах крупных рек.

Формационная модель включает такие элементы: развитие производственных сил, правовые отношения общественной связи, политический строй. Они дифференцируются по этапам исторического развития. Элементы, объединенные в подсистемы: базис и надстройки, производственные и трудовые отношения - разные уровни абстракции:

1. социально-экономическая система;
2. структура социально-экономической системы;
3. система производственных отношений;
4. трудовые отношения;
5. элементы трудовых отношений;
6. кванты и нано – отношения

§ 2. Трудовые отношения в концепциях марксистов и культурологов

Марксизм рассматривает трудовые отношения как:

1. отношения между собственниками и работниками по поводу условий и предпосылок труда;
2. отношения, складывающиеся в процессе труда;
3. отношения по поводу распределения результатов труда.

Впервые марксизм научно систематизировал отношения между: а) трудом и капиталом;

б) работником и собственником. Это позволило раскрыть содержание одного из важнейших процессов современности, заключающегося в трансформации трудовых отношений и в первую очередь между субъектами.

Развитием марксистской теории в XX веке стала школа «индустриальных отношений». Здесь система индустриальных отношений представляет собою меняющуюся матрицу согласуемых взаимодействий между работодателями и профсоюзами на уровне фирмы и отрасли.

В основе трудовых отношений лежат: а) вопросы контроля и власти; б) интересов; в) зарождение конфликтов. Роль профсоюзов выразилась в социальном партнерстве.

Практика социального партнерства включает:

1. участие наемного труда в прибылях;
2. формирование примирительных и арбитражных органов;
3. участие представителя наемного труда, предпринимательских структур в управлении деятельностью социального обеспечения и страхования;
4. участие работающих по найму в управлении предприятия.

В 20 – 30 годах получила развитие теория человеческих отношений, на её основе стали исследоваться социальные отношения. Социальный человек, прежде всего, коммуникабельный, доброжелательный, миролюбивый, обладающий определенными психическими качествами. Определение человеческих отношений позволяют характеризовать их как систему научных принципов и практических мер, которые позволяют развивать и использовать личностный потенциал работника для повышения эффективности труда и удовлетворять их потребности.

С позиций современных трансформационных сдвигов формационный подход имеет следующие недостатки:

1. Линейный характер исторического развития
2. Жесткая привязка любых исторических явлений к способу производства и системы экономических отношений, человеку здесь отводится пассивная роль
3. Абсолютизация конфликтных отношений в историческом процессе, которые описываются через систему классовых войн;
4. Концепция формаций предполагают неизбежность исторического развития и неотвратимости победы социализма.

Формационному противостоит методология цивилизационного подхода. Его начало

XVIII век. Надо было противопоставить культуру Франции другим странам, выделить особый этап развития общественной мысли эпохи просвещения. Здесь выделялось три типа общественных формаций: 1) первичный (архаичный), основным качеством которого является «природное» состояние; 2) вторичный (экономический) – в основе производство; 3) третичный – коммунистический, основу которой составляет свободный труд.

Поворот в понимании этого подхода произошёл в конце XIX века и связан с русским историком Н.Я. Данилевским. Основная его идея – цивилизация не имеет обязательной принадлежности к государству. (Латом, М.Вебер, А. Тоймби и др). У нас Гумилев относится к ним.

С цивилизационным подходом связан культурологический – совокупность религий, традиций, материальной и духовной жизни (автор О. Сименглер). Использование методологии цивилизационного подхода и исследование труда позволяет понять такие важнейшие характеристики современности, как:

- а) хозяйственная культура;
- б) культура труда;
- в) профессиональная культура;
- г) профессиональная этика;
- д) организационная культура;
- е) влияние религии на формирование отношения к труду;
- ж) трансформация труда и социальные трудовые отношения.

Цивилизация – общественная система, связанная с едиными культурными ценностями, которые согласованы между собой и тесно взаимосвязаны. Особую роль в формировании отношения к труду, трудового потенциала работника играет национальная культура.

Наиболее значимыми для современного общества оказались системы ценностей протестантской, буддистско – синтонской, конфуцианской этик. М. Вебер считал «протестантскую этику» одним из факторов становления эффективной капиталистической экономики. Здесь в основе учения положена идея предопределённости пребывания человека на земле и решение главного для христианина вопроса – спасение души.

Поиск ответа на этот вопрос решается с помощью добросовестного повседневного труда, честной жизни, рачительного использования накопленного капитала. Существо протестантской этики – труд является главной жизненной целью и призванием человека.

Дальнейшее развитие вопросов труда произошло в социальной доктрине католизма. Основные положения: 1) уважение со стороны общества человека труда и самого труда; 2) взаимосвязанность и взаимозависимость труда и капитала; 3) государство играет важную роль в формировании благоприятных условий для развития личности.

Условия формирования православной этики труда в России отличается от Западно-европейских стран. Там к началу XIII века сложился комплекс экономико – производственных общественных организаций и духовно-религиозных предпосылок для формирования качественно нового отношения к труду и разработки христианской теологии труда.

В России факторами организации жизни являлись:

- 1. Рассредоточенность населения на огромных пространствах;
- 2. Выживание в условиях сурового климата;
- 3. Многовековой процесс собирания земель, экстенсивный рост

Главная черта православной этики – область её применения не распространённость на базовые сектора жизни, в том числе и на труд. Отсюда экономическая и трудовая культура всегда находилась не на высоком уровне. Поэтому по мнению Ю. Пивоварова и А. Фурсовой системообразующими элементами русской истории выступает власть, а не политика, экономика и государство.

Православие в неявной форме способствовало развитию «Гедонистической мотивации деятельности». Труд оказывается ценным только тогда, когда сам его процесс

доставляет удовольствие в том числе и связанное с мастерством. Православная этика формировала в предпринимательской среде такие качества, как доверие к партнёру, вера на слово, использование беспроцентного кредита, корректное отношение к конкурентам. Идеалистически настроенные российские деятели науки и культуры раскрывались через такие понятия как «труд-созидатель», «труд-счастье», «труд-честь».

Цивилизационная доктрина провоцирует создание новых социальных конфликтов и отгораживает от цивилизационного мира «догоняющие» страны. Конфронтация и появление понятий «Центр», «Периферия», «Полупериферия» сделали необходимой введение категории «Локальные цивилизации».

Доминирующей в современном обществоведении парадигмой развития является концепция постиндустриального общества, где главная отрасль – наукоёмкий сервис. Главенствующая социальная группа – собственники. В этих условиях протекает процесс трансформации труда:

1. Она представляет собой действительно полную ложку существующих стереотипов, интересов, ценностей, принципов;
2. Она касается всех объектов общественного развития, происходящих на всех уровнях одновременно и параллельно;
3. Трансформация возможна только на уровне общества. Представляется нереальное и неэффективное осуществление радикально качественного изменения в одном из структурных элементов.

§ 3. Труд в постиндустриальном обществе

Новый характер труда определяет и новый характер отношений во взаимодействии и общении, в диалоге личности. Если ранее основу социальной дифференциации составляла частная собственность, то в постиндустриальном обществе общественный статус человека зависит от его здоровья и образовательного уровня. Появляется креативный класс. Под креативностью понимается способность создавать значимые новые формы. Он представляет работников, определяющих рынок квалифицированной рабочей силы, замены которой в настоящее время не существует, что свидетельствует о внеконкурентных новых образованиях. Динамика креативности просматривается хорошо на графике (см. рис 1)

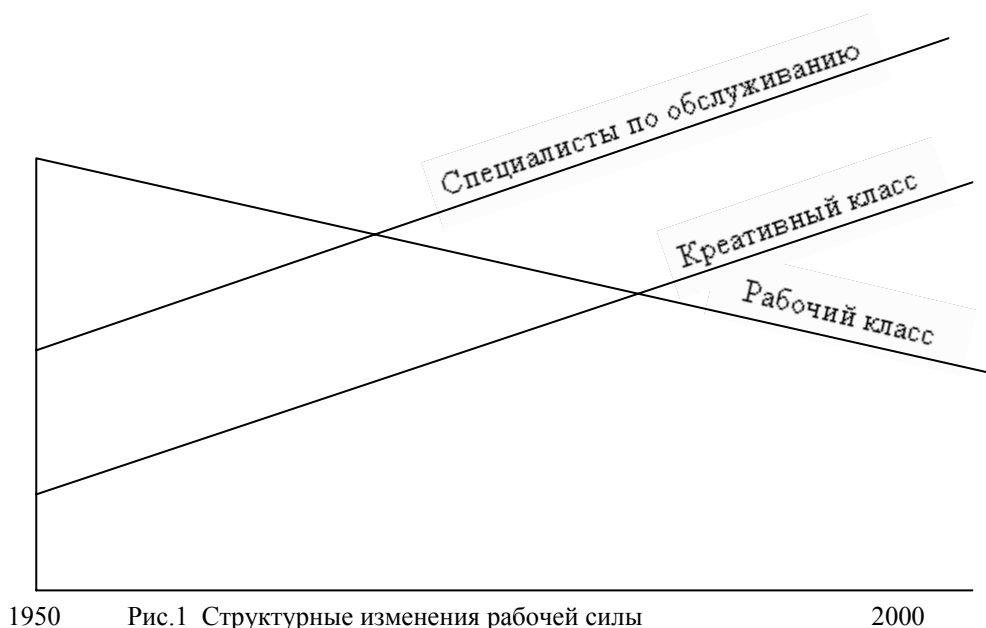


Рис.1 Структурные изменения рабочей силы

Технологической базой постиндустриального общества является наука и теоретическое знание. Информация – основной производственный ресурс, а знания остаются внутренним источником его прогресса. Знания сегодня рассматриваются в качестве одного

из главных источников создания стоимости.

В качестве обособленности социальной группы стали выделять «работников интеллектуального труда». В одна тысяча девятьсот пятьдесят восьмом году они составляли 31 % занятых в США, а в одна тысяча девятьсот восьмидесятом году - 53,3 %.

Таким образом, фундаментом современного общества является не труд, а знания. Наиболее динамичной составляющей производительных сил являются интеллектуалы, образующие креативные группы. Позиция В. Иноземцева: необходимо отделять такие понятия как труд и творчество. Для некоторых категорий трудящихся, включая предпринимателей, труд стал возвращаться к индивидуальным творческим формам, приобрел качество свободного, неподконтрольного.

Нематериальные ценности имеют место и в развивающихся странах: Белоруссия – 14 %, Китай – 7%, Россия – 11 %.

Из способа зарабатывания денег труд стал трансформироваться в сферу самовыражения, творчества. Но у менеджеров проблем меньше не становится. Все более актуальными становятся проблемы воздействия современного этапа трансформации на социальные отношения, социальную структуру, социальную дифференциацию.

Проблема имущественного и социального неравенства выходит на первый план во всех развитых обществах. Это может служить основой нового классового конфликта, природа которого не исследована в теории постиндустриализма.

Анализ литературы позволяет сделать вывод, что в России в настоящее время отсутствуют предпосылки успешного догоняющего развития:

- а) нет громадных инвестиционных ресурсов, альтернативы курсу на восстановление обрабатывающей промышленности не существует;
- б) внутри страны должен быть благоприятный инвестиционный климат;
- в) Россия остается зависимой от импорта продовольствия;
- г) развитие в России происходило при игнорировании науки и интеллектуального потенциала.

§ 4. Трудовой институционализм

Огромную роль в формировании и развитии трудовых отношений играют различные институты. Вообще, институционализм – направление в экономической теории, согласно которому экономическая жизнь и экономические категории имеют институциональный характер. Институционализация представляет собой образование стабильных образцов социального взаимодействия, основанного на формализованных правилах. Она проявляется в следующих устойчивых формах социального взаимодействия.

1. Защита со стороны трудового законодательства и государственного регулирования трудовых отношений. Основной институт – государство.

2. Защита наемных работников. Институт – профсоюзы.

3. Реализация отношений социального партнерства и договорных отношений. Основные институты – соглашения, трудовой договор.

4. Отношение человека к труду, культура в сфере труда. Неформальные институты: традиции, стереотипы, поведение, мораль, нормы, церковь.

Концепция социальной защиты возникла в конце XIX начале XX века. Термин стал широко использоваться с 30-40 годов. Это система гарантий, которая создаёт равные условия, препятствует дискриминации работников. Очень развита в США в настоящее время. Была существенной в СССР.

Основные принципы и механизмы государственного регулирования трудовой сферы и занятости в США зарождались в период «Великой депрессии» (администрация Рузвельта). В США развита система пенсионного обеспечения. Типично получение пенсионного дохода из трех источников: а) государственная пенсия; б) частная пенсия по месту работы; г) пенсия,

накопленная на индивидуальных пенсионных счетах.

Отношение полной средней пенсии к размеру заработной платы за последний год работы составляет 40-42 %. Начисление пенсии привязано к уровню заработной платы, а не к объёму взносов. Высоко и среднеоплачиваемые категории работников получают частную пенсию по месту работы. Она может быть больше государственной. Полный пенсионный возраст для мужчин и женщин одинаков и составляет с 1983 года – 67 лет.

О размерах пенсии можно иметь представление из следующей таблицы

Выплаты по общей федеральной программе США ²⁸

Таблица 1

Параметр программы	1980	1985	1990	1995	2000	2002
Число получателей, тыс. чел						
В целом	35585	37058	39832	43380	45417	46453
Пенсионеры и члены их семей	23309	25989	28369	30139	31761	32362
Утратившие кормильца	7598	7162	7197	7379	6981	6870
Инвалиды и члены их семей	4678	3907	4266	5862	6675	7220
Выплаты, млн.долл.						
В целом	120472	186195	247796	332581	407431	453601
Пенсионерам и их семьям	78025	128536	172042	224381	274645	383983
Утратившим кормильца	27010	38824	50951	67302	77848	83973
Инвалидам и их семьям	15437	18836	24803	40898	54938	65645
Пенсионеры	341	479	603	720	844	895
Пенсионер с женой (старше 62 лет)	567	814	1027	1221	1420	1494
Вдовы и вдовцы (старше 62 лет)	311	433	557	680	810	861
Инвалиды	371	484	587	682	786	834
Дети пенсионеров (до 18 лет)	140	198	259	322	395	426
Дети больных пенсионеров (до 18 лет)	240	330	406	469	550	585
Дети инвалидов (до 18 лет)	110	142	164	183	228	245

Девять с половиной процентов работников США состоят в профсоюзах. Доля членов профсоюзов в общей численности не превышает 14 %. В 1955 году она поднималась до 35 %.

В 1977 и 1978 годах было принято предложение конгресса США об усилении ответственности работодателей за нарушение свободы работников вступать в профсоюзы были блокированы в Сенате. Проблемы США к которым подключены профсоюзы: 1.Возрастание неравенства в оплате. 2.Снижение возможностей для низкооплачиваемых в продвижении по службе. 3.Сокращение степени охвата медицинского обслуживания.

²⁸ Попов А.А. Государственная пенсионная система США. Труд за рубежом. 2004, №4.с.124

4. Нестабильность занятости из-за нежелания фирм тратить средства на подготовку кадров.

В настоящее время имеются программы об увеличении роли профсоюзов.

США – государство, где основной контекст трудовых отношений – дух соперничества, конкуренция, конфронтация.

Япония – в основе подходы, основанные на консенсусе, согласии, компромиссе. К странам с видами на сотрудничество относятся Германия, Австрия, Скандинавские страны.

§.5. Материальные системы социальных гарантий и защиты прав трудящихся на основе участия в управлении корпорациями

Среди ученых развитых стран термин «производственные отношения» не используются.

В.И. Ленин их изучению посвятил не меньше времени, чем З.Фрейд сексуальным. В международных отношениях используется термин «трудовые отношения». На западе популярна модель Бисмарка, которая основана на профессионально – трудовой солидарности субъектов трудовых отношений, что позволило формировать крупные финансовые ресурсы для медицинской помощи, реабилитации в случае профессиональных рисков, обеспечить высокий уровень пенсий. Хорошо известна шведская модель «государство всеобщего благосостояния» (налог богатых – 65 %). МОТ создана в 1918 году. Её задача – международные стандарты в области социальной защиты, образовательной деятельности. Имеется Европейская социальная хартия.

Основа государственного регулирования в Европе – два базовых института: а) социальное страхование; б) государственное социальное обеспечение. Пенсионный возраст в Германии – 65 лет коэффициент замещения 70 % при 45 годах общего стажа. Во Франции для получения пенсий в рамках общего пенсионного режима работник должен достичь пенсионного возраста 60 лет и иметь стаж выплаты страховых взносов – 40 лет. К 2015 году самой старой страной будет Германия, половина граждан будет старше 50 лет.

Социальное бремя Европейских государств приближается к 30 % внутреннего валового продукта. Появляются «новые бедные», которые работают от случая к случаю. Швецию с государством всеобщего благоденствия критикует Питер Дракер.

Общим для большинства стран континента Европы является: а) жесткая система коллективных договоров; б) активность профсоюзного движения;

в) доминирование на уровне компаний института производственных (рабочих) Советов.

Есть две модели производственных советов: а) немецкая; б) французская.

В немецкой модели участие в управлении:

а) информирование наемных или их представителей об изменении в стратегии и кадрах. Консультирование по наиболее важным вопросам;

б) представительство работников (производственные советы) и их непосредственное воздействие на принятие решений. Эта форма закреплена законодательно с правом решающего голоса производственных советов. Особенности Германской модели производственных советов – их распространение не только на уровень предприятий, но и на другие уровни.

Французская модель комитетов предприятий.

1. Делегаты персонала избираются всем трудовым коллективом, где занято более десяти работников. Их функции: доведение до администрации индивидуальных и коллективных требований по охране труда, продвижение по службе. Делегатам оплачивается 15 часов в год. Администрация обязана предоставлять помещения для работы.

2. Комитеты предприятия с числом занятых более 50 человек, они действуют на двухсторонней основе и возглавляет их руководитель и резидент.

Комитеты выражают интересы всех работников предприятия. Администрация обязана

предоставлять всю информацию.

В ведении комитетов находятся все социально – культурные учреждения. В рамках компании функционируют объединенные комитеты. Три четверти соглашений объединенной организации производственных советов функционируют на основе французской модели. С 1980 – 1990 годы трудовые отношения изменяются с тенденцией на снижение роли коллективной формы. Современная ориентация на:

- а) децентрализацию трудовых отношений и переговорного процесса;
- б) согласование деятельности профсоюзов с новыми возможностями работника в рамках переговорного процесса;
- в) помощь отдельным работникам со стороны профсоюзов;
- г) повышение гибкости и индивидуализации трудовых договоров.

Европейская интеграция формирует следующие тенденции:

1. Коллективно-договорная система начинает действовать на общеевропейском уровне. Подписаны колдоговора: а) в сельском хозяйстве; б) пищевой промышленности.

2. Регулирование стало носить общеевропейский характер. В 1999 году была принята договоренность об ограничении постоянного продления индивидуальных трудовых соглашений, не дающих работникам прочных социальных гарантий.

3. Создание Советов трудящихся «европредприятий». Это означает перевод консультаций на общеевропейский уровень. В 1994 году принята Директива 04/04 ЕС об образовании европейского производственного Совета или процедура по информированию на общеевропейском уровне. Доминирующим становятся индивидуальные трудовые контракты, чаще бессрочные идёт сближение профсоюзов с администрациями в части: непрерывной подготовки кадров, организации образовательных услуг, культурных, организации отдыха и т.п.

§ 6. Элементы советской модели управления трудом

В современной России комитеты на предприятиях отсутствуют. Советская модель была основана на концепции социальной защиты и способствовала в XX веке её распространению на планете. Она гарантировала создание равных условий всем трудящимся. Она заставила собственника немного сгорбатиться под натиском рабочего класса.

Основной контекст наших бывших трудовых отношений основан на консенсусе согласии, сотрудничества. В последствии по этому пути пошли Япония, Германия, Австрия, Скандинавские страны.

Советская модель построена на основе элементов известной «модели Бисмарка» конца XIX века. С наших концепций скопировали шведы свою модель. На основе демократичных завоеваний нашего рабочего класса, в капиталистических странах были вынуждены в 1918 году создать МОТ, которая сформулировала стандарты в области социальной защиты. Европейская социальная хартия усилила эту направленность. Немецкие и французские модели участия в управлении – это социалистическая практика в капиталистической идеологии.

Структура советской практики участия трудящихся в управлении была уникальной и достаточно развитой. Опыт России привел к необходимости менеджерам капиталистических предприятий создавать у себя демократические институты. Она включала следующие направления:

1. Все трудящиеся СССР являлись членами профсоюза (за небольшим исключением).

2. Профсоюзная администрация создавалась на всех иерархических уровнях предприятия: от участков-цехов до предприятия в целом.

Во главе профсоюзной организации стоял профком, в составе которого имелись комиссии по всей гамме социально-производственных функций. Профком избирался на общем профсоюзном собрании и выполнял по поручению собрания разрешительно-

согласовательные функции по всем социально-экономическим вопросам предприятия. На профсоюзном собрании принимался коллективный договор.

3. На каждом предприятии проводились общие производственные собрания ежемесячно, где каждый рабочий мог выступить с любым предложением.

4. При администрации работали экономические и технические Советы.

5. Повсеместно функционировала система принятия и мотивации рационализаторских предложений и изобретений (БРИЗы). Для этих целей создавались специальные управленческие структуры. Передовые работники участвовали в работе парткомов, комитетов ВЛКСМ, на которых обсуждались все планы администраций.

6. Для мотивации персонала применялась глобальная система социалистического соревнования, действующая по следующей схеме. Ежемесячно на всех производственных участках страны Советов с 1-го по 5-е число рассматривались результаты деятельности каждого рабочего и специалиста, выделялись передовые и поощрялись по системе присвоения званий и наград. С 10-го по 15-е число подводились итоги работы цехов, участков, с 20-го по 31-е - предприятий в целом на уровне регионов и отраслей.

7. Повсеместно господствовал принцип справедливости: ни один личный вклад не должен был остаться вне внимания, о его носителе должны всегда помнить. Для чего применялись галереи Почета, Доски передовиков, Книги личных вкладов и Почета. Награды хорошо работающим включали как спецзнаки победителя, так и медали, ордена, звания «Герой труда». В этом мощном вихре признания заслуг оставались без внимания отстающие, но за ними закреплялись наставники и шефы, в задачу которых входило вывести слабого на орбиту признания. Слабые формировали группы скептиков, не очень довольных существующей трудовой системой. Самые ленивые получали звание тунеядцев. Их принудительно брали под стражу на 15 суток, обстригали и заставляли выполнять под контролем милиции общественные работы. Интеллигенты такого уровня трудоотдачи формировали группы с иной политической ориентацией, присоединяющиеся к диссидентам. Они иногда высылались за границу, ими часто формировали «лагеря» политзаключенных.

Всегда следует помнить, что жесткость была вызвана слабым уровнем развития, невысоким образовательным потенциалом персонала предприятий.

В 20-х годах прошлого столетия Россия была страной сплошной безграмотности, в которой к концу 80-х годов коммунисты подняли всех взрослых до 8-летнего общеобразовательного уровня, т.е. до уровня, который США и Европа имели в начале века.

Сегодня все прогрессивное следует реанимировать, но как? Где эта организационная сила? Пока она отсутствует.

В целях идеологического обеспечения становления новых социально-экономических отношений в современной России многие авторы без аргументированных системных доказательств, не умаляя положительных элементов в регулировании трудовых отношений, отмечают резкие и впечатляющие негативные тенденции в социально-трудовой сфере СССР. Согласно нашей классификации этих позиций к ним относятся следующие.

1. Фактическое отстранения работающих от реальной власти на производстве в условиях декларирования народной и ведущей роли рабочего класса.

2. Скрытая эксплуатация труда. Причём по оценкам большинства авторитетных ученых уровень эксплуатации в СССР превышал этот уровень в капиталистических странах. Главная характеристика социально-трудовых отношений того периода — принудительный труд, особенно на этапах коллективизации и индустриализации, а также в послевоенный период. Труд крестьян вообще оставался бесправным вплоть до середины 60-х гг.

3. Централизация распределения и перераспределения доходов и нормированная социальная защита при существовании кастовых льгот и привилегий.

Такая политика способствовала стандартизации массового потребления и нормированному уравнительному жизненному стандарту.

4. Уровень организации охраны и условий труда на советских предприятиях был значительно ниже чем на европейских, американских и японских. И это несмотря на то, что многие отечественные разработки были новаторскими и даже революционными для того времени и были успешно внедрены на западе. В силу авторитарной системы они не принесли желаемых результатов.

5. Социалистическая система не оставляла места для личной инициативы. Труд работника заменялся на труд коллектива и нормой стал отказ от личных интересов в пользу общественных. Более того, индивидуальный труд преследовался по закону.

Аналогичные негативные явления в трудовых отношениях стран капиталистической системы в своё время отмечали советские авторы. Это свидетельствует не о вскрытии специфических явлений, а об их политической направленности.

Советская экономическая наука использовала искажённую политикой статистику и приходила к выводам, которые сейчас кажутся слабо профессиональными.

К числу существенной лжи можно отнести информацию

- 1) о военных расходах;
- 2) о ВВП, в который не включались: а) конечная продукция ВПК (танки, ракеты, атомные бомбы и др); б) продукция и услуги потребительского сектора, личного подсобного хозяйства; в) и др.;
- 3) сравнительные затраты на единицу продукции ВПК с западными странами.
- 4) сегодня стало известно, что себестоимость такой продукции как атомные бомбы, ракеты, химические отравляющие вещества и др. в разы и порядки ниже американских;
- 5) о производительности труда;
- 6) об уровне жизни;
- 7) и др.

Эти искажения были необходимы для обоснования низкого уровня жизни населения, вызванного чрезвычайно высокими расходами по содержанию и развитию ВПК (8.01. ВВП), а не низкой эффективностью производства.

О реальной производительности труда и эффективности производства в те времена мы и сегодня не имеем объективных данных.

Мы полагаем, что одной из существенных задач экономистов – патриотов сегодня является реанимация бывших позитивных явлений в экономике, организации и управлении производством доперестроечных периодов, способствовавших обеспечению конкурентоспособности страны на рынках военной техники планеты и ампутированных во время перестройки.

Глава 13. Уровень жизни населения

§ 1. Основные категории и показатели уровня жизни населения.

Вопросы организации оплаты и материального стимулирования труда тесно связаны с понятием "уровень жизни населения. Заработная плата является основным источником доходов подавляющего большинства населения в России, а величина реальной заработной платы во многом определяет материальное положение людей.

Социально-экономическая категория "уровень жизни населения" используется в научной литературе, в правовых и нормативно-хозяйственных документах для характеристики степени

удовлетворения физических, духовных и социальных потребностей людей в обществе, т.е. качества жизни населения, величины его благосостояния и благополучия и служит важным социально-экономическим критерием при выборе направлений и приоритетов экономической и социальной политики государства. Уровень жизни населения определяется, с одной стороны, составом и величиной потребностей в различных жизненных благах (продукты питания, одежда, жилище, транспорт, различные коммунальные и бытовые услуги, образование, медицинское обслуживание, культурно-просветительные мероприятия и т.д.), с другой - возможностью их удовлетворения, исходя из предложений на рынке товаров и услуг и реальных доходов людей, их заработной платы. В свою очередь и размер реальной заработной платы, и уровень жизни населения определяются степенью эффективности производства на основе использования достижений научно-технического прогресса, масштабом развития и качеством сферы услуг, образовательным и культурным уровнем населения. Для анализа и оценки уровня жизни используют различные показатели, такие как величина валового и внутреннего продукта, национального дохода и реального дохода на душу населения, обеспеченность жильем, величина товарооборота и объем услуг на душу населения и др. Об уровне жизни косвенно свидетельствуют также показатели рождаемости и смертности населения, средней продолжительности жизни и др.

Понятие уровня жизни достаточно многогранно. В научной литературе встречаются различные подходы исследователей в определении данной понятия: от производства, от потребления, от доходов, от потребительских нормативов и стандартов или имеют комплексный характер.

В современной литературе уровень жизни рассматривается как комплексная социально-экономическая категория, которая отражает уровень развития физических, духовных и социальных потребностей, степень их удовлетворения и условия общества для развития и удовлетворения этих потребностей.

В документах Организации Объединенных Наций уровень жизни определяется как уровень удовлетворения потребностей населения обеспеченный массой товаров и услуг, используемых на единицу времени. В соответствии с Конвенцией 117 МОТ государствам рекомендовано принимать все меры для обеспечения такого жизненного уровня (включая пищу, одежду, жилище, медицинское обслуживание и социальное обеспечение, образование), который необходим для поддержания здоровья благосостояния его самого и его семьи. В основе понятия уровня жизни лежат различные человеческие потребности, возникающие и реализующиеся в сфере потребления.

Уровень жизни - это степень удовлетворения потребностей людей, соответствующая достигнутой ступени развития производительных сил и производственных отношений данного способа производства.

Уровень жизни определяется, с одной стороны, степенью развития самих потребностей людей, а с другой стороны, - количеством и качеством жизненных благ и услуг, используемых для их удовлетворения. Он прямо связан с воспроизводством главной производительной силы общества - рабочей силы работников. Уровень жизни отчетливо отражает социальные различия отдельных групп населения. Поэтому может рассматриваться уровень жизни различных социальных групп и слоев населения, семей и отдельных людей.

При количественном определении жизненного уровня обычно пользуются совокупностью абсолютных и относительных показателей, которые характеризуют обеспеченность населения материальными и духовными благами и, соответственно, степень удовлетворения потребностей людей в этих благах. Среди личных потребностей людей различают:

- 1) материальные потребности. К ним относятся потребности в предметах питания, одежде, жилье, в лечении, в транспорте и др..
- 2) духовные потребности. К ним относятся потребности, удовлетворяемые

учреждениями науки, культуры, искусства, образования, детского воспитания.

3) социальные потребности. К ним относятся потребности в обеспечении старости, в увеличении свободного времени, в равенстве мужчин и женщин, в свободе и всеобщности труда, в единстве коренных общественных интересов.

В связи с многочисленностью личных потребностей уровень жизни не может быть выражен каким-то одним показателем. Для этого необходима система показателей, которая всесторонне отражала бы уровень жизни населения. Среди них выделяют:

- реальные доходы на душу населения;
- общий объем потребления материальных благ и услуг;
- уровень потребления продовольственных и непродовольственных товаров;
- обеспеченность жильем и коммунальными услугами;
- уровень здравоохранения, просвещения, культурного и бытового обслуживания;
- уровень социального обеспечения;
- соотношение рабочего и свободного времени, условия отдыха;
- условия труда, обеспеченность работой, уровень безработицы.

Среди названных показателей уровня жизни важнейшим является показатель уровня реальных доходов населения. Динамика реальных доходов, в свою очередь, определяется, следующими показателями:

- уровнем заработной платы работников производственных фирм всех форм собственности;
- размером доходов от частнопредпринимательской деятельности и личной подсобного хозяйства;
- величиной выплат и льгот из общественных (социальных) фондов потребления всем слоям населения;
- динамикой налогов и налоговой политикой государства;
- тенденциями и конъюнктурой цен, уровнем инфляции.

В современной российской экономике увеличение реальных доходов население осуществляется, прежде всего, за счет роста вознаграждения за труд. Причем правительство России заработную плату повышает в первую очередь низко- и среднеоплачиваемым категориям работников. Данная тенденция, наряду с ростом выплат прежде всего малоимущим слоям населения из общественных (социальных) фондов потребления, ведет к выравниванию реальных доходов и уровня жизни различных социальных слоев и групп населения.

Таблица 5. Основные показатели уровня жизни населения.

Абсолютные	Относительные
Объем национального дохода, $w+m$	Доля фонда потребления в национальном доходе, $c/(w+m)$
Номинальные доходы населения, w	Реальные доходы населения, w/i
Доходы от предпринимательской деятельности, m	Средний доход от предпринимательской деятельности на душу населения, m/N
Объем товарооборота, V	Величина товарооборота на душу населения, V/N
Объем выполненных услуг, $c-V$	Объем услуг на душу населения, $(c-V)/N$
Сумма всех вкладов населения в сберегательные банки, S	Средний размер одного вклада в сберегательных банках, S/N

Величина жилого фонда, F	Количество метров жилой площади на одного человека, F/N
Фонд заработной платы, $\text{ФОТ} = \text{Чсп} * \text{ЗПгод}$	Средняя и минимальная зарплаты одного работника, $\text{SZ} = \text{ФОТ}/\text{N}$, МРОТ
Общий объем пенсионных фондов, $\text{D} = \text{NZ} * \text{SZ} * \text{TZ}$	Средняя пенсия, $\text{SP} = \text{D}/\text{NP}$

c - потребление;

w - оплата труда;

m - прибавочная стоимость;

i - инфляция;

N - численность населения;

V - объем товарооборота;

S - сбережения населения;

F - величина жилого фонда;

Чсп - списочная численность всех работников;

ЗПгод - суммарная заработная плата работника за год;

D - доход пенсионной системы;

NZ - численность работающих, уплачивающих пенсионный налог;

SZ - средняя заработная плата работника, уплачивающего пенсионный налог;

TZ - тариф отчислений от заработной платы;

NP - численность пенсионеров;

SP - средняя пенсия;

МРОТ - минимальный размер оплаты труда.

В целях международного сопоставления уровня жизни Организации Объединенных Наций использует интегральный показатель уровня жизни населения - индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП). [2, стр.35]

ИРЧП состоит из трех компонентов:

- ожидаемая продолжительность жизни;
- уровень образования;
- величина валового регионального продукта на душу населения.

В основе концепции развития человеческого потенциала лежит идеология, направленная на преодоление взгляда на человека и его материальное благосостояние

как на элемент экономической системы. В центре социально-экономического развития должен быть сам человек и развитие его возможностей.

Каждый из компонентов ИРЧП является результатом взаимосвязанных показателей социально-экономического развития и обладает собственной качественной характеристикой.

Индекс валового продукта на душу населения показывает экономическую результативность деятельности людей, индекс продолжительности жизни - состояние физического, психологического и социального здоровья населения, индекс образования - профессиональный и

культурный потенциал населения.

В зависимости от ИРЧП ООН разделяет государства мира на три группы:

- выше 0,8000 единиц - высокий уровень развития;
- от 0,799 до 0,500 - средний уровень развития;
- от 0,499 и ниже - низкий уровень развития.

По расчетам представительства Программы развития ООН в Российской Федерации Томская область по в 2000 году находится на 10-м месте среди регионов России и относится в группу со средним уровнем развития.

Для сравнения уровня жизни специалисты Всероссийского центра уровня жизни (ВЦУЖ) используют систему потребительских бюджетов [3, стр. 14]:

1. прожиточный минимум;
2. минимальный потребительский бюджет;
3. бюджет высокого достатка.

Сравнение фактического потребления с потребительскими бюджетами позволяют определить уровень и структуру текущего потребления и выявляют слои населения с разным уровнем материального достатка:

- бедные - текущее потребление и доходы ниже прожиточного минимума;
- малообеспеченные - текущее потребление и доходы ниже минимального потребительского бюджета, но выше прожиточного минимума;
- средние - текущее потребление и доходы выше минимального потребительского бюджета, но ниже бюджета высокого достатка;
- относительно обеспеченные (состоятельные) и богатые - текущее потребление и доходы выше бюджета высокого достатка.

Очевидно, что для рассмотрения уровня жизни необходимо учитывать весь комплекс социально-экономических условий, так как без оценки потребления материальных и духовных благ, их доступности, социальных условий труда и уровня социального обеспечения, здравоохранения образования, нельзя определить реальный уровень жизни населения.

Для анализа уровня жизни применяется совокупность качественных и количественных показателей. В работе «Уровень жизни населения» В.М Жеребин и А.Н. Романов подразделяют показатели характеризующие уровень жизни на три группы:

- одиночные однокомпонентные показатели - таких как валовой внутренний продукт на душу населения, душевое потребление продуктов питания;
- двухкомпонентные относительные показатели - соотношение доходов и расходов, доходов и прожиточного минимума; интегральных показателей, в частности индексных показателей;
- интегральные показатели - обобщают ряд однокомпонентных и двухкомпонентных показателей.

В представленной ими рубрикационной схеме показателем характеризующих уровень жизни выделены следующие пять основных разделов:

- I. Базисные показатели уровня жизни с подразделами: доходов, стоимости

жизни и потребление населения, соотношение доходов и прожиточного минимума, уровня бедности.

П. Показатели условий жизни населения (характеристики обеспеченности населения объектами инфраструктуры, персоналом и техническими средствами отраслей социальной сферы).

III. Характеристики состояния и эффективности деятельности отраслей социальной сферы.

IV. Демографические параметры.

V. Природно-климатические условия.

Для полного анализа уровня жизни необходима система сопоставления показателей, в следующих разрезах:

1. Динамические (за период, для того, - чтобы выявить характер и темпы динамики);
2. Региональные (по экономическим регионам, административным образованиям, по природным зонам, - чтобы выявить региональную дифференциацию);
3. Социальные (сопоставление по экономическим группам или классам населения, - чтобы выявить социальную дифференциацию по отношению к среднедушевым показателям);
4. Нормативные (сравнение с уровнем жизни, принятым за норму – минимальную и высокую. Типичным является сопоставление с минимальным прожиточным бюджетом (БПМ) и бюджетом высокого достатка);
5. Международные (сравнение с уровнем жизни в различных государствах).

На практике также используется факторный анализ, который исследует влияние на уровень жизни факторов, которые его определяют. Основная сложность факторного анализа уровня жизни в том, что он имеет всеохватывающий характер, т.е. включает все сферы существования общества. Значение отдельных факторов меняется для разных периодов времени, регионов и компонентов уровня жизни.

Рассмотрим систему факторов, предложенную специалистами Всероссийского уровня жизни населения при Минтруде РФ.

Наиболее существенными факторами, которые могут кардинально влиять на изменение уровня жизни населения, являются политические факторы. Они включают характер общественного (государственного) строя, устойчивость института права и соблюдение прав человека, соотношение различных ветвей власти, наличие оппозиции, различных партий и так далее. Именно политическая власть, которая способствует подъему экономики и развитию предпринимательства, создает необходимые стартовые условия для повышения уровня жизни в стране.

1. Политический фактор:

- политическая система;
- государственное устройство;
- общественные организации;
- законодательная система;
- правоохранительная система.

Очевиден тот факт, что политика и экономика страны тесно взаимосвязаны. Они способны поддерживать друг друга, корректировать либо "мешать".

Существенное влияние на уровень жизни населения оказывают экономические факторы, куда относятся наличие экономического потенциала в стране, возможности для его реализации, величина национального дохода и так далее.

2. Экономический фактор:

- производственная система, уровень, качество, эффективность производства;
- система обращения - обмен, распределение, финансы, внешняя торговля;
- инфраструктура экономики.

3. Социальный фактор:

- семейный быт;
- личные отношения между людьми;
- система моральных ценностей.

4. Природно-географический фактор:

- природные ресурсы;
- климатические условия;
- масштабы и расположение территорий по зонам.

5. Национально-исторический фактор:

- накопленное национальное богатство;
- культурное наследие и система духовных ценностей;
- национальные обычаи и традиции;
- исторические события и их последствия.

6. Идеологические факторы:

- идеологические течения;
- идеологическое воспитание.

Факторный анализ имеет важнейшее значение для обоснования мероприятий по подъему уровня жизни.

Материалы анализа уровня жизни населения призваны стать важным инструментом разработки государственной социальной политики по выявлению неблагоприятной динамики отдельных показателей уровня жизни, формирующих территориальную дифференциацию уровня потребления материальных благ, предупреждению негативных тенденций ведущих к формированию и развитию очагов социальной напряженности.

Однако полная картина уровня жизни населения не может быть раскрыта только на основании обобщенных и усредненных величин, рассчитанных для всего населения страны в целом. Необходимо знать объемы и структуру потребления и доходов по различным социальным, профессиональным и демографическим группам населения. Например, важно знать, какова доля доходов в общем их объеме у 10% населения с максимальными доходами и у 10% - с минимальными доходами, какова средняя заработная плата у работников различных отраслей народного хозяйства, у работников, занимающих различные должности и т.д.

Уровень жизни выступает в неразрывном единстве с образом жизни людей.

Образ жизни - это социально-экономическая категория, выражающая вид, способ жизнедеятельности людей (общества, социального слоя, личности) в национальном и мировом сообществе. Образ жизни охватывает различные стороны жизнедеятельности человека; - труд, формы его социальной организации; - быт, формы использования свободного времени; - участие в политической и общественной жизни; - формы удовлетворения материальных и духовных потребностей; - правила и нормы поведения

людей, вошедшие в повседневную практику.

Масштабы повышения уровня жизни зависят от конкретно-исторических условий развития общества. Они определяют задачи роста благосостояния и возможные ресурсы для их реализации. На динамику уровня жизни оказывает также влияние международная обстановка. Ее обострение вызывает необходимость отвлечения ресурсов для укрепления обороны. Это, как правило, сдерживает подъем уровня жизни населения страны.

В настоящее время в Российской Федерации осложнилась ситуация на потребительском рынке. Это связано с неоправданно высоким ростом общего объема денежных доходов населения, значительно опередившего предложение на рынке товаров и услуг. Особенно страдают в связи с данными процессами отдельные группы населения. Необоснованно растут цены на потребительские товары, «вымываются» товары дешевого ассортимента, расширяется коммерческий рынок. Спрос населения на большинство товаров приобрел ажиотажный характер. В результате сложилось положение малообеспеченных групп населения, семей с фиксированными доходами, заметно возросла социальная напряженность в обществе.

§ 2. Доходы населения: виды, источники, процесс формирования. Номинальные и реальные доходы

Доходы населения представляют собой совокупность денежных и натуральных средств, полученных или произведенных домашними хозяйствами за определенный период. Доходы формируются за счет труда работника и других источников. Их роль в жизнедеятельности человека определяется тем, что уровень и структура потребления населения прямо зависят от величины (размера) дохода.

По вещественной форме доходы подразделяются на денежные и натуральные. *Денежные доходы населения включают все поступления денег в виде оплаты труда работающих лиц, доходов от предпринимательской деятельности, пенсий, стипендий, различных пособий, доходов от собственности в виде процентов, дивидендов, ренты, сумм от продажи ценных бумаг, недвижимости, продукции сельского хозяйства, скота, различных изделий и других товаров (включая продажи на неофициальном рынке), доходов от оказанных на сторону различных услуг и др.* При бюджетных обследованиях семей, проводимых органами государственной статистики, в их денежном доходе не учитываются приросты вкладов в сберегательном банке в отличие от денежных доходов и расходов населения.

Натуральные доходы - все поступления продукции, произведенной домашними хозяйствами для собственного потребления: продуктов земледелия, скотоводства, птицеводства; различных изделий, уеду]' и другой продукции в натуральной форме (шт., кг. м. кв. м, куб. м, час), получаемых с приусадебных, садово-огородных участков, личного подворья, домашнего хозяйства, самозаготовки даров природы, предназначенных для личного, семейного потребления (т. е. не имеющих товарной формы).

Соотношение между этими двумя формами периодически меняется, но наиболее распространена денежная форма.

При реализации доходов часть их идет на потребление материальных благ, часть - на потребление услуг. На структуре потребления сказывается не только повышение денежных доходов, но и изменение структуры населения, повышение его образовательного и культурного уровня.

Для характеристики благосостояния населения важное значение имеют совокупные доходы (всего населения, семьи, отдельного человека), рост которых при неизменных ценах и налогах (или, по крайней мере, их меньшего повышения по сравнению с увеличением доходов) свидетельствует о повышении возможностей

удовлетворения потребностей.

Совокупный доход является основным показателем материальной обеспеченности населения, включает все виды денежных доходов, а также стоимость натуральных поступлений, полученных от личного подсобного хозяйства и использованных на личное (домашнее) потребление.

Кроме денежной составляющей совокупные доходы включают стоимость бесплатных услуг, получаемых за счет средств федерального и муниципального бюджетов и фондов предприятий. Это услуги здравоохранения, образования, дошкольного воспитания детей, дотации на жилье, транспорт, питание и т.п.

В структуре совокупного дохода населения поступления от личного подсобного хозяйства занимают до 25% общей суммы.

Следует различать номинальные, располагаемые и реальные доходы. **Номинальные доходы** характеризуют уровень денежных доходов независимо от налогообложения и изменения цен.

Располагаемые доходы — это номинальные доходы за вычетом налогов и других обязательных платежей, т. е. средства, используемые населением на потребление и сбережение.

Для измерения динамики располагаемых доходов применяется показатель «реальные располагаемые доходы».

Реально располагаемые доходы (РРД) рассчитываются с учетом индекса цен, тарифов и представляют собой реальную покупательную способность номинальных доходов. Они рассчитываются следующим образом:

$$\text{РРД} = (\text{НД} - \text{НП}) \times \text{J}_{\text{пед}} \quad (1)$$

где НД — номинальные доходы (руб.);

НП — налоги, обязательные платежи (руб.);

J пед — индекс покупательной способности денег (показатель, обратный индексу цен).

Рассматривая проблему структуры и формирования доходов, необходимо выделять трудовые и нетрудовые доходы. До недавнего времени в условиях командно - директивных методов управления экономикой к трудовым доходам было принято относить доходы, полученные в результате трудовой деятельности на государственных и кооперативных предприятиях и в организациях. Все виды доходов, полученные вне официальных государственных каналов, характеризовались как нетрудовые. Между тем в проблеме разделения совокупного дохода на трудовой и нетрудовой, особенно в условиях многообразия форм собственности и форм хозяйствования, появляются весьма существенные новые моменты. Прежде всего речь идет о таких видах доходов, как доходы от предпринимательской деятельности и доходы от собственности. Поступления в семейный бюджет от занятий индивидуальной трудовой деятельности по производству продукции и оказанию услуг населению, безусловно, имеют трудовую основу, а следовательно относятся к трудовым доходам. То же самое касается доходов, полученных от реализации товарной продукции, произведенной в личном подсобном хозяйстве (на приусадебном или садово-огородном участке). Индивидуальная трудовая деятельность, являющаяся как основным, так и подсобным занятием граждан, - звено общественного разделения труда, этот труд - составная часть совокупного общественного труда.

Важнейшие источники денежных доходов — это оплата труда, прибыль, используемая на вознаграждение за предприимчивость и др., социальные трансферты.

Таблица 6. Структура денежных доходов населения России в 2000-2006 гг. (в %) (по данным сайта www.gks.ru)

Показатели			
------------	--	--	--

всего денежных доходов	100,	100,	100,
оплата труда			
социальные трансферты			
доходы от собственности			
доходы от предпринимательской деятельности		1,9	8,6

Основным источником доходов для большей части населения длительное время были доходы, получаемые в виде оплаты за труд, т. е. заработная плата.

Заработная плата - это цена трудовых услуг, предоставляемых наемными работниками разных профессий при реализации их деловой активности.

Соотношение в денежных доходах населения доли заработной платы и социальных трансфертов играет важную роль в трудовой мотивации. При преобладании оплаты труда в формировании общей суммы доходов обычно развивается предприимчивость, инициатива, тогда как при повышении роли социальных трансфертов нередко усиливается психология иждивенчества. Следует различать номинальную (т. е. начисленную) и реальную заработную плату.

Номинальная заработная плата (НЗП) представляет собой всю начисленную сумму оплаты труда вне зависимости от налогов и обязательных отчислений.

Располагаемая заработная плата - это начисленная сумма оплаты труда за вычетом подоходного налога и обязательных отчислений в Пенсионный фонд (1% номинальной заработной платы).

Реальная заработная плата (РЗП) — это номинальная заработная плата с учетом налогов и изменения цен, тарифов, т. е. то реальное количество материальных благ, которое можно приобрести на номинальную заработную плату. Так, повышение номинальной заработной платы на 15% при росте уровня розничных цен на 10% (при неизменных налогах) может привести к росту реальной заработной платы на 4,5% ($115 : 1,10 \times 100 = 104,5$). Номинальная заработная плата может повыситься, а реальная понизиться, если цены на товары и услуги растут быстрее, чем номинальная заработная плата.

Реальная зарплата (РЗП) определяется следующим образом:

$$РЗП = (НЗП - Н_о) \times 100 / П_{сд},$$

Где НЗП - номинальная заработная плата (руб.);

Н_о - налоги, обязательные отчисления с заработной платы (руб.).

Используется понятие «фактически выплаченная заработная плата», реально наполнение которой очень низко. Размер заработной платы, регулярность ее выплат в многом определяет уровень жизни населения и особенно его части с низкими доходами.

Своевременность выплат зарплаты в целом представляет один из важнейших факторов социально-политической обстановки в России.

С развитием товарно-денежных отношений в нашей стране дополнительные источники доходов работников, занятых в общественном производстве, является прибыль. За счет чистой прибыли осуществляются такие виды доходов, как доходы от инвестиций, инноваций, дивиденды, доходы монополий, некоторые социальные выплаты и льготы и др.

В условиях рыночной экономики появляется новый источник доходов - доход от предприимчивости, или предпринимательский доход, который является вознаграждением предпринимателя за выполнение им функций (соединение труда капитала, природных ресурсов в единый процесс производства товаров и услуг; принятие решений по управлению фирмой, внедрение инноваций; риск к вложенным средствам). Этот доход образуется за счет части прибыли, остающейся в распоряжении предпринимателя после уплаты процентов за кредит, является переменной величиной и зависит от эффективности хозяйствования. Формы достижения этой прибыли могут быть законными и незаконными, связанными или не связанными с повышением эффективности хозяйства.

Важным источником доходов населения являются общественные фонды потребления, которые представляют собой способ распределения через коллективные формы потребления. На долю этого источника приходится по различным оценкам от 1/5 до 1/3 общего дохода на душу населения. Здесь можно выделить две формы предоставления выплат, услуг, льгот из общественных фондов потребления - денежную и безденежную.

В денежной форме большие средства расходуются на пенсионное обеспечение (по возрасту, инвалидности, стажу, случаю потери кормильца), стипендии, выплаты (пособия) на детей, по безработице и т. п., называемые социальными трансфертами.

Социальные трансферты — *выплаты гражданам (из госбюджета и (или) специальных фондов), не связанные непосредственно с результатами труда, предпринимательской деятельностью или доходами от собственности (пенсии, пособия, стипендии и т. д.).*

Изменения в структуре денежных источников доходов населения России в целом можно оценить негативно. Соотношение в денежных доходах населения доли заработной платы и социальных трансфертов играет важную роль в трудовой мотивации. При преобладании оплаты труда в формировании общей суммы доходов обычно развивается предприимчивость, инициатива, тогда как при повышении роли социальных трансфертов нередко усиливается психология иждивенчества. Резкое снижение доли оплаты труда в доходах с 74,1% до 39,5% свидетельствует об ослаблении заинтересованности в труде. Оно произошло по объективным причинам - это резкое падение (примерно в 2 раза) объемов производства (услуг), удешевление рабочей силы (рост цен на сырье, топливо превышал темп роста заработной платы), рост доли доходов от предпринимательской деятельности и по собственности. Совокупная величина личного (семейного) дохода помимо денежных доходов складывается из доходов в натуральной форме за счет личного подсобного и домашнего хозяйств и безденежных форм дохода, которые обеспечивают социальные нужды населения в образовании, медицинском обслуживании и т. п.

Личное подсобное хозяйство играет важную роль в формировании личных и семейных доходов. В сложные социально-экономические периоды развития общества личное подсобное хозяйство становится для некоторых групп населения основным источником доходов. Следует различать товарную (т.е. продажа излишков на рынке) и нетоварную формы этих доходов (предназначенную для личного потребления). Удельный вес этого источника в доходах имеет производства, безработицей, неполной занятостью, инфляцией, развитием рыночных отношений.

Характер распределения отдельных видов доходов различен. Так, доходы от трудовой деятельности в отраслях экономики распределяются по количеству, качеству и результатам труда, а в рыночной экономике — и по собственности (особенно это характерно для акционерных обществ, коммерческих структур, частных предприятий). Социальные трансферты распределяются по принципу социальной справедливости.

Доход отличного и домашнего хозяйства, индивидуальной деятельности присваивается лично исполнителем.

По циклам жизнедеятельности человека доходы подразделяются на доходы, получаемые:

- 1) до участия в труде (трудоспособного возраста);
- 2) от участия в трудовой, предпринимательской, общественной деятельности;
- 3) временно неработающими (безработные, беженцы, переселенцы и т. д.);
- 4) после завершения трудовой деятельности (пенсионеры).

Такая классификация позволяет проследить, насколько человек как член общества обеспечен доходами и социально защищен на всех стадиях его жизни. Это реализуется через социальную, экономическую, трудовую политику любого государства.

С юридической точки зрения, доходы делятся на законные (легальные) и незаконные (нелегальные).

Незаконные доходы — это доходы, получаемые в рамках теневой («черной», «серой», «подпольной»), неформальной экономики. К этому типу доходов относят доходы, получаемые от незарегистрированной в установленном порядке деятельности, укрываемые от налогообложения и контроля государства, и приносящие нередко вред здоровью и жизни людей.

Теневые доходы в свою очередь подразделяются на доходы общекриминального происхождения (коррупция, рэкет, торговля оружием, наркотиками, контрабанда и т. п.) и доходы, имеющие экономическую природу, но не учтенные налоговой службой (подпольные мастерские, нелегальное производство алкогольной и другой продукции, торговля без лицензии и т. д.).

Масштаб неформальной экономики различается по странам. Теневая экономика, по оценкам экспертов, в развитых странах составляет 10—15% ВВП, в развивающихся странах до 60—70%. Одна из причин этой незаконной деятельности — недостаточность противодействий со стороны государства, а в ряде случаев и попустительское нарушение закона. Эти обстоятельства сдерживают развитие цивилизованного предпринимательства. Предприниматели, участвуя в теневой экономике, скрывают значительную часть доходов. Они не заинтересованы в показе прибыли и выплате налогов и дивидендов по акциям. С этой целью увеличивается себестоимость продукции, сокращается выручка, расширяются бартерные операции, исключаются получение средств, облагаемых налогом, работа выполняется без оформления договоров (особенно на малых предприятиях), за наличный расчет, капиталы размещаются за рубежом там, где более лояльное налогообложение, осуществляется контрабанда и уход от акцизов, выделяются льготы для организаций и отдельных лиц, близко стоящих к властным структурам.

Но имеются и другие виды неучтенных доходов, связанные со скрытой экономикой и скрытой заработной платой. Под скрытой экономикой понимается в основном вполне законная деятельность, которая по определенным причинам не поддается учету в обычном порядке («челночный» импорт, недоучет в торговле, услуги частных врачей, юристов, «шабашники» — строители и т. д.).

Проверка Госкомстатом России скрытой экономики с точки зрения производственной деятельности, неучтенных доходов и потребления товаров и услуг из скрытых источников показала, что в каждом случае досчеты составляют от 20 до 25% ВВП. Госкомстат провел также расчеты скрытой зарплаты, которая в 2001 г. составляла 150 трлн. руб., в 2003 — 240, в 2006 — 300 трлн. руб. (в ценах соответствующего периода), или 11% ВВП. Таким образом, формирование скрытой оплаты труда активно развивается. В этот же период росла не только скрытая номинальная заработная плата, но и реальная. В результате в составе ВВП доля оплаты труда в целом (включая начисление на социальное страхование) изменялась; в 2001 г.

она повысилась вследствие резкого роста скрытой оплаты труда до 49% (против 45% в 2002 г.), в 2003 г. вследствие резкого снижения официальной зарплаты она сократилась до 43%. Эти изменения отразились на расходах и сбережениях населения.

Масштабы «теневых» доходов в России весьма значительны, и государственные меры по борьбе с ними имеют первостепенное значение.

Большим разнообразием элементов отличаются индивидуальные доходы.

Таблица 7. Характеристики индивидуальных доходов населения

Группы доходов	Элементы
1. Вознаграждение за труд	Доход по основному месту работы Доход по не основному месту работы Денежное довольствие военнослужащих Сезонные (подрядные) заработки Прочие
2. Доход от продажи результатов труда	Фермерский доход Доход от ЛПХ Доход от домашнего хозяйства Авторское вознаграждение Прочие
3. Доход за предприимчивость	Предпринимательский доход Прочие
4. Доход с капитала	Дивиденды по акциям Арендная плата Прибыль на капитал Проценты по вкладам Прочие
5. Рисковый доход	Выплаты в случае наступления страхового риска Выигрыши по облигациям Выигрыши в лотереи Выигрыши в спортивных соревнованиях Выигрыши в игровых автоматах Выигрыши в различных конкурсах Прочие
6. Передаваемый доход	Наследство Дар Спонсорская помощь Алименты Вознаграждение наследникам авторов
7. Социальный доход	Оплата временной нетрудоспособности работника Оплата отпуска по беременности и родам Пособие на рождение ребенка Пособие на детей Выплаты ритуального характера Прочие
8. Заемный доход	Кредиты банков Кредиты предприятий
9. Другие доходы	Прочие

Таблица 2. Элементы индивидуального дохода работника

Заработная плата, или ставка заработной платы, - это цена, выплачиваемая за использование труда. Экономисты часто применяют термин "труд" в широком смысле,

включая оплату труда:

- рабочих в обычном понимании этого слова, (самых разных профессий);
- разнопрофильных специалистов - юристов, врачей, стоматологов, преподавателей и т. д.;
- владельцев мелких предприятий - парикмахеров, водопроводчиков, мастеров по
- ремонту телевизоров и множество различных торговцев - за трудовые услуги, предоставляемые при реализации их деловой активности.

Хотя на практике заработная плата может принимать различную форму (премии, гонорары, комиссионные вознаграждения, месячные оклады), мы будем обозначать все это термином "заработная плата" для обозначения ставки заработной платы в единицу времени - за час, день и т. д. Это обозначение имеет определенное преимущество в том смысле, что напоминает нам о том, что ставка заработной платы есть цена, выплачиваемая за использование единицы услуг труда. Это также помогает четко разграничить "заработную плату" и "общие заработки" (последние зависят от ставки заработной платы и предложенного на рынке количества часов или недель услуг труда).

Максимальный размер оплаты труда не ограничивается. При этом месячная оплата труда работника, полностью отработавшего норму рабочего времени, определенную на этот период, и выполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

В минимальный размер оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, а также премии и иные поощрительные выплаты (ст.78 КЗоТ РФ). К ним относятся: доплаты за совмещение профессий, должностей, допуск к государственной тайне, премии и вознаграждения, носящие регулярный или периодический характер, ежемесячные и ежеквартальные вознаграждения (надбавки) за выслугу лет, стаж работы, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда, доплаты за работу во вредных или опасных условиях и на тяжелых работах, доплаты за работу в ночное время, в праздничные и выходные дни, за сверхурочную работу и т.д.

§ 3. Анализ доходов и уровня благосостояния населения

Денежные доходы населения включают оплату по труду всех категорий населения, премии, постоянные надбавки к заработной плате и средства на командировочные расходы, пенсии, пособия и стипендии, поступления от продажи продуктов сельского хозяйства, поступления из финансовой системы и прочие.

Денежные расходы населения включают расходы населения на покупку товаров, оплату услуг, обязательные платежи и разнообразные взносы, прирост сбережений во вкладах и ценных бумагах.

Среднемесячная заработная плата работающих в отраслях экономики определена делением начисленного фонда оплаты труда на среднегодовую численность работающих. Пособия, получаемые работающими из средств социального страхования, фонд оплаты труда и среднюю заработную плату не включают.

Покупательная способность денежных доходов населения отражает потенциальные возможности населения по приобретению товаров и услуг и выражается через товарный эквивалент среднемесячных денежных доходов населения.

Средний размер назначенной месячной пенсии пенсионера, установленный в соответствии с Законом РСФСР «О государственных пенсиях в РСФСР», определяется делением общей суммы назначенных месячных пенсий на соответствующую численность пенсионеров.

Индекс потребительских цен характеризует изменение во времени общего уровня цен на товары и услуги, приобретаемые населением для непроизводственного потребления.

Система индексов цен, рассчитываемых органами статистики, включает в себя индексы цен и тарифов на товары и услуги на потребительском рынке, цен производителей на промышленную продукцию, цен на приобретаемые предприятиями материально-технические ресурсы, цен реализации сельскохозяйственной продукции, цен в капитальном строительстве, тарифов на грузовые перевозки. Эти индексы рассчитываются по данным наблюдения за ценами товаров-представителей по выборочному кругу предприятий всех типов и форм собственности.

Таблица 8. Денежные доходы и расходы населения

Доходы:	2002	2003	2004	2005
Млрд.руб. в % к предыдущему году	7099,9 в 8,5 р.	79949,0 в 11,3 р.	364834,1 в 4,6 р.	942354,3 в 2,6 р.
Расходы:				
на покупку товаров и оплату услуг млрд. руб. в % к предыдущему году	5174,7 в 10 р.	55066,4 в 10,6 р.	235427,0 в 4,3 р.	663757,9 в 2,8 р.
Обязательные платежи и добровольные взносы млрд. руб. в % к предыдущему году	580,6 в 8,4 р.	6087,1 в 10,5 р.	24778,9 в 4,1 р.	63473,9 в 2,6 р.
Накопление сбережений во вкладах и ценных бумагах млрд. руб. в % к предыдущему году	337,7 207,4	4959,2 в 14,7 р.	23681,5 в 8 р.	46971,0 в 2,0 р.
Покупка валюты млрд. руб. в % к предыдущему году	39,2	6426,8 в 164,0	64552,2 в 10,0 р.	135007,0 в 2,1 р.
Превышение денежных доходов над расходами: млрд. руб. в % к предыдущему году	967,7 в 11,9 р.	7409,5 в 7,7 р.	16394,5 в 2,2 р.	33144,5 в 2,0 р.

В экономико-статистическом анализе данной таблицы можно отметить следующее. Как доходы населения, так и его расходы с каждым годом продолжают расти. Но если в 2002 году разница между доходами и расходами была 967,7 млрд.руб., в 2003 году увеличилась в 7,7 раза, то уже в 2004 году по сравнению с 2003 годом увеличилась всего в 2,2 раза. Мы

видим явную тенденцию снижения разницы между доходами и расходами населения.

В объеме денежных доходов населения в 2003-2005 годах учтены смешанные предпринимательские доходы, в частности, участие в прибыли предприятий, доходы от реализации товаров на неорганизованном рынке, в том числе завезенных из других стран.

В структуре доходов в 2005 году 39% составила оплата труда, социальные трансферты (пенсии, пособия, стипендии) занимали 17%.

В структуре использования денежных доходов возросла доля расходов населения на покупку товаров и оплату услуг, при некотором снижении доли на покупку иностранной валюты и прироста денег па руках.

Таблица 9. Покупательная способность денежных доходов населения (килограммов).

	2003	2004	2005
Говядина	41	58	50
Молоко, л	390	355	243
Яйца, шт.	1521	1551	1363
Рыба мороженая	99	83	79
Сахар-песок	100	185	141
Масло растительное	78	81	64
Маргарин	60		48
Картофель	399	391	302
Капуста	229	209	247
Цитрусовые	44	74	90
Хлеб пшеничный I сорта	291	332	251
Рис	266	275	158
Масло животное	30	43	27

Покупательная способность населения, их денежных доходов важный экономический показатель уровня жизни населения. Сделаем анализ данных сведений. Если взять общую картину, то наглядно видно, что с 2002 года по 2004 год покупательная способность почти по всем видам товаров росла, но в 2005 году эта способность упал* стала снижаться. Так, в 2005 году по сравнению с 2004 годом покупательная способность денежных доходов населения снизилась на говядину на 8 кг, па молоко на 112 л, на яйца на 188 шт., на рыбу мороженую- 4 кг, сахар-песок-44 кг. масло растительное-17 кг маргарин-21 кг, картофель-89 кг, хлеб пшеничный I сорта- 81 кг, рис-117 кг, масло животное-16 кг. Это связано с обесцениванием рубля, и население старается больше денежных доходов вкладывать в учреждения сберегательного банка РФ.

Таблица 10. Вклады населения в учреждениях Сберегательного банка Российской Федерации (на конец года).

	2003	2004	2005
Число учреждений, тыс.	38,8	37,1	34,4
Число вкладов, млн.	210,9	234,2	226,0
Сумма вкладов, млрд. руб.	3966,8	17556,9	51144,6
Средний размер вклада, руб.	18811	74981	226297
Остаток вклада на душу населения, руб.	26803	118677	345716

Таблица 11 Индексы цен в отдельных секторах экономики (в разгах к предыдущему году)

	2003	2004	2005
Индекс потребительских цен	9,4	3,2	2,3
Индекс цен производителей на промышленную продукцию	9,9	5,1	3,4
Индекс цен реализации продукции сельскохозяйственными предприятиями	8,1	3,0	
Индекс цен в капитальном строительстве	11,6	5,3	2,7
в том числе по строительно-монтажным работам	11,9	4,7	2,5
Индекс тарифов на грузовые перевозки	18,5	7,6	3,2

Индекс потребительских цен измеряет отношение стоимости фактического фиксированного набора товаров и услуг в текущем периоде к его стоимости в базисном периоде.

Расчет производится еженедельно, ежемесячно, нарастающим итогом за период начала года на базе статистических данных, полученных в результате наблюдения за изменением цен в государственной, муниципальной и частной торговле, а также в сфер услуг на основе фактически сложившегося уровня потребления за предыдущий год в Российской Федерации. Индекс потребительских цен является одним из важнейших.

Таблица 12. Индексы цен на отдельные группы товаров (декабрь к декабрю предыдущего года разгах)

	2003	2004	2005
Все товары	8.3	2.9	2.2
Продовольственные товары	9.0	3.1	2.2
Мясо и птица	11.9	2.8	2.3
Колбасные изделия	12.2	3.0	2.2
Мясные консервы	6.6	2.7	2.1
Рыбопродукты	8.4	3.0	2.1
Масло животное	7.1	5.1	1.5
Масло растительное	7.8	3.8	1.9
Молоко и молочные продукты	13.1	4.2	2.3
Сыр	8.4	3.4	2.4
Яйца	11.5	3.8	2.1
Сахар-песок	6.0	3.2	2.0
Кондитерские изделия	7.3	2.8	2.1
Хлеб и хлебобулочные изделия	10.6	4.1	3.2
Крупа и бобовые	4.8	4.0	2.9
Макаронные изделия	8.0	4.1	2.4

Алкогольные напитки	7.5	2.2	2.3
Непродовольственные товары	7.4	2.7	2.2
Хлопчатобумажные ткани	6.0	2.9	3.1
Шерстяные ткани	5.2	2.5	2.6
Шелковые ткани	5.2	2.4	2.7
Льняные ткани	4.8	2.6	2.9
Одежда	7.4	2.7	2.2
Верхний трикотаж	5.8	2.3	1.9
Бельевой трикотаж	9.0	2.7	2.5
Чулочно-носочные изделия	9.0	3.3	2.3
Кожаная, текстильная и комбинированная обувь	6.8	2.3	2.1
Моющие средства	10.0	4.6	2.1
Парфюмерия	6.2	3.5	2.1
Галантерея	9.7	2.5	2.1
Табачные изделия	4.1	1.9	2.8
Телерадиотовары	4.6	2.4	1.7
Электротовары	5.4	2.4	2.0
Строительные материалы	10.8	3.2	2.5
Мебель	6.7	2.7	2.2
Часы	5.7	2.4	2.3

Таблица 13. Индексы цен (тарифов) на отдельные группы платных услуг населению (декабрь к декабрю предыдущего года; в %).

	2004	2005
Платные услуги населению - всего	622	332
в том числе бытовые	332	221
пассажирского транспорта	799	300
Связи	762	318
жилищно - коммунальные	1044	492
жилищного хозяйства	1328	379
Коммунальные	986	516
по содержанию детей в дошкольных учреждениях	404	270
учреждений культуры	464	211
туристско-экскурсионные	350	202
санаторно-курортных и оздоровительных учреждений	346	259
Здравоохранения	393	263

физической культуры и спорта	370	262
правового характера	295	298

Таблица 14 Распределение населения по среднему денежному доходу в 2005 году.

	Млн. человек	В % итогу
1	2	3
Все население	148,2	100
в том числе со средним денежным доходом в месяц, тыс.руб. до 100,0	2,9	2,0
100,1 - 150,0	7,5	5,0
150,1-200,0	11,0	7,5
200,1-250,0	12,6	8,5
250,1-300,0	12,9	8,7
300,1-350,0	12,2	8,2
350,1-400,0	11,2	7,5
400,1-450,0	10,0	6,8
450,1-500,0	8,8	5,9
500,1-600,0	14,3	9,7
600,1-700,0	10,7	7,2
700,1-800,0	8,0	5,4
800,1 -900,0	6,0	4,1
900,1-1000,0	4,5	3,0

1000, 1-1100,0	3,4	2,3
1100,1-1200,0	2,6	1,7
1200,1-1300,0	2,0	1,3
1300,1-1400,0	1,5	1,0
1400,1-1500,0	1,2	0,8
Свыше 1500, 0	4, 9	3, 4

В течение 90-х годов в России произошли существенные изменения в доходах населения. Увеличилось многообразие доходов, усложнилась их структура, явно усилилась дифференциация. Реальные доходы населения систематически снижаются. В связи с этим многие предприятия, которые производят потребительские товары, столкнулись не только с конкуренцией импортных товаров, но и с неплатёжеспособным спросом многих категорий населения. Располагающие же более значительными доходами группы населения, как правило, направляют свои доходы на сбережения, приобретение недвижимости и иностранной валюты.

Используя свои доходы, люди могут часть их тратить на приобретение дополнительного объема факторов производства. Например, семья может вложить часть своих заработков в банк, чтобы получать доход не только в форме заработной платы, но и в форме процента. Так формируется богатство семей, то есть та собственность, которой они владеют (за вычетом долгов, которые сделала семья, чтобы приобрести эту собственность). Скажем, если семья взяла деньги в банке, чтобы купить магазин и вернула банку пока только 50% долга и процентов на одолженные деньги, то в состав ее богатства войдет соответственно только 50% цены этого магазина.

Основные показатели дифференциации доходов изменялись следующим образом. Коэффициент Джини, который показывает степень неравномерности распределения населения по уровню денежных доходов. Децильный коэффициент выражает соотношение между средними доходами 10 % наиболее высокооплачиваемых и 10% наименее обеспеченных граждан. В 2005 году на 10% наиболее обеспеченного населения приходится 33,1% денежных доходов, а 10% наименее обеспеченных имеют всего 2,5% денежных доходов.

В феврале 2005 на долю 10% наиболее обеспеченного населения приходится 29,5% общего объема денежных доходов, а на долю 10% наименее обеспеченного населения - 2,7%. Исходя из выше названного, можно сделать вывод, что, несмотря на сложность ситуации, дифференциация доходов населения всё-таки имеет тенденцию к сокращению. В течение многих лет. независимые эксперты с регулярной периодичностью пытались доказать, что уровень денежных доходов населения России существенно выше, тех оценок, которые делает Государственный комитет по статистике РФ. Разброс экспертных оценок составляет от 30 до 100% превышения над официальными данными. До последнего времени Госкомстат все эти выпады просто игнорировал.

По величине разрыва в уровне доходов Россия попала в зону повышенного риска. Этот разрыв на 40% связан с различиями в оплате труда, на 7% - с дифференциацией

социальных трансфертов и на 53% - с дифференциацией доходов за счёт предпринимательской деятельности, собственности и прочих источников. Основную часть населения России составляют низкодоходные группы, поэтому решение проблемы неравенства доходов в значительной степени сводится к сокращению численности бедных слоев населения.

Экономисты пришли к выводу, что предел социальной напряжённости наступает в тот момент, когда беднейшие 40% населения получают менее 12-13% общей суммы доходов. Сейчас в России в низкодоходной группе оказалось подавляющее большинство работников сферы образования, здравоохранения и культуры. В 2004 году средняя заработная плата работников системы кредитования, финансов, страхования достигла 178, 5% от среднего общероссийского уровня, органов управления - 134, 9%. тогда как заработная плата сельскохозяйственных рабочих составила 44% к общероссийскому уровню, образования - 54, 3%, культуры - 56, 6%, здравоохранения - 663%, науки и научного обслуживания - 90,1%.

Неравенство доходов - это та цена, которую обществу приходится платить за ускоренное повышение его благосостояния. Россия не достигла того уровня, при котором происходит сглаживание социальных различий, нормальное для многих европейских стран.

§ 4. Сводные показатели потребления

Все вышеперечисленные процессы обуславливают актуальность определения стоимости жизни. Положительный опыт в области определения стоимости жизни был приобретен в нашей стране в 20-х годах. Для этой цели был разработан бюджетный индекс стоимости жизни. Начиная с 30-х годов в силу ряда причин этот опыт был, к сожалению, утрачен. Была утрачена и объективность в области социальной статистики.

В настоящее время возникла острая необходимость в исчислении стоимости жизни, или, точнее, индекса стоимости жизни (ИСЖ). В этой связи необходимо более точно определить сущность и назначение ИСЖ. Категория стоимости жизни может быть использована применительно к определению стоимости рабочей силы.

Раскрывая экономическую природу заработной платы как превращенной формы стоимости рабочей силы, следует сказать, что стоимость рабочей силы сводится к стоимости определенной суммы жизненных средств, необходимых для воспроизводства рабочей силы. В классическом понимании термин «стоимость жизни» используется для обозначения стоимости совокупности предметов потребления, соответствующей определенному уровню удовлетворения потребностей. Стоимость жизни определяется рядом факторов: -уровнем цен на продовольственные товары и услуги; -динамикой различных видов доходов, сбережений; - улучшением системы бесплатного обслуживания; - изменением налогообложения, личных доходов; - структурными изменениями в потребности населения; - условиями жизни и трудовой деятельности; - требованиями моды и меняющимися вкусами и привычками потребителей- совокупностью демографических характеристик населения.

При таком понимании термин «стоимость жизни» в большой степени соответствует содержанию уровня жизни населения, его благосостоянию. Для расчета индекса стоимости жизни фиксируется набор потребительских благ - или **«потребительская корзина»**.

Различают рациональный (оптимальный) и минимальный состав предметов «потребительской корзины». Рациональный состав формируется, исходя из научно обоснованных норм потребления. Минимальный состав определяет тот уровень удовлетворения потребностей в питании, одежде, жилище, ниже которого существование человека недопустимо. Набор продуктов питания в «продовольственной корзине» определяется по нормативам, разработанным Институтом питания академии медицинских

наук Российской Федерации.

	Величина прожиточно го минимума	в том числе		Соотношен ие с величиной в среднем на душу, в процентах	Изменение в процентах к	
		ПРОДОВОЛЬ- СТВЕННЫЕ товары	НЕПРОДОВОЛЬС- ТВЕННЫЕ товары и платные услуги		предыд ущему месяцу	декабр ю 2005г.
В среднем на душу населения	8293	4976	3317	100,0	102,1	109,1
Социально- демографические группы:						
дети, до 13 лет	6589	3953	2636	79,5	102,3	108,2
подростки, 14-17 лет						
юноши	10454	6273	4181	126,1	102,0	108,8
девочки	8011	4806	3205	96,6	102,1	109,0
трудоспособное население, старше 18 лет:						
мужчины	9893	5936	3957	119,3	102,1	109,3
женщины	7855	4713	3142	94,7	102,1	109,3
пенсионеры и пожилые люди	7745	4647	3098	93,4	102,1	109,1

Таблица 15. Величина потребительской корзины в России 2007 году (<http://www.newsfactory.kz/UserFiles/уровень2007.gif>)

Доля расходов на минимально необходимые непродовольственные товары и услуги для расчета прожиточного минимума установлена в размере 40 процентов стоимости минимальной потребительской корзины.

Данные свидетельствуют о том, что в последние годы потребление продуктов питания в России в расчете на душу населения существенно снизилось. По ценным продуктам питания оно оказалось ниже рациональных норм потребления, а уровень потребления многих других продуктов питания находится ниже и минимальных норм питания.

В расчете рационального и минимального состава «потребительской корзины» используются наборы продуктов для двенадцати половозрастных групп населения: дети в возрасте 1-3 года, 4-6, 7-10 и 15-13 лет; девушки в возрасте 14-17 лет; юноши в возрасте 14-17 лет; мужчины в возрасте 18-59 лет, 60-74 года, 75 лет и старше; женщины в возрасте 18-54, 55-74 и 75 лет и старше. Структура потребления в различных группах населения существенно дифференцирована. Поэтому необходимо обеспечить построение научно обоснованной «потребительской корзины» материальных благ и услуг для каждой из них с выделением отдельных категорий населения: престарелые, инвалиды, одиноки женщины с детьми, многодетные семьи.

Особое значение имеет обоснование стоимости жизни и соответствующей «потребительской корзины», которая признается в качестве минимального прожиточного минимума. Величина этого минимума - одна из основных характеристик жизненного уровня населения, необходимый ориентир при разработке мер по его социальной защите.

Денежная величина прожиточного минимума определяется как стоимость набора товаров и услуг, признанного минимально необходимым для удовлетворения потребностей в питании на уровне физиологических минимальных норм потребления (для взрослых, детей, лиц пожилого возраста), а также минимальных потребностей в одежде, обуви, предметах хозяйственного и бытового обихода, медикаментах, коммунальных и бытовых услугах, транспорте, культуре. Всё это включается в минимальную «потребительскую корзину».

Наборы продуктов и услуг, входящих в «потребительскую корзину», должны

систематически пересматриваться. При этом принципиальное значение для определения стоимости «потребительской корзины» имеет выбор цен на товары и услуги.

По прогнозам Института переходного периода, стоимость минимального набора продуктов питания для одного человека в месяц составит к январю 2009 года 2390 рублей (http://www.iet.ru/files/text/prognoz/2008_07.pdf).

Индекс потребительских цен прожиточного минимума является относительной величиной. Он характеризует изменение стоимости минимальной «потребительской корзины», а также показывает, насколько дороже или дешевле стали реальные условия жизни для низкодоходной части населения. Индекс рассчитывается по формуле Ласпейреса.

С этих позиций определяется индексация доходов, минимального уровня заработной платы, осуществляется использование различных шкал индексации в зависимости от уровня оплаты труда.

В результате может применяться:

-полная индексация. Она осуществляется в точном соответствии с индексом потребительских цен на товары и услуги;

-частичная индексация. Она осуществляется в определенной пропорции к индексу цен.

Чем выше уровень индексации доходов, тем более существенное влияние она оказывает на развитие инфляционных процессов, тем медленнее рассасывается неудовлетворенный спрос.

На практике полная индексация не используется ни в одной стране. Частичная компенсация может быть весьма гибкой и дифференцироваться в зависимости от уровня оплаты труда по отраслям, отдельным группам населения, с учетом необходимости перераспределения рабочей силы и т. п.

Особенно остро вопрос об индексации стоит в отношении тех групп населения, которые имеют фиксированный уровень доходов или рост доходов которых значительно отстает от увеличения стоимости жизни (прежде всего малообеспеченные слои населения). В этих условиях необходимы дотации к растущим розничным ценам.

Дотации к розничным ценам являются результатом отклонения цен на ряд товаров ниже их стоимости. Величина дотации определяется как разница между издержками и розничными ценами на определенный круг товаров: мясо-молочная продукция, овощи, отдельные сорта рыбы, товары детского ассортимента, медикаменты и др.

Ценовые дотации сознательно используются государством для поддержания стабильного уровня розничных цен на особо важные предметы потребления. Даже если растут издержки на их производство, потребление населения поддерживается на должном уровне. Таким образом, дотации есть метод перераспределения ресурсов государства в пользу населения.

Источниками дотаций являются налог на добавленную стоимость, акцизный налог. Данные виды налогов представляют собой результат отклонения цен на ряд товаров выше общественных затрат на их производство. Величина указанных налогов определяется как разница между розничными ценами и издержками производства для определенного круга предметов потребления: товары длительного пользования, продукция легкой промышленности, социально вредные товары (алкоголь, табак) и др. Эти налоги балансируют спрос и предложение, обеспечивают устойчивое поступление части доходов населения в государственный бюджет. Налоги используются государством в качестве инструмента перераспределения доходов в макроэкономике.

Таким образом, важно учесть все факторы, формирующие динамику потребительских цен и соответственно стоимость жизни населения. Только в этом случае могут быть определены масштабы инфляции, приняты необходимые меры по ее сдерживанию. Необходимо отказаться от политики «скрытой» инфляции. Надо открыто признать ее наличие и перейти к политике управляемой инфляции. Это будет означать

контролируемый умеренный рост нем, нейтрализацию ее последствий и влияния на уровень доходов и потребления населения.

Критерием эффективного управления инфляцией может быть только рост реальных доходов населения. Только на этой основе может быть разработан действительный механизм социального контроля и социальной защиты населения от инфляционных тенденций.

В повышении уровня жизни населения в современных условиях возрастает роль социальной сферы. В ней реализуются важнейшие принципы развития человеческой личности. К ним относятся:

1) социальная справедливость, или степень социального равенства людей. Она включает их равноправное отношение к средствам производства, равноправное участие в распределении материальных благ, создание равных «стартовых» условий развития для молодежи, равные политические права и личные свободы, единство для всех прав и обязанностей;

2) социальные гарантии. К ним относятся право на труд, удовлетворение потребностей в медицинском обслуживании, в образовании, жилье, материальном обеспечении, содействии в культурном росте и отдыхе;

3) повышение материального и культурного уровня жизни всех членов общества, улучшение условий труда и быта, решение экологических проблем и охрана природы;

4) гуманизация общественных отношений на производстве, в общественно-политической жизни, быту. Данное направление обеспечивает гармоничное сочетание многообразных интересов;

5) развитие социальной активности всех членов общества. Оно предполагает раскрытие и использование всех созидательных способностей человека, сочетание потребления материальных благ с богатой духовной жизнью;

6) гражданская сплоченность всех составляющих общество социальных слоев, групп, усиление социальной однородности общества.

Совершенствование социальной сферы открывает путь к формированию нового образа жизни, к реализации принципа социальной справедливости, к улучшению условий жизни людей

Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата исчисляется исходя из начисленного фонда заработной платы работников, деленного на среднесписочную численность работников и на количество месяцев в периоде. Сюда же включены начисленные суммы оплаты труда в денежной и натуральной формах за отработанное и неотработанное время, а также компенсационные выплаты, доплаты и надбавки, премии и единовременные поощрительные выплаты, оплата питания, жилья и топлива. Социальные пособия, которые работники получают из государственных и негосударственных внебюджетных фондов исключены из расчетов.

За период с января по сентябрь 2007 года среднемесячная номинальная заработная плата в России, по данным Госкомстата, распределилась по регионам следующим образом:

Лидеры среди регионов

1-е место: Ямало-Ненецкий автономный округ – 36 551, 7 руб.

2-е место: Ненецкий автономный округ – 32 341,8 руб.

3-е место: Ханты-Мансийский автономный округ – 31 380 руб.

Далее регионы I-ой категории (свыше 20 000) в порядке убывания:

Чукотский автономный округ – 29 636,8 руб.

Тюменская область – 27 730,7 руб.

Сахалинская область – 21 967,5 руб.

Москва – 21 820,7 руб.

Магаданская область – 21 567,5 руб.

Камчатский край – 20 984,9 руб.

Регионы II-ой категории (15 001 – 20 000 руб.)

Республика Саха (Якутия) – 18 453,9 руб.

Мурманская область – 17 454,1 руб.

Республика Коми – 16 273,4 руб.

Санкт-Петербург – 15 810,8 руб.

Московская область – 15 208,9 руб.

В регионы III-ей категории (10 001 – 15 000 руб.) попали Приморский край, Хабаровский край, Амурская область, Читинская область, Республика Бурятия, Иркутская область, Красноярский край, республика Хакасия, Кемеровская область, Томская область, Новосибирская область, Омская область, Ленинградская область, Свердловская область, Челябинская область, Пермский край, республика Башкортостан, республика Татарстан, Самарская область, Липецкая область, Калужская область, Ярославская область, Вологодская область, Новгородская область, Архангельская область и республика Карелия.

Все остальные регионы РФ попали в IV-ю категорию (до 10 000 руб.).

(по данным Госкомстата)

Само определение понятия "уровня жизни" является дискуссионным. В общем виде под уровнем жизни понимается степень удовлетворения материальных, бытовых, духовных потребностей человека, социальные условия жизни (занятость, досуг, здоровье, образование и др.) Для количественной характеристики уровня жизни используют систему показателей:

- синтетические стоимостные показатели (ВВП, реальные доходы и реальная заработная плата, прожиточный минимум и др.);
- натуральные показатели, характеризующие конечное потребление населения (потребление продуктов питания, обеспеченность предметами длительного пользования, жилой площадью и др.);
- показатели, характеризующие социальные стороны жизни (занятость и безработица, продолжительность рабочей недели и отпусков, продолжительность жизни и др.);
- индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП).
- Обобщающие показатели уровня жизни населения

Определяющим фактором благосостояния общества является уровень экономического развития страны, поэтому основные индикаторы состояния экономики часто используются в качестве обобщающих показателей уровня жизни. К ним относятся объем валового внутреннего продукта, национальный доход и чистый национальный располагаемый доход. В статистической практике наиболее широко применяется показатель объема ВВП, являющегося конечным результатом производственной деятельности.

Для анализа уровня жизни, его динамики и проведения сравнительной характеристики по регионам объем ВВП рассчитывается в реальном выражении (в постоянных ценах) на душу населения. При проведении международных сопоставлений данный показатель оценивается в долларах на основе паритета покупательной способности валюты.

Одним из существенных недостатков указанных стоимостных обобщающих показателей, используемых для анализа уровня жизни, является то, что они содержат элементы, прямо не связанные с уровнем жизни. Например, ВВП включает расходы на содержание армии, государственного аппарата и т. д. Поэтому для оценки уровня благосостояния населения предлагается использовать натуральные показатели, тесно коррелирующие с указанными макроэкономическими показателями - коэффициент младенческой смертности и ожидаемая продолжительность жизни при рождении. Преимущество этих демографических показателей состоит в том, что они отражают не только количественную характеристику уровня жизни, но и качественную.

Для обобщающей характеристики благосостояния общества в статистической практике использовался также индекс стоимости жизни, расчеты которого в нашей стране начали проводиться еще в 20-е гг. Стоимость жизни изменяется в зависимости от динамики потребительских цен и структуры потребления, на которую влияют такие факторы, как изменение потребительского спроса, состояние рыночной конъюнктуры и др.

Индекс стоимости жизни должен был отражать влияние цен на уровень благосостояния населения. С этой целью сопоставлялись расходы, необходимые для поддержания фиксированного уровня жизни, при изменении цен на потребительские товары и услуги. При исчислении данного показателя определялся набор потребительских благ (потребительская корзина), типичный для структуры расходов определенной группы населения. Стоимость этого набора рассчитывалась в текущих и базисных ценах, а затем проводилось сопоставление полученных величин. Однако при такой методологии расчета фактически отражается не изменение стоимости жизни, а влияние на нее потребительских цен. Поэтому в конце 50-х - начале 60-х гг. в большинстве зарубежных стран, в которых регулярно публиковался индекс стоимости жизни, изменили его название: он стал именоваться "индексом потребительских цен". Данный индекс рассчитывается и в Российской Федерации. Он характеризует изменение стоимости жизни в зависимости от одного фактора - динамики цен на товары и услуги, входящие в состав потребительской корзины.

Несмотря на то, что в современной статистической теории и практике имеется несколько показателей уровня общественного благосостояния, вопрос о построении единого агрегатного показателя уровня жизни остается актуальным. В качестве примера такого показателя рассмотрим индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП), предложенный группой специалистов Программы развития Организации Объединенных Наций (ПРООН). ИРЧП является составным индексом, включающим три показателя, отражающих наиболее важные аспекты уровня жизни:

- ожидаемая продолжительность жизни при рождении;
- достигнутый уровень образования;
- реальный объем ВВП в расчете на душу населения (в долларах США на основе паритета покупательной способности (ППС)).

По оценкам мировой статистики, каждый день на Земле около 24 000 человек умирают от голода и от различных заболеваний, вызванных длительным голоданием. 75% из этого количества - это дети в возрасте до 5 лет. В слаборазвитых странах в возрасте до 5 лет умирает в итоге каждый десятый ребенок. При этом неурожаи и военные действия являются причиной голодной смерти населения всего лишь на 10%, а большая часть смертей вызвана постоянным недоеданием.

Причина кроется в тотальной бедности многих семей, эти люди просто не могут обеспечить себя и свою семью достаточным количеством еды. По оценкам специалистов почти 800 000 человек на Земле постоянно страдают от недоедания и от голода. В это же время, если верить оценкам Всемирной Организации Здравоохранения, каждый десятый взрослый человек на земле страдает ожирением.

«Показатели мирового развития в 2004 году» - это доклад, опубликованный Всемирным банком, содержащий следующую информацию: в 2004 году на долю 1/6 части населения Земли приходилось 80% мирового дохода. Это составляет где-то около 70-100\$ в день на человека, в том числе и на младенцев. Эту 1/6-ю часть составляют жители Европы, Северной Америки и Японии. На долю же второй 1/6 населения приходится всего 2% мирового дохода, а это значит меньше, чем 1\$ в день на человека. Эти люди и живут, что называется, за чертой бедности.

Согласно тому же докладу экспертов, за последние десять лет человечество так и не смогло приблизиться к решению проблем голодающих и нищих. А, учитывая постоянный рост населения, возможно, даже отдалилось.

В тоже время без помощи извне слаборазвитым странам не выйти из замкнутого круга нищеты, голода и болезней, поэтому необходимо международное сотрудничество в этой области: обеспечение средствами существования, возрождение и охрана окружающей среды и грамотное управление этими странами. В противном случае, численность живущих за чертой бедности будет неуклонно расти, поскольку этим людям не хватает не только еды, но и банальных противозачаточных средств.

За чертой бедности на данный момент живут:

- 40% россиян
- 20% израильтян
- 65% палестинцев

12,3% американцев

8% вьетнамцев

25% украинцев

34,6% армян

19,9% испанцев

72% молдаван

Самые низкие в Европе показатели бедности в Швеции и Чехии (9-10%), а самые высокие - в Литве и Польше (21%).

По различным оценкам в Африке более 70% населения находится в бедственном положении.

§ 5. Минимальная потребительская корзина, минимальный потребительский бюджет их взаимосвязь с оплатой труда

К показателям уровня жизни населения, имеющим прямое отношение к организации оплаты труда и установлению ее минимальных размеров, относятся такие понятия, как продовольственная и потребительская корзины, прожиточный минимум, бюджет прожиточного минимума.

Продовольственная корзина - это набор продуктов питания одного человека в месяц, рассчитанный на основе минимальных норм потребления продуктов, которые соответствуют физическим потребностям человека, калорийности, содержанию основных пищевых веществ и обеспечивают соблюдение традиционных навыков организации питания.

Принятые для расчетов минимальные нормы потребления продуктов рекомендованы Институтом питания Академии медицинских наук Российской Федерации. Они включают в себя продовольственные товары 11 групп: хлеб и хлебобулочные изделия, картофель, овощи и бахчевые, фрукты и ягоды, мясо и мясопродукты, рыбу и рыбопродукты, молоко и молокопродукты, яйца, сахар и кондитерские изделия, масло растительное и маргарин, прочие продукты (соль, перец и т.д.).

Нормы потребления дифференцированы по восьми территориальным зонам. Так, например, Краснодарский и Ставропольский края отнесены к I зоне, Москва, Санкт-Петербург и ряд областей центральной России - к IV зоне, Якутия-Саха, Магаданская область, Камчатка, Сахалин, север Тюменской области и Красноярского края - к VIII зоне.

Нормы дифференцированы также по социально-демографическим группам населения. За основу формирования минимальной продовольственной корзины для населения трудоспособного возраста принят набор продуктов питания работающего мужчины, который (набор продуктов) обеспечивает 2700 ккал в сутки (при общем потреблении белка 88,7 г., в том числе животного происхождения - 31,5 г).

Стоимость продовольственной корзины по каждой группе населения рассчитывается путем умножения минимальной нормы потребления продуктов на среднюю цену покупки.

Стоимость минимального потребления непродовольственных товаров и услуг определяется по материалам бюджетных обследований доходов семей, уровень потребления продуктов в которых соответствует минимальному.

Например, стоимость минимальной продовольственной корзины составила 350 руб. в месяц. В семьях с аналогичными средними на душу населения расходами на питание доля этих расходов достигла 11% от общих расходов. Отсюда стоимость минимального потребления непродовольственных товаров составит: $0,29 \cdot 350 = 0,71 = 143$ руб. в месяц на 1 человека.

Расходы на непродовольственные товары и услуги уточняются при помощи нормативного метода на основе норм обеспеченности и сроков службы предметов длительного пользования, разработанных ЦЭНИИ при Министерстве экономики России. Расчет производится по трем группам товаров: 1 - предметы гардероба (верхняя одежда, обувь, головные уборы и т.д.); 2 - предметы санитарии, гигиены, лекарства; 3 - товары длительного пользования (мебель, посуда, электробытовые приборы, предметы хозяйственного назначения и др.).

Расходы на жилище и коммунальные услуги определяются на основе нормативов, цен и тарифов в регионе.

Учитываются также затраты семей на налоги и сборы.

Совокупный минимальный объем потребностей в натуральной форме образует минимальную потребительскую корзину.

Стоимость приобретения непродовольственных товаров определяется путем умножения стоимости одного изделия на его годовой запас и деления на срок службы. Например, мужская зимняя шапка стоит 2000 руб., запас - 1 шт., срок службы - 3 года. Расход в расчете на месяц:

$$2000 * 1 / 3 * 12 = 55,6 \text{ руб./мес.}$$

Стоимостная оценка натурального набора продуктов, непродовольственных товаров и услуг прожиточного минимума определяет бюджет прожиточного минимума (БПМ).

Предполагаемая продовольственная корзина (на год для трудоспособного населения) (по оценкам Госкомстата на 2007 год)

хлебных продуктов - по 137,7 кг, что составляет 88 % от нынешней нормы;

картофеля - по 107,6 кг (87 %);

овощей и бахчевых культур - по 97 кг (109 %);

фруктов - по 23 кг (136 %);

сахара и кондитерских изделий - по 22,2 кг (109 %);

мясопродуктов - по 37,2 кг (118 %);

рыбопродуктов - по 16 кг (117 %);

молока и молокопродуктов - по 238,2 кг (113 %);

яиц - по 200 штук (120 %);

масла и других жиров - по 13,8 кг (115 %).

Таким образом, получается по 2418 ккал в сутки на одного человека.

Показатели прожиточного минимума и бюджета прожиточного минимума используются государством в качестве инструментов социальной политики. В частности, с помощью этих показателей происходит оценка уровня жизни населения (определяются доли населения с бюджетами ниже, равными и большими, чем бюджет прожиточного минимума); БПМ служит базой для адресной социальной политики в целях поддержки самых низкодоходных групп населения; при помощи БПМ должны определяться размеры минимальной заработной платы и минимальной пенсии по старости; БПМ используется в качестве одного из критериев малообеспеченности, дающего право на социальные выплаты и пособия.

Таблица 16. ОСНОВНЫЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ИНДИКАТОРЫ УРОВНЯ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ

	1992	1995	19	2000	2002	2003	2004	

Фактическое конечное потребление домашних хозяйств (в текущих ценах), млрд. руб. (до 2000 г. - трлн. руб.)	,9	1,6	87	3813,5	6390,0	,6	7709	9814,4	1
в процентах к ВВП	2,8	1	61,	52,3	59,3		58,0	57,6	
в процентах к предыдущему году ¹⁾	7,3	4	97,	105,9	107,7	7	106,	110,2	
на душу населения, руб. (до 2000 г. - тыс. руб.)	3	74	58	26014	43976	0	5333	68240	
Среднедушевые денежные доходы населения (в месяц), руб.(до 2000 г. - тыс. руб.)	,0	5,9	51	2281	3947		5170	6410	
Реальные располагаемые денежные доходы, в процентах к предыдущему году	2		85	112	111		115	110	
Среднемесячна я номинальная начисленная заработная плата работников организаций, руб. (до 2000 г. - тыс. руб.)	,0	2,4	47	2223,4	4360,3	,5	5498	6739,5	
Реальная начисленная заработная плата, в процентах к предыдущему году	7		72	121	116		111	111	
Средний размер назначенных месячных пенсий ²⁾ , руб. (до 2000 г. - тыс. руб.)	,6	8,1	18	694,3	1379		1637	1915	
Реальный размер назначенных месячных пенсий ²⁾ , в процентах к предыдущему году	2		81	128	116		105	106	
Величина прожиточного минимума ³⁾ (в среднем на душу населения):									
руб. в месяц (до 2000 г. - тыс. руб.)	,9	4	26	1210	1808		2112	2376	
в процентах к			30	120 ⁴⁾	121		117	113	

предыдущему году	..	5					
Соотношение с величиной прожиточного минимума ⁵⁾ , процентов:							
среднедушевых денежных доходов	11	5	19	189	218	245	270
среднемесячной номинальной начисленной заработной платы	81	9	15	168	222	239	259
среднего размера назначенных месячных пенсий ²⁾	19	1	10	76	100	102	106
Численность населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума:							
млн. человек	9,3	5	36,	42,3	35,6	29,3	25,2
в процентах от общей численности населения	3,5	8	24,	29,0	24,6	20,3	17,6
в процентах к предыдущему году	..	0,9	11	84,9 ⁵⁾	89,0	82,3	86,0
Дефицит денежного дохода малоимущего населения:							
млрд. руб. (до 2000 г. - трлн. руб.)	,4	9	34,	199,2	250,5	4 235,	225,6
в процентах от общего объема денежных доходов населения	,2		3,9	5,0	3,7	2,6	2,1
Коэффициент фондов (коэффициент дифференциации доходов), в размах	,0	5	13,	13,9	14,0	14,5	15,2
Минимальный размер оплаты труда (в среднем за год), руб. (до 2000 г. - тыс. руб.)	,7	5	42,	107,8	400,0	5 487,	600,0
Реальный размер минимальной оплаты труда, в	1,5	4	81,	106,9	138,2	2 107,	111,0

процентах предыдущему году	к							
-------------------------------	---	--	--	--	--	--	--	--

1) В постоянных ценах.

2) 1995, 2000 г. - с учетом компенсации.

3) С 2000 г. в связи с изменением нормативной правовой базы и методологии расчета величины прожиточного минимума (см. методологические пояснения) публикуется оценка на основе данных, установленных Правительством Российской Федерации за I-IV кварталы соответствующего года.

4) В сопоставимой методологии исчисления величины прожиточного минимума.

5) Соответствующей социально-демографической группы населения

Всероссийский центр изучения общественного мнения (ВЦИОМ) в начале 2007 года провел исследование, целью которого было выяснить, приходилось ли гражданам РФ за 2006-й год отказываться от платных услуг и приобретения предметов из-за нехватки денег. Ни для кого не секрет, что большая часть наших соотечественников не могут позволить себе пользоваться платными образовательными и медицинскими услугами, а расходы на питание и оплату коммунальных услуг порой составляют большую часть семейного бюджета.

По результатам исследования специалистами были получены следующие данные:

-из-за нехватки денег 52% россиян отказывали себе в полноценном отдыхе за последний год;

- 35% граждан экономили на покупке предметов домашнего обихода;
- 33% экономили на поездках к друзьям и родным;
- еще 33% на лечении и поддержании здоровья;
- 30% на кино, театрах и прочих развлекательных учреждениях;
- 20% отказывались от необходимых продуктов питания;
- 16% от приема и походов в гости;
- 15% от оплаты образовательных услуг детям;
- 11% от оплаты этих же услуг взрослым.

Однако, по сравнению с 2005 годом, на 9% уменьшилась доля респондентов, которым приходилось отказываться от покупки одежды и обуви и на 5% - предметов домашнего обихода.

50% граждан не может позволить себе платное образование, 40% - платные медицинские услуги. В случае крайней нужды воспользоваться платной медициной могут 42%, образовательными услугами – 27%. Оплачивать образование и помощь медиков на постоянной основе могут только 16-17% граждан России.

Затраты на питание:

- 41% опрошенных тратит на продукты от 25% до 49% общего семейного дохода;
- 38% - тратит от 50% до 74% доходов;
- 7% тратят менее 25% доходов;
- 10% тратит более 75% доходов.

По этим данным аналитики сделали вывод, что за последние два года на 7% снизилось количество граждан, чьи траты на продукты превышают половину бюджета семьи.

Коммунальные услуги:

- 36% опрошенных платят за коммунальные услуги менее 25% доходов семьи;
- 44% - от 25% до 49% доходов;

- 15% - более 50% доходов (за 2005-й год доля респондентов в этой категории составляла 21%);
- москвичи и жители северной столицы в 58% случаев тратят менее 25% доходов на оплату услуг.

Собственные сбережения:

- 28% респондентов отмечает, что у них имеются сбережения;
- 72% - не имеет сбережений;
- среди москвичей и питерцев 36% имеют сбережения;
- среди остального населения – 26-28% имеет сбережения;
- увеличили за год свои накопления 58% граждан;
- уменьшили – 9%;
- без изменений – 30% (за 2005-й год 39% отметили отсутствие изменений).

Таблица 17. СТРУКТУРА ДЕНЕЖНЫХ ДОХОДОВ И УДЕЛЬНЫЙ ВЕС РАСХОДОВ В ДЕНЕЖНЫХ ДОХОДАХ НАСЕЛЕНИЯ (в процентах)

	1992	1995	2000	2002	2003	2004	
Денежные доходы - всего	100	100	100	100	100	100	
в том числе:							
доходы от предпринимательской деятельности	8,4	16,4	15,4	11,9	12,0	11,7	
оплата труда ¹⁾	73,6	62,8	62,8	65,8	63,9	65,0	
социальные выплаты	14,3	13,1	13,8	15,2	14,1	12,8	
доходы от собственности	1,0	6,5	6,8	5,2	7,8	8,3	
другие доходы	2,7	1,2	1,2	1,9	2,2	2,2	
Денежные расходы и сбережения - всего	100	100	100	100	100	100	
в том числе:							
покупка товаров и оплата услуг	72,9	70,5	75,5	73,2	69,1	69,9	
обязательные платежи и разнообразные взносы	8,1	5,6	7,8	8,6	8,3	9,1	
Приобретение недвижимости	0,1	0,1	1,2	1,8	2,0	2,3	
прирост финансовых активов	18,9	23,8	15,5	16,4	20,6	18,7	
из него прирост, уменьшение (-)	13,6	3,6	2,8	1,8	2,7	1,8	

денег на населения	руках у							
-----------------------	---------	--	--	--	--	--	--	--

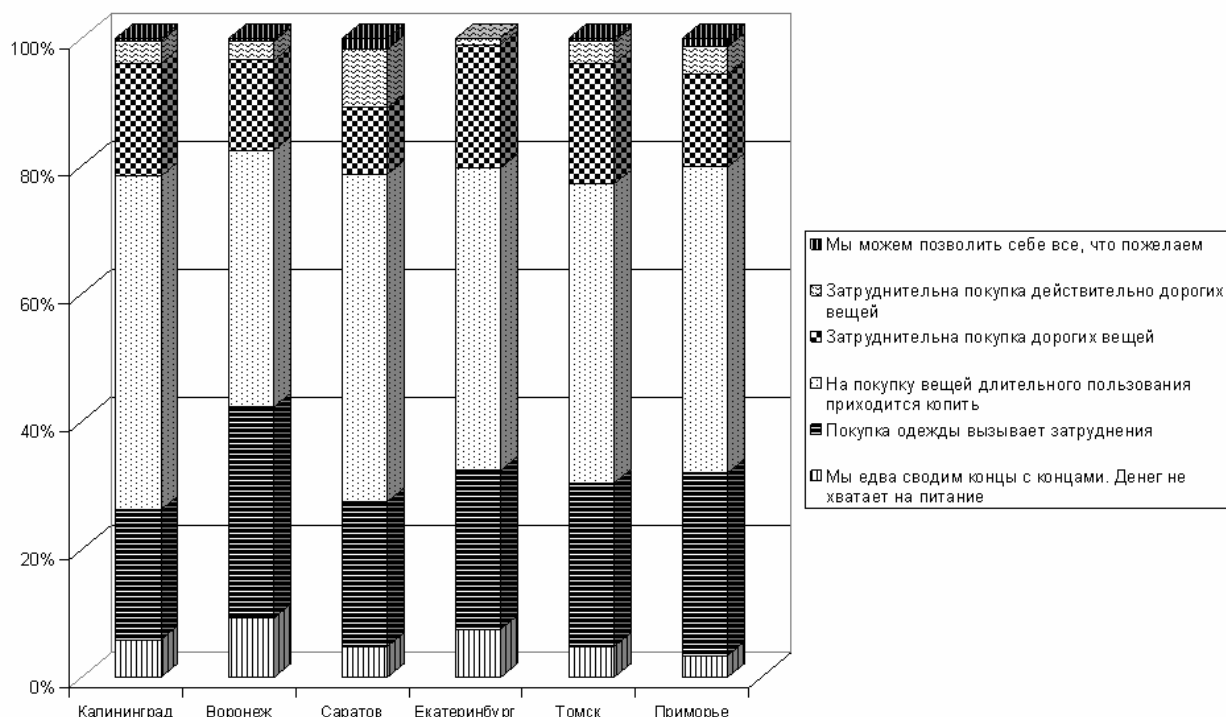


Диаграмма 5 . Распределение населения по стилю жизни и доходам

В эту группу входят те, кто сталкивается с ограничениями своих возможностей только тогда, когда делает попытку приобретать дорогие вещи – автомобили иностранного производства, дорогостоящие туристические путевки и другие подобные товары и услуги. В том, что касается покупки продуктов питания, одежды или вещей длительного пользования, эта категория населения не знает каких-либо затруднений.

К благополучному слою общества присоединяется еще более благополучный, хотя и менее многочисленный, слой, способный с легкостью покупать дорогие вещи, но испытывающий затруднения в тех случаях, когда возникает необходимость серьезных капитальных вложений, например вложений в дорогостоящую недвижимость. Те, кто вообще не имеет каких-либо ограничений со стороны потребления, также присутствуют в населении страны, хотя и составляют очень небольшую его часть, исчисляемую чаще всего долями одного процента. В сумме доля благополучных слоев населения колеблется вокруг цифры в 20,0%.

Доля промежуточного слоя, еще не ставшего средним классом, но вместе с тем успешно выживающего, колеблется в зависимости от региона от 40 до 50%. Большую часть этой группы составляют люди, которые вполне справляются с обслуживанием повседневных семейных нужд и начинают испытывать затруднения только тогда, когда в семейной повестке дня оказывается покупка вещей длительного пользования – холодильника, стиральной машины или телевизора. Проблема решается, как правило, за счет накоплений или же, в последнее время, за счет приобретения необходимого товара в кредит.

Ниже среднего слоя находятся бедные или околобедные слои, то есть те, кто испытывает затруднения с покупкой продуктов питания или одежды. Размеры этой группы

варьируются в зависимости от региона от четверти до трети населения.

Конфигурация социальной структуры в значительной степени определяется региональным фактором. Из регионов, выбранных исследованием, наиболее благополучная ситуация наблюдается в Екатеринбурге, Калининграде, Саратове и Томске. В этих городах средний, благополучный класс равен примерно одной пятой населения, а размеры среднего слоя приближаются к 50%. Особая ситуация складывается в Воронеже: несмотря на значительные ресурсы, находящиеся в распоряжении региона, — образовательные, промышленные, сельскохозяйственные, — ему не удается приблизиться к показателям более благополучных областей и краев: доля среднего класса в нем меньше, чем в названных выше регионах (16,7%). Доля среднего слоя также меньше (39,1%), при этом доля бедных и околобедных слоев наиболее высока (41,3%). Результаты исследования дают основания полагать, что в структурном плане, а также в плане жизненных возможностей региона существенно различаются между собой. Было бы логично предположить, что на социальную структуру региона влияют как факторы российского масштаба, так и факторы локального плана. К первым относится благоприятная экономическая конъюнктура, способствующая экономическому росту. Локальные факторы можно определить как наличие условий, дающих возможность воспользоваться плодами экономического роста, поставить их на службу повышения стандартов жизни в одной отдельной области или крае. Если говорить конкретно о различиях между Воронежем и остальными регионами, то уместно отметить весомое присутствие в воронежской экономике оборонных предприятий, так и не прошедших фазу модернизации, а также кризисное состояние сельскохозяйственной отрасли, понесшей гораздо большие потери, чем сельское хозяйство в других регионах Черноземной зоны, например Липецке.

Население российских регионов отмечает, что наряду с позитивными факторами, работающими на повышение уровня жизни, в экономике работают факторы, явным образом затрудняющие процесс включения в средний класс представителей менее благополучных слоев. К таковым относится, в частности, высокая инфляция, «съедающая» большую часть дополнительных доходов, которые стали получать российские семьи в последнее время.

Все элементы системы, связанной с установлением бюджет прожиточного минимума, определяются уровнем развития производительных сил общества. Государство в законодательном порядке устанавливает бюджет прожиточного минимума и минимальную заработную плату. Теоретически их величины должны быть равноценны, именно в этом и состоит экономический смысл расчета БПМ как базы для установления минимальной заработной платы, которая, в свою очередь, является точкой отсчета для тарифной системы оплаты труда. Однако в действительности в настоящее время минимальная заработная плата в Российской Федерации существенно ниже величины прожиточного минимума, что можно лишь объяснить (но не оправдать) трудностями, с которыми столкнулась экономика страны в период перехода к рыночным отношениям.

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24 августа 2002г. № 627 "Об установлении величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской Федерации за II квартал 2002 года" Госкомстат России произвел оценку соотношения денежных доходов населения с величиной прожиточного минимума и численности малоимущего населения в целом по Российской Федерации.

Согласно Федеральному закону от 24 октября 1997г. № 134-ФЗ "О прожиточном минимуме в Российской Федерации" прожиточный минимум представляет собой стоимостную оценку потребительской корзины (установлена Федеральным законом от 20 ноября 1999г. № 201-ФЗ "О потребительской корзине в целом по Российской Федерации"), включающей минимальный набор продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг, а также обязательные платежи и сборы.

Величина прожиточного минимума в целом по Российской Федерации определяется ежеквартально и устанавливается Правительством Российской Федерации.

Расчеты величины прожиточного минимума в целом по Российской Федерации производятся на основе данных Госкомстата России об уровне потребительских цен на товары и услуги, формирующие потребительскую корзину, а также о расходах по обязательным платежам и сборам в соответствии с Методикой исчисления величины прожиточного минимума в целом по Российской Федерации (утверждена постановлением Минтруда России и Госкомстата России от 28 апреля 2000г. № 36/34 с изменениями и дополнениями от 12 марта 2001г. № 24/19). Наблюдение за уровнем потребительских цен для исчисления величины прожиточного минимума в целом по Российской Федерации осуществляется органами государственной статистики во всех субъектах Российской Федерации по Перечню товаров (услуг)-представителей (всего 156 позиций), приведенному в указанной Методике.

Глава 14. Социальное развитие трудовых коллективов

§ 1. Социальная структура коллектива предприятия

Вопросы экономики, организации и социологии труда тесным образом взаимосвязаны и составляют непосредственный предмет рассмотрения процессов социального развития трудовых коллективов.

Социальная структура коллектива - это строение, которое определяется составом и сочетанием в нем различных социальных групп. Под социальной группой понимают совокупность работников, обладающих каким-либо общим, объединяющим их социальным признаком, свойством, например, уровнем образования, профессией, стажем работы и т.д.

Социальная структура коллектива - это важный параметр, влияющий на эффективность деятельности предприятия. Благоприятная социальная структура способствует развитию трудовой активности, творческой инициативы, высокой дисциплины труда и росту его эффективности. Неблагоприятная социальная структура затрудняет эффективное решение производственных задач.

В зависимости от наличия тех или иных социальных групп образуются различные социальные срезы коллектива предприятия, а в связи с этим выделяются следующие разновидности социальной структуры: функционально-производственная, профессиональная, профессионально - квалификационная, демографическая, национальная, социально-психологическая и др.

Функционально - производственная структура складывается из функциональных групп работников: служащих, рабочих, младшего обслуживающего персонала, учеников и др. Эти функциональные группы объединяются в производственные подразделения, имеющие иерархию и подчиняющиеся определенным должностным лицам.

Профессионально - квалификационная структура образуется работниками разных профессиональных групп, подразделяемых также по уровню квалификации, образованию, производственному стажу.

Демографическая структура коллектива определяется составом его по возрасту, полу. Социологические исследования подтверждают, что однополый коллектив менее эффективен, чем разнополый. Большое значение имеет также сочетание возрастных групп. Преобладание людей старшего возраста характеризуется высокой трудовой дисциплиной, но при этом возрастают элементы консерватизма при внедрении новшеств, повышается уровень потерь рабочего времени из-за повышенной заболеваемости работников и т.д. Преобладание молодежи также отличается специфическими явлениями - повышенной текучестью кадров, более быстрой реакцией на нововведения.

Национальная структура коллектива еще сравнительно недавно имела второстепенное

значение. Однако с распадом СССР, ростом сепаратизма и национального самосознания национальный состав коллектива становится заметным фактом стабильности или, наоборот, повышенной напряженностью на предприятиях.

Социально психологические группы формируются по общности интересов, ценностных ориентаций, увлечений, в их состав могут входить работники разных целевых групп. Совокупность указанных, а также других социальных групп формирует в коллективе определенный морально-психологический климат, особенности отношения к труду, состояние сплоченности или разобщенности, большей или меньшей заинтересованности в достижении общих целей производства и т.д.

Среди социальных отношений, возникающих в процессе взаимодействия людей на предприятии, важнейшим можно признать отношение работника к труду. От него зависит состояние реализации на производстве человеческого фактора, зачастую решающего среди факторов эффективности. Отношение к труду характеризует степень использования возможностей человека для высокопроизводительной и высокоэффективной деятельности на предприятии. Оно проявляется в трудовой мотивации, в самооценке уровня удовлетворенности трудом и в соответствующем поведении работников. Мотивация трудовой деятельности и самооценка удовлетворенности трудом представляют внутреннее состояние человека, внешнее же проявление его отношения к труду выражается в трудовом поведении, в определенной социальной активности. Определяющее воздействие на формирование отношения к труду оказывает мотивация трудовой деятельности, как совокупность внутренних побудительных сил-потребностей, интересов, ценностей, ценностных ориентаций, установок, мотивов, идеалов и внешних побудительных сил - стимулов повышения трудовой активности работников.

Само отношение работника к труду проявляется через объективные и субъективные показатели его деятельности и социальной активности.

Объективными показателями будут уровень выполнения производственных заданий, качество выполненной работы, состояние дисциплины труда работника, степень его инициативности, творческого поиска путей улучшения деятельности и др.

Субъективные показатели - степень удовлетворенности трудом, уровень работоспособности человека, его настроение и др.

§ 2. Планирование социального развития на предприятии

Социальные процессы на предприятии должны управляться, этим целям служит социальное планирование или планирование социального развития трудовых коллективов.

Однако необходимо отметить, что социально-экономическая нестабильность в обществе, характерная для России 90-х годов, борьба предприятий за выживание в новой рыночной среде отодвинули вопросы планирования социального развития на предприятиях на второй план. Тем не менее, это не означает, что необходимость такой работы потеряла свою актуальность. Усиление стабилизационных процессов в стране неизбежно поставит проблемы управления социальным развитием в ряд приоритетных. Об этом свидетельствует опыт экономически развитых стран мира. Поэтому целесообразно рассмотреть вопросы организации управления социальным развитием на предприятиях.

Социальное планирование - это система методов и средств планомерного управления развитием трудового коллектива как социальной общности, целенаправленное регулирование социальных процессов и развития социальных отношений на уровне коллективов.

Социальному планированию на предприятии должно предшествовать комплексное социологическое исследование трудового коллектива, целью которого может быть изучение социальной структуры работников, выявление ее слабых звеньев и направлений совершенствования. Изучению подлежат вопросы отношения людей к труду, факторы привлекательности и непривлекательности труда на предприятии в целом и в каждом его подразделении.

Особое внимание необходимо уделять изучению степени содержательности труда, его условий и уровня его оплаты, текучести кадров, дисциплины труда, ценностных ориентаций в

коллективе.

Социологическое исследование завершается разработкой научно обоснованных рекомендаций по изменению социальных параметров трудового коллектива, а также конкретных предложений по различным направлениям работы в коллективе предприятия. Подобные рекомендации и предложения становятся основой социального планирования на текущий период (год) и перспективу (3-5 лет и более).

План социального развития - совокупность научно обоснованных мероприятий, заданий, показателей по всему комплексу социальных проблем, реализация которых способствует наиболее эффективному функционированию коллектива. В центре их не производимая продукция, а человек как производитель и потребитель, как социально активная личность.

В планировании социального развития трудовых коллективов особое теоретическое и практическое значение имеет определение целей и задач разрабатываемых планов. От того, насколько четко сформулированы цель и задачи достижения цели, зависят направленность теоретических разработок и эффективность социального планирования на практике. Для правильного их формирования важно учесть взаимосвязь социального и экономического развития коллектива.

Взаимосвязь социального и экономического развития проявляется в том, что достижение социальных целей основывается на экономическом росте: коллектив может ставить только те социальные задачи, для решения которых создана материальная база.

Экономическое развитие зависит от эффективного использования социальных факторов, переориентации производства на потребителя, успешности преодоления хронической невосприимчивости к НТП - от полного и всестороннего использования человеческих возможностей.

Трудовые коллективы призваны производить материальные блага, но это не самоцель, а средство создания трудящимся благоприятных условий для работы, учебы, отдыха, развития и наилучшего применения своих способностей. Следовательно, цель планирования социального развития трудовых коллективов состоит в максимальном использовании возможностей и условий для всестороннего развития социальной активности личности человека.

Достижению этой цели будет способствовать решение следующих двух групп задач:

- максимальное удовлетворение разумных потребностей членов коллектива,
- повышение содержательности труда,
- создание благоприятных условий труда, учебы и отдыха, что является результатом осуществления технологических, технических и организационных мероприятий;
- воспитание личности члена коллектива, формирование у него инициативного отношения к труду, совершенствование взаимоотношений в коллективе.

При разработке плана социального развития производственного коллектива важно не только определить четкие параметры: показатели и сроки каждого мероприятия, темпы и пропорции, но и предусмотреть ограничения нежелательных тенденций, стимулировать социально прогрессивные. С этой целью используется целая система рычагов и стимулов (престижность профессии и место работы, традиции предприятия и т.д.).

Важнейшими принципами социального развития являются **комплексность** (планирование многообразных социальных явлений и процессов в их единстве) и **демократический централизм** (сочетание централизованного управления с локальным решением проблем социального развития коллектива на широкой демократической основе).

Показатели социального развития трудовых коллективов определяются главным образом самими коллективами, исходя из наличия возможностей в интересах развития и повышения эффективности его деятельности.

В настоящее время не потеряли своей актуальности такие принципы как: принцип научной обоснованности и объективности, принцип конкретности.

План социального развития трудового коллектива имеет директивный характер, и после утверждения становится обязательным для исполнения. На основе его организуется деятельность коллектива по решению запланированных социальных задач.

Разработка плана социального развития коллектива включает в себя четыре этапа.

1. На первом - подготовительном этапе принимается решение о разработке плана социального

развития, формируются рабочие группы, заключаются договоры с организациями, привлекаемыми к разработке плана, уточняется структура плана, составляются календарные графики выполнения работ, определяются программа и методы проведения исследований исходя из конкретных производственных условий; разрабатываются формы рабочей документации, определяется содержание работ и распределяются функции между исполнителями (творческими бригадами), проводятся инструктаж и информирование коллектива.

2. На втором - аналитическом этапе определяется степень выполнения предыдущего плана социального развития, изучается социальная структура, условия труда, быта и отдыха, уровень заработной платы и др. собранные материалы сравниваются с нормативными данными, достижениями передового опыта науки и техники, что способствует научному обоснованию плана. Собирается первичная социальная информация, проводятся конкретные социологические исследования. Результаты работы данного этапа (выявленные общие тенденции, закономерности) оформляются аналитической запиской.

3. На третьем - разработочном этапе проектируются мероприятия, предложения и рекомендации, определяются показатели социального развития коллектива, которые должны быть конкретными и реально выполнимыми. Составляется первоначальный вариант (проект) плана по разделам, определяется экономическая и социальная эффективность предлагаемых мероприятий. Эти мероприятия согласовываются с функциональными службами и передаются в рабочую группу, которая формирует сводный проект плана. Последний, согласовывается с главными специалистами предприятия и руководителем предприятия.

4. На четвертом - контрольном этапе разрабатывается система контроля за реализацией плана социального развития, которая включает сложившуюся на предприятии систему учета, контроля и отчетности.

В плане социального развития целесообразно выделить следующие разделы и направления работ:

- **Совершенствование социальной структуры коллектива.** В этом разделе обращается особое внимание на сокращение доли или полную ликвидацию тяжелых и вредных для здоровья работ, на сокращение доли малоквалифицированного труда, на повышение образовательного и квалификационного уровней работников, на изменение (если в этом есть необходимость) половозрастной структуры коллектива. Отдельно рассматривается труд женщин, подростков, лиц пожилого возраста с указанием тех структурных изменений, которые целесообразно провести среди этих категорий трудящихся.

- **Социальные факторы развития производства** и повышения его экономической эффективности. Здесь планируются мероприятия, связанные с техническим перевооружением производства, с внедрением новой техники и технологии. Среди таких мероприятий можно назвать проектирование прогрессивных форм организации и оплаты труда, снижение его монотонности. Насыщение производства высокопроизводительной техникой обостряет проблему высвобождения работников и обеспечения занятости персонала предприятия. Целесообразно использовать различные формы занятости: неполный рабочий день, режимы гибкого рабочего времени, надомный труд для женщин и пенсионеров и др. Важно, чтобы в плане нашли отражение вопросы преодоления инфляции, повышения работникам реальной заработной платы. В условиях роста технической вооруженности предприятия следует всячески поддерживать обучение без отрыва от производства. Необходимо предусмотреть также меры по стимулированию рационализации и изобретательства.

- **Улучшение условий труда и быта работников.** В плане нужно особо выделить участки и подразделения с неблагоприятными условиями труда, для которых необходимо предусмотреть меры по оздоровлению производственной среды, по замене оборудования, являющегося источником повышения вредности и опасности, или по надежной изоляции такого оборудования. Предусматриваются также мероприятия по соблюдению санитарно-технических норм, стандартов безопасности труда, по организации на предприятии хорошо оборудованных бытовок, пунктов приема пищи, стирки спецодежды, ремонта обуви, по доставке рабочим через столы заказов продуктов и промышленных товаров и др. Особо выделяются вопросы обеспечения работников жильем, детскими дошкольными учреждениями, местами отдыха и др.

- **Воспитание дисциплины труда**, развитие трудовой активности и творческой инициативы. Мероприятия этого раздела плана разрабатываются на основе анализа ценностных ориентаций работников и должны быть направлены на стимулирование высокой трудовой и производственной дисциплины, на развитие различных форм вовлечения трудящихся в дело совершенствования производства.

Параллельно с планом социального развития коллектива многими предприятиями разрабатывались так называемые социальные паспорта предприятий. Этот опыт целесообразно использовать и в настоящее время.

Социальный паспорт предприятия представляет собой совокупность показателей, отражающих состояние и перспективу социального развития. В нем характеризуются социальная структура коллектива предприятия, его функции, условия труда, обеспеченность работников жильем, детскими дошкольными учреждениями, подразделениями социальной инфраструктуры на самом предприятии. В паспорте отражаются внутриколлективные отношения, социальная активность работников и другие вопросы. Данные из социального паспорта используются при разработке плана социального развития.

В дополнение к планам социального развития могут разрабатываться специализированные социальные программы, такие, например, как "Здоровье", "Женский труд", "Молодежь", "Жилье" и др.

Планирование социального развития трудовых коллективов обеспечивает рост социальной эффективности, которая, наряду с экономической эффективностью, является важнейшей предпосылкой и условием благополучия предприятия и его работников.

§ 3. Служба социального развития, ее состав и функции

На современном этапе развития общества для решения поставленных перед ним задач необходима полная мобилизация социально-психологических факторов в общественном производстве, усиление социальной направленности управления экономикой, что невозможно без активного исследовательского поиска и своевременного проникновения в сущность социально-экономических процессов, протекающих в сфере производства.

В связи с этим возникает необходимость в совершенствовании управления социальными процессами, повышении уровня работы в области социального развития трудовых коллективов. Важную роль в этом должны сыграть службы социального развития предприятий, организаций, министерств.

Служба социального развития призвана проводить социологические исследования на предприятии и на основе всестороннего изучения социально-психологических проблем организации труда, быта и отдыха трудящихся разрабатывать и реализовывать мероприятия, обеспечивающие всемерное выявление и использование резервов роста производительности труда и повышения эффективности производства, совершенствование управления социальными процессами, улучшение воспитательной работы и развитие творческой активности трудящихся. Она организует работу по управлению социальным развитием трудовых коллективов, методическое обеспечение, координацию разработок и реализации планов, целевых комплексных программ социального развития.

Исходя из социальных проблем и задач, стоящих перед социологами предприятия по решению этих проблем разрабатывается положение о службе социального развития предприятия, предусматривающее выполнение следующих функций:

- **информационно-исследовательской** (познавательной) функции, которая обеспечивает руководство предприятия достоверной и полной информацией о состоянии и тенденциях изменения социальных явлений и процессов на производстве. Для этого служба социального развития должна систематически исследовать и анализировать узкие места, разрабатывать социальные карты работников и социальные паспорта коллективов, которые представляют собой систему характеризующих их социально-экономических показателей. Эта функция носит творческий характер, она основывается на сборе, обработке и анализе социальной информации, изучении результатов других социологических исследований и определении тенденций развития социальных явлений и процессов;

- **управленческо - прогностической** функции, выражающейся в обязанностях работников службы прогнозировать развитие социальных явлений, процессов и управлять ими в производственных коллективах;

- **организационно-контрольной** функции, которая сводится к организации и внедрению в практику научных рекомендаций по управлению социальными процессами, контролю реализации этих рекомендаций;

- **консультационной** функции, состоящей в оказании социологами предприятия практических советов членам коллектива по различным социальным вопросам, проведении консультаций по социальной тематике;

- функции социальной оценки, заключающейся в определении социальной эффективности внедряемых мероприятий. Экономический эффект не всегда совпадает с социальным. Некоторые мероприятия, улучшая экономические показатели, могут вызывать нежелательные социальные явления. В задачи социологической службы входит контроль социальных параметров развития коллектива, чтобы не допустить их ухудшения;

- **педагогико-воспитательной** функции, возлагающей на социологов обязанности распространения передового опыта, организации социологической учебы кадров, изучения и доведения до коллектива, в том числе и администрации. Необходимых социологических, психологических, педагогических знаний и убеждения их в целесообразности использования этих знаний в практической деятельности, формирования у руководителей производства социологического мышления.

В положении о службе социального развития предприятия конкретизируется содержание выполняемых функций в различных областях ее деятельности.

1. В области планирования и управления социальным развитием трудовых коллективов:

- **анализ уровня социального развития трудовых коллективов**, подготовка предложений к проектам программ социального развития коллективов;

- **изучение социальных аспектов научно-технического прогресса**, разработка мероприятий по преодолению социальной неоднородности труда, социально-психологическому обеспечению внедрения новой технологии и техники, сокращению тяжелого, монотонного и малоквалифицированного ручного труда;

- **проведение социологических и социально-психологических исследований**, анализ и прогнозирование развития социальных процессов, подготовка предложений по учету социально-психологических факторов в организации производства и быта;

- **пропаганда социологических и психологических знаний**;

- **участие в организации и проведении экспериментов**, разработке предложений по социально-психологическим аспектам совершенствования хозяйственного механизма;

- **участие в экспертизе проектов** строительства и реконструкции объектов производственного и непроизводственного назначения в части обеспечения учета в них социальных требований и нормативов.

2. В области совершенствования социальной структуры и стабилизации трудовых коллективов:

- **прогнозирование социальных процессов** в связи с намеченными программами технического перевооружения производства, анализ изменений и разработка предложений по совершенствованию социальной структуры кадров;

- **изучение причин текучести кадров**, разработка мер по закреплению кадров и стабилизации трудовых коллективов.

3. В области внедрения прогрессивных форм организации труда:

- разработка и внедрение мероприятий по повышению удовлетворенности трудом, обеспечению престижности профессий, усилению творческого характера труда;

- проведение аттестации и рационализации рабочих мест соответствии с социальными требованиями;

- подготовка мероприятий по оздоровлению и созданию безопасных и благоприятных условий и повышению культуры труда, улучшению труда и производственного быта женщин;
- разработка предложений по повышению качества нормирования труда.

4. В области развития трудовой и социальной активности работников:

- **разработка и внедрение мероприятий** по повышению социальной роли личности, созданию благоприятного социально-психологического климата в трудовых коллективах;
- **проведение социологических консультаций** для трудящихся по производственным и бытовым вопросам.

5. В области социального обслуживания:

- **разработка предложений** по совершенствованию и развитию социальной инфраструктуры и созданию условий для удовлетворения социально-культурных и бытовых потребностей работников;
- **анализ организации досуга** и разработка предложений по улучшению использования свободного времени, обеспечению более благоприятных условий отдыха работников и членов их семей, ветеранов труда и пенсионеров.

Служба социального развития является самостоятельным подразделением, подчиняющимся руководителю предприятия или его заместителю по социальным вопросам. В состав подразделений служб социального развития включаются социологи, психологи, специалисты по профориентации, организации и управлению производством.

Профессиональным содержанием деятельности работников службы является проведение прикладных социологических исследований производственных коллективов, планирование и прогнозирование показателей их развития, а также разработка и внедрение мероприятий, направленных на решение социальных проблем.

Взаимодействуя со всеми производственными подразделениями, служба социального развития предприятия организует и координирует социологическую работу, запрашивает и анализирует социальную информацию, необходимую для проведения плановых работ, проводит конкретные социологические исследования, знакомит и передает подразделениям рекомендации и результаты проводимых исследовательских работ, контролирует их внедрение, проводит научно-поисковые работы по дальнейшему решению социальных проблем, разрабатывает научно-методические и учебно-методические материалы по исследуемым проблемам, пропагандирует социологические и психологические знания среди работников предприятия. Служба социального развития устанавливает деловые взаимосвязи, необходимые для выполнения работ по тематическому плану с другими родственными службами предприятий, научными учреждениями, вузами, организует и проводит семинары, совещания, стажировку специалистов родственных служб и предприятий.

§ 4. Социологическое исследование и этапы его проведения

Социологическое исследование - основной источник информации, необходимой при составлении планов социального развития производственного коллектива, а также для оперативной работы службы социального развития предприятия. В последнем случае социологическое исследование проводится, когда имеющейся информации недостаточно для объяснения изменения уровня тех или иных показателей деятельности предприятия.

Социологическое исследование представляет собой систему логически последовательных методологических, методических и организационно-технических процедур. Целью этой системы являются всестороннее изучение, анализ и систематизация социальных фактов, выявление связей и зависимостей между социальными явлениями и процессами и на основании собранной информации принятие решений, разработка мероприятий по управлению исследуемым объектом, его прогрессивному развитию.

Социальный факт - научно зафиксированный факт социальной реальности, выступающий исходным моментом социологического анализа. В качестве социального факта может выступать любое явление социальной жизни. В социологии труда к социальным фактам принято относить

трудовое поведение отдельных работников или целых их групп, продукты трудовой деятельности (материальные или духовные) или же вербальные действия работников (оценки, суждения и мнения).

В зависимости от своей общей направленности социологические исследования условно делятся на прикладные (конкретные) и теоретические. Социологи предприятия проводят прикладные исследования, решая конкретные практические задачи по регулированию социальных процессов в трудовых коллективах, а научные работники, проводя свои исследования, выявляют некие общие социальные закономерности, тенденции в развитии исследуемых процессов и явлений, решают методологические проблемы.

Организация любого конкретного социологического исследования предполагает разделение труда и осуществляется последовательно по логически взаимосвязанным и взаимообусловленным четырем этапам:

1. подготовительно - организационному;
2. подготовки реализации;
3. реализации;
4. анализа полученных данных и выдачи результатов исследования.

Исходные задачи исследования, во многом определяющие его успех, научную и практическую значимость, решаются на первом - подготовительно - организационном этапе. Здесь разрабатываются программа и рабочий план исследования.

Программа - документ, представляющий собой всестороннее теоретическое обоснование методологических подходов и методических приемов социологического исследования. В соответствии с этим она состоит из двух частей: методологической и методической (процедурной). Первая раскрывает, что будет исследоваться, вторая - как.

Разработка методологической части программы включает формулировку и обоснование проблемы, определение объекта, предмета и цели, постановку задач исследования, логический анализ основных понятий, предварительный системный анализ объекта и формулировку гипотез исследования, а разработка методической части - определение обследуемой совокупности и обоснование системы выборки единиц наблюдения, набросок основных процедур сбора и анализа исходных данных.

Непосредственным поводом к проведению социологического исследования служит реально возникшее противоречие - проблемная ситуация, на выявление причин и путей разрешения которой и направляется исследование. Проблемная ситуация - это противоречие между нашими знаниями о необходимости каких-либо теоретических или практических действий и незнанием средств, методов, путей реализации этих действий.

Программа исследования должна четко определить это противоречие, то есть сформулировать проблему, на решение которой ориентируется данное исследование. Проблема более или менее точно отражает возникшее противоречие и для ее решения необходимо принятие соответствующих управленческих решений, содержание которых поможет определить социологическое исследование.

После формулировки и обоснования актуальности проблемы уясняется, на получение какого результата ориентированно исследование и какими путями он будет достигаться, то есть определяются цели и задачи исследования.

В практике рассмотренные типы социологических исследований в чистом виде встречаются редко, как правило, в одном исследовании сочетаются все остальные. В соответствии с целью и задачами определяются объект и предмет исследования, а также единицы наблюдения.

Объект исследования - это социальный процесс, или область социальной действительности, или какие-то социальные условия, явно или неявно содержащие в себе социальное противоречие и порождающие проблемную ситуацию, на которую направлен процесс познания. В социологии объектом исследования выступают трудовая деятельность работающих и условия, в котором эта деятельность осуществляется, социальные явления и процессы сферы труда.

Предмет социологического исследования - это свойства и стороны объекта, которые наиболее выпукло выражают скрывающееся в нем противоречие, исследуемую проблему. Остальные особенности объекта остаются как бы вне поля зрения. Таким образом, в предмете выражается взаимосвязь проблемы и объекта исследования.

Один и тот же объект может заключать в себе несколько различных предметов исследования, содержание каждого из которых зависит от того, какую именно сторону объекта он отражает, с какой целью и для решения какой проблемы он выбран.

Объект и предмет социологического исследования могут совпадать, если исследователь ставит перед собой задачу познания всей совокупности закономерностей функционирования и развития социального объекта. Если же исследователь ограничивается изучением отдельных характеристик объекта, то предметом исследования являются стороны объекта, которые содержат эти характеристики.

Для того чтобы получить достоверные результаты социологического исследования, необходимо знать, какую информацию следует собрать, почему именно ту, а не другую, и в какой форме. Получить правильный ответ на поставленные исследователем вопросы позволяет логический анализ предмета исследования, который заключается в том, что предмет исследования расчленяется на составные элементы, которые при помощи отдельных инструментов каждый в отдельности изучается и на основании синтеза полученных сведений составляется целостное представление об этом предмете.

В процессе предварительного анализа и выделения наиболее значимых с точки зрения решения проблемы факторов формируются рабочие гипотезы - научно обоснованные предположения, выдвигаемые для объяснения структуры социальных объектов, характера и сущности связей между изучаемыми социальными явлениями, факторов, обуславливающих эти связи. Рабочая гипотеза конкретизирует цель исследования, является его главным методологическим инструментом. На ее проверку направлено все исследование, в результате которого гипотеза либо подтверждается и становится положением теории, истинность которого уже доказана, либо опровергается.

Разработка методической части программы социологического исследования включает решение вопросов методики и техники исследования, выбора методов сбора, обработки и анализа социологической информации. В решении этих вопросов исходным является определение генеральной и выборочной совокупности.

Генеральная совокупность - это совокупность единиц изучаемого объекта, имеющая отношение к проблеме исследования. Познать всю генеральную совокупность очень трудно, при большом количестве изучаемых единиц объекта такое познание требует больших материальных, финансовых и временных затрат. Решить этот вопрос помогает знание того, что наиболее существенные качества являются общими для однотипных социальных явлений, и для того чтобы выяснить эти качества, совсем не обязательно исследовать всю генеральную совокупность. Трудность состоит в том, чтобы найти такую часть генеральной совокупности, выводы из изучения которой можно было бы переносить на всю совокупность явлений и объектов. Такая часть генеральной совокупности называется выборочной совокупностью.

Существует несколько приемов выборки: случайная повторная, случайная бесповторная, механическая, типическая и гнездовая.

После составления предварительной схемы выборочной совокупности конкретизируются объекты изучения, определяется метод сбора информации (наблюдение, анализ документации, опрос) и необходимое количество инструментария.

Под инструментарием социологического исследования подразумевается набор специальных документов (анкет, опросных листов и т.д.), с помощью которых и осуществляется сбор эмпирической информации об изучаемом объекте.

В программе социологического исследования указываются также методы обработки и анализа полученной информации.

После завершения разработки программы исследования и на ее основе составляется рабочий план.

Рабочий план исследования в отличие от программы носит оперативный характер и определяет последовательность проведения исследования, намеченных процедур. Понятие "процедура" относится как к исследованию в целом, так и к отдельным его стадиям и означает определенную последовательность всех операций, комплекс организационных и познавательных действий исследования.

Общая процедура исследования включает следующие стадии: разработку программы исследования (определение проблемы, целей и задач, выбора объекта, способа сбора информации, разработка инструментария); сбор первичной социологической информации; обработку и анализ собранной информации. В то же время каждый из этих видов работ относительно самостоятелен и предполагает различные пути и средства решения исследовательской задачи.

В рабочем плане указываются календарные сроки проведения конкретных видов работ, материальные и трудовые затраты, необходимые для достижения конечной цели исследования.

Для введения в рабочий план фактора времени, обеспечения четкого и своевременного выполнения отдельных видов работ можно использовать схему сетевого графика, который позволяет маневрировать ресурсами с учетом узких мест работы.

Завершение разработки плана исследования служит формальным основанием начала работ непосредственно на объекте исследования, то есть второго этапа исследования - этапа подготовки его реализации. На этом этапе проводятся разъяснительная работа участников среди исследуемого, издания соответствующих распоряжений и указов, проверка надежности инструментария.

На третьем этапе (этапе реализации) собирается необходимая информация и заполняются таблицы, производится математическая обработка полученной информации и составляется отчет о полученных результатах математической обработки.

На четвертом этапе исследования анализируются результаты математической обработки полученной информации, составляются отчет по итогам социологического обследования и пояснительная записка к нему, оформляются приложения. В приложении к отчету даются таблицы, данные которых иллюстрируют положения всех разделов отчета. Сюда же помещаются основные методические материалы, по которым проводились исследования.

§ 5. План социального развития предприятия

Каждую организацию можно рассматривать как социальную организацию, которая характеризуется своей территорией, целями, руководством, социальными условиями.

Классификация социальных групп осуществляется по различным признакам:

- условные (объединяющие людей по какому-либо признаку для целей анализа);
- формальные и неформальные малые группы. В формальной группе для всех её членов чётко прописаны все позиции, должностные инструкции, строго распределены все роли, структура власти. Неформальная группа складывается и возникает стихийно, в ней не заданы отношения по вертикали, эта группа формируется на базе взаимных симпатий или антипатий;
- референтные группы. Они служат эталоном, выполняя сравнительную и нормативную функции.

Каждая группа характеризуется основными параметрами: состав, структура, групповые процессы и нормы, система ценностей.

Состав группы характеризуется такими признаками как возраст, профессия, стаж работы, уровень образования..

Структуру группы можно охарактеризовать на основе таких признаков, как структура коммуникаций, структура предпочтений, структура власти.

Групповые процессы социально – психологического характера включают в себя адаптацию, коммуникацию, идентификацию и интеграцию.

Групповые нормы – это правила, выработанные и принятые группой. Нормы тесно связаны с ценностями, которые складываются в каждой группе на основе отношения к определённым социальным явлениям.

Социальные процессы на предприятии должны управляться, эти целям служит социальное планирование или планирование социального развития трудовых коллективов.

Однако необходимо отметить, что социально-экономическая нестабильность в обществе, характерная для России середины 90-х годов, борьба предприятий за выживание в новой рыночной среде отодвинули вопросы планирования социального развития на предприятиях на второй план. Тем

не менее, это не означает, что необходимость такой работы потеряла свою актуальность. Усиление стабилизационных процессов в стране неизбежно поставит проблемы управления социальным развитием в ряд приоритетных. Об этом свидетельствует опыт экономически развитых стран мира. Поэтому целесообразно рассмотреть вопросы организации управления социальным развитием на предприятиях.

Изменения социальной структуры коллектива тесно связано с перемещениями её работников, часть из которых заранее планируется (уход на пенсию, на учёбу и т.д.)

Важнейшим процессом социального развития коллектива является совершенствование производственной сферы, которая оказывает большое влияние на здоровье и продолжительность жизни человека, его работоспособность, социально – психологический климат в коллективе. Улучшение условий труда создаёт предпосылки для более благоприятного протекания социальных процессов в сфере труда – адаптации, мотивации, трудовых перемещений, сплочения коллектива.

Трансформация российской экономики затронула сферу труда, собственность, системы оплаты труда, отношения между администрацией предприятия и работниками.

Профсоюз и коллективный договор становятся реальными инструментами защиты прав и интересов работников.

В коллективный договор обычно включаются следующие вопросы:

- заработная плата;
- найм и увольнение работников;
- режим работы;
- охрана труда;
- социальная сфера;
- защита интересов лиц, в данный момент не работающих на предприятии.

Социальному планированию на предприятии должно предшествовать комплексное социологическое исследование трудового коллектива, целью которого может быть изучение социальной структуры работников, выявление ее слабых звеньев и направлений совершенствования. Изучению подлежат вопросы отношения людей к труду, факторы привлекательности и непривлекательности труда на предприятии в целом и в каждом его подразделении.

Особое внимание необходимо уделять:

- 1) изучению степени содержательности труда,
- 2) его условий и уровня оплаты,
- 3) текучести кадров,
- 4) дисциплины труда,
- 5) ценностных ориентаций в коллективе.

Социологическое исследование завершается разработкой научно обоснованных рекомендаций по изменению социальных параметров трудового коллектива, а также конкретных предложений по различным направлениям работы в коллективе предприятия. Подобные рекомендации и предложения становятся основой социального планирования на текущий период (год) и перспективу (3 - 5 лет и более).

Параллельно с планом социального развития коллектива многими предприятиями разрабатывались так называемые социальные паспорта предприятий. Этот опыт целесообразно использовать и в настоящее время.

Социальный паспорт предприятия представляет собой совокупность показателей, отражающих состояние и перспективу социального развития. В нем характеризуются:

- 1) социальная структура коллектива предприятия,
- 2) его функции,
- 3) условия труда,
- 4) обеспеченность работников жильем, детскими дошкольными учреждениями, подразделениями социальной инфраструктуры на самом предприятии.

В паспорте отражаются внутриколлективные отношения, социальная активность работников и другие вопросы. Данные из социального паспорта используются при разработке плана социального

развития.

В дополнение к планам социального развития могут разрабатываться специализированные социальные программы, такие, например, как "Здоровье", "Женский труд", "Молодежь", "Жилье", "Условия труда" и др.

Планирование социального развития трудовых коллективов обеспечивает рост социальной эффективности, которая, наряду с экономической эффективностью, является важнейшей предпосылкой и условием благополучия предприятия и его работников.

§ 6. Развитие института социального партнёрства в России

Социальное партнерство — особый тип социально-трудовых отношений, присущий рыночному обществу, обеспечивающий оптимальный баланс реализации оптимальных интересов различных социальных групп, в первую очередь наемных работников и работодателей. Система социального партнерства включает в себя следующие элементы: принципы, субъекты, уровни, функции, формы и механизм реализации. Остановимся последовательно на каждом из них.

Основные принципы социального партнерства: соблюдение норм законодательства; полномочность представителей сторон; равноправие сторон в свободе выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание коллективных договоров и отношений; добровольность сторон в принятии на себя обязательств; систематичность контроля и ответственность за выполнение обязательств.

В качестве субъектов (сторон) социального партнерства выступают работодатели и государство.

Представительными органами, выражающими интересы сторон в переговорном процессе, могут быть следующие:

- - от имени работников — профессиональные союзы и иные уполномоченные работниками представительные органы;
- - от имени работодателя на уровне организации — руководитель организации, собственник имущества, выполняющий функции работодателя либо уполномоченные им лица; на федеральном, отраслевом и территориальном уровнях — представительные органы соответствующего уровня объединений работодателей, наделенные определенными полномочиями;
- - от имени государства — органы исполнительной власти всех уровней (федеральный, субъект Российской Федерации).

Объектом (предметом) социального партнерства являются основные направления реализации социально-трудовой политики государства, исходя из оценок уровня жизни и показателей, характеризующих этот уровень в целом по Российской Федерации, в субъектах Российской Федерации, а также в районах, городах и в организациях.

Практика партнерских отношений выработала такие формы их реализации, как коллективные договоры и соглашения, консультации и переговоры по реализации социальной и трудовой политики, согласование действий, направленных на удовлетворение интересов сторон, совместный контроль за выполнением достигнутых сторонами договоренностей, обеспечивающий исполнение действующего законодательства.

Социальное партнерство реализуется через систему соглашений на федеральном, отраслевом, территориальном, профессиональном уровнях, а также с помощью заключения коллективных договоров на предприятиях, в организациях и учреждениях. Современные условия развития экономики определяют необходимость заключения генеральных, отраслевых (тарифных),

территориальных и коллективных соглашений. По договоренности сторон, участвующих в переговорах, они могут быть трехсторонними и двухсторонними.

Генеральные соглашения устанавливают общие принципы проведения экономической политики субъектами, их подписавшими. Они заключаются на федеральном, а также на республиканском уровнях. Федеральные генеральные соглашения являются трехсторонними и заключаются между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей, правительством Российской Федерации. На республиканском уровне соглашения заключаются между республиканскими объединениями профсоюзов, республиканскими объединениями работодателей, правительством республики в составе Российской Федерации. Генеральные соглашения определяют, как правило, общие принципы социально-экономической политики данного периода и охватывают совокупные интересы работников и работодателей. В них должны предусматриваться положения о принципах регулирования трудовых соглашений, в том числе заработной платы, и минимальных социально-экономических гарантиях исходя из роста цен и уровня инфляции.

Отраслевые (тарифные) соглашения определяют направления социально-экономического развития отрасли. Участниками отраслевых соглашений могут являться также три стороны — соответствующие профсоюзы (иные представительные органы, уполномоченные работниками), работодатели (объединения работодателей), Министерство труда Российской Федерации.

Данные соглашения включают правовые нормы, регулирующие содержание, начало и завершение трудовых отношений, действующие в обязательном порядке между сторонами, связанными тарифным соглашением, а также права и обязанности сторон, отклонения возможны только в пользу трудящихся. Отказ от имеющихся тарифных прав возможен только с одобрения сторон, заключивших тарифное соглашение.

Предметом тарифных соглашений могут быть все условия труда, как материальные так и нематериальные, например заработная плата, продолжительность рабочей недели \ предоставление отпуска, а также и другие права и обязанности в рамках трудовых отношений.

Примерная структура тарифного соглашения следующая:

1. сфера действия.
2. прием на работу и испытательный срок.
3. рабочее время, режим работы, рабочее место.
4. увольнение и договор об аннулировании трудового соглашения (форма увольнения, освобождение от работы для поиска нового места, сроки увольнения).
5. социальная защита.
6. надбавки к заработной плате при изменении условий труда.
7. выплаты заработной платы.
8. правила оплаты времени болезни.
9. простои, освобождение от работы с сохранением заработной платы.

10. претензии по поводу условий и оплаты труда.
11. оплата командировочных.
12. ответственность за качество и урегулирование вопросов, связанных с появлением брака.
13. методы оценки произведенной работы.
14. урегулирование спорных вопросов.
15. прочие положения.
16. вступление соглашения в силу, прекращение действия соглашения.

Развитие социального партнерства в России наталкивается на целый ряд трудностей. Основная трудность состоит в том, что до сих пор не сформировались главные субъекты общественного партнерства. Профсоюзные объединения дробятся на соперничающие группировки, а работодатели и предприниматели разобщены по многим ассоциациям и союзам. Если на низовом уровне такая разобщенность сторон — не помеха для сотрудничества, то на федеральном и отраслевом уровнях она серьезно затрудняет нахождение общих согласованных решений.

Глава 15. Социальное партнёрство как форма регулирования социально-трудовых отношений

1. Общая характеристика социально-трудовых отношений

Социально-трудовые отношения характеризуют экономические, психологические и правовые аспекты взаимосвязей отдельных людей и социальных групп в процессе трудовой деятельности.

Анализ социально-трудовых отношений проводится по следующим основным направлениям: субъекты, предметы, типы.

Субъектами социально-трудовых отношений являются индивидуумы и социальные группы. Современная экономика рассматривает следующие, наиболее важные, субъекты социально-трудовых отношений: наёмный работник, союзы наёмных работников (профсоюзы), работодатель, союз работодателей, государство.

Наёмный работник — это человек, заключивший трудовой договор с представителями предприятия, общественной организации или государства.

Работодатель — человек, нанимающий для выполнения работы одного или нескольких работников. Работодатель может выступать собственником средств производства или их представителем.

Профессиональный союз создаётся для защиты экономических и социальных интересов наёмных работников или лиц свободных профессий в определённой сфере деятельности. Важнейшими направлениями деятельности профсоюзов являются обеспечение занятости, условия и оплата труда.

Государство как субъект социально-трудовых отношений выступает в следующих ролях: законодатель, защитник прав граждан и организаций, работодатель, посредник и

арбитр при трудовых спорах.

Предмет социально-трудовых отношений определяется целями, к достижению которых стремятся люди на различных этапах их деятельности. Принято различать следующие основные стадии жизненного цикла человека:

- от рождения до окончания обучения;
- период трудовой и/или семейной деятельности;
- период после трудовой деятельности.

На первой стадии социально-трудовые отношения связаны преимущественно с проблемами профессионального обучения. На второй – основными являются отношения найма и увольнения, условий и оплаты труда. На третьей – главной является проблема пенсионного обеспечения.

В наибольшей степени предмет социально-трудовых отношений обусловлен двумя блоками: занятость, организация и оплата труда.

Типы социально-трудовых отношений характеризуют психологические, этические и правовые формы взаимоотношений в процессе трудовой деятельности. По организационной форме выделяют следующие типы социально-трудовых отношений: патернализм, партнёрство, конкуренция, солидарность, субсидиарность, дискриминация и конфликт.

Патернализм характеризуется значительной долей регламентации социально-трудовых отношений со стороны государства или руководства предприятий. Она осуществляется под видом «отеческой заботы» государства о нуждах населения или администрации предприятия о своих сотрудниках. Примером государственного патернализма может служить бывший СССР. На уровне предприятия патернализм характерен для Японии и некоторых других азиатских стран.

Партнёрство наиболее характерно для Германии. Экономика Германии основана на системе детально проработанных правовых документов, в соответствии с которыми наёмные работники, предприниматели и государство рассматриваются как партнёры в решении социально-экономических задач. Отношения партнёрства обеспечивают достижение синергетического эффекта от согласованной деятельности людей и социальных групп.

Конкуренция между людьми и коллективами также может способствовать достижению синергетического эффекта. В частности, опыт показывает, что эффективно организованная конкуренция между трудовыми коллективами может приносить позитивные плоды.

Солидарность предполагает общую ответственность и взаимную помощь, основанную на общности интересов групп людей. Это может быть солидарность профсоюзов при отстаивании интересов наёмного персонала.

Субсидиарность означает стремление человека к личной ответственности за достижение своих целей и своих действий при решении социально-трудовых проблем. Субсидиарность можно рассматривать как противоположность патернализму. Если человек для достижения своих целей вступает в профессиональный или другой союз, то субсидиарность может реализовываться в форме солидарности.

Дискриминация – основанное на произволе, незаконное ограничение прав субъектов социально-трудовых отношений. При дискриминации нарушаются принципы равенства возможностей на рынках труда. Дискриминация может быть по полу, возрасту, расе, национальности и другим признакам. Проявления дискриминации возможны при выборе профессии и поступлении в учебные заведения, продвижении по службе, оплате труда, увольнении. Равенство возможностей в социально-трудовых отношениях обеспечивается, прежде всего, системой законодательства, культурой рыночных отношений, этическими нормами и правилами.

Конфликт является крайней формой выражения противоречий в социально-трудовых отношениях. Наиболее явными формами трудовых конфликтов являются трудовые споры, забастовки, массовые увольнения. Противоречия в социально-трудовых отношениях объективно неизбежны и при определённых условиях необходимы для развития социально-экономических систем. В этом смысле они могут быть полезны, так как в наиболее явной

форме выражают интересы конфликтующих сторон. Естественно, что затяжные конфликты приводят к значительным потерям для предприятия, сотрудников и экономики страны в целом. Этим определяется необходимость разработки методов рационального управления конфликтными ситуациями.

По характеру влияния на результаты экономической деятельности и качество жизни людей социально-трудовые отношения бывают двух типов: 1) конструктивными, способствующими успешной деятельности предприятия и общества; 2) деструктивными, мешающими успешной деятельности предприятия.

Конструктивными могут быть отношения либо сотрудничества, взаимной помощи; либо конкуренции, организованной таким образом, чтобы достигались позитивные результаты. Конструктивное взаимодействие сотрудников предприятия основывается на авторитете руководителей, системе пожизненного найма, высоком уровне доходов, рациональном стиле управления, психологической атмосфере коллектива. *Деструктивные* взаимоотношения возникают тогда, когда общая направленность интересов сотрудников и социальных групп не соответствует целям предприятия.

2. Сущность социального партнёрства

Развитие системы социального партнёрства, как одной из форм регулирования социально-трудовых отношений на современном этапе рыночных преобразований в России, является одной из актуальных на сегодняшний день проблемой. Сама идея социального партнёрства занимает важнейшее место в научном анализе современного общества, эволюции трудовых отношений и законодательных практик многих стран мира.

Концепция социального партнёрства утвердилась в законодательстве ряда европейских стран (Германия, Австрия, Скандинавия) в 1960-е гг., как результат многолетнего поиска эффективных форм регулирования социально-трудовых отношений. Эксперты Международной организации труда (МОТ) определяют социальное партнёрство как механизм, с помощью которого предприниматели, представители трудящихся и правительства разрабатывают комплекс согласованных и многосторонних вопросов для решения социально-экономических проблем путём нахождения компромиссов.

Наряду с социальным партнёрством встречаются и родственные понятия, такие как *общественный договор, социальный корпоративизм, трипартизм*. Корпоративизм чаще всего используют в ряде стран Западной Европы (Австрия, Швеция), США, Латинской Америке. Основы идеи корпоративизма восходят к теории общественного договора Ж-Ж. Руссо и взглядам Э. Дюркгейма на роль профессиональных ассоциаций в социальной жизни. Таким образом, первоначально доктрина корпоративизма получила социологическую интерпретацию и в этом аспекте его принято определять как форму социальной организации, при которой ключевые экономические, политические и социальные решения принимаются оформленными корпоративными группами или совместно этими группами и государством. Согласно социологической концепции, человек может влиять на решения, принимаемые на государственном уровне, посредством членства в корпоративных организациях – профсоюзах и прочих профессиональных организациях, деловых объединениях, группах политического влияния, добровольных объединениях. Корпоративизм, впрочем, как и социальное партнёрство, предполагает наличие следующих условий: 1) сильное государство и наличие социальных институтов; 2) структурированные, ярко выраженные, группы интересов; 3) группы интересов, являющиеся частью общественных интересов в целом.

Таким образом, социальное партнёрство чаще всего используется для определения практик собственно в сфере социально-трудовых отношений. Корпоративизм же более широкое понятие, используемое в политологии, юриспруденции, социологии, истории и предполагает более широкую, чем социальное партнёрство, представленность институционализированных участников общественного диалога. Следовательно,

системообразующим элементом идеи социального партнёрства является социальный диалог и поиск компромиссов основных участников – государства, работодателей и работников в лице профсоюзов. Вот почему наряду с понятием «социальное партнёрство» широкое распространение получило понятие «трипартизм» как его основной формы.

Между тем, наряду с понятием «трипартизм» существует и «бипартизм», также представляющий собой форму социального партнёрства, в которой выступают два субъекта: работодатели и наёмные работники. В самом общем виде, «бипартизм» - добровольное, основанное на независимости и равноправии сторон взаимодействия (диалог, консультации, переговоры) работников и работодателей при применении трудовых норм, а также при разрешении трудовых споров.

Идея трипартизма реализуется в рамках государственной социальной политики по следующим основным направлениям.

1. Утверждение системы общечеловеческих ценностей на производстве и в других сферах общественного труда.
2. Согласование основных направлений социально-экономической политики и, в первую очередь, политики доходов.
3. Согласование критериев и показателей социальной справедливости и установление мер, гарантирующих социальную защиту интересов всех субъектов системы социального партнёрства.

Очень важным в идее социального партнёрства являются формы взаимоотношений работодателей и наёмных работников. Основными формами предпринимательской социальной политики являются следующие.

1. Разработка и использование новых форм руководства предприятием и вовлечение как можно большего числа сотрудников в предпринимательский образ мышления.
2. Учёт трудовых ресурсов, ведущих к признанию значимости отдельных видов работ и всего коллектива.
3. Составление балансов расходов на социальные нужды.
4. Дополнение отчётов о деятельности предприятия разделами, содержащими данные социального характера.

Для лиц наёмного труда проводимая социальная политика в рамках трипартизма позволяет рассматривать и согласовывать вопросы занятости и трудоустройства; защиту денежных доходов и накоплений от инфляции; улучшение условий и охрану труда. Использование новых «инструментов» социального партнёрства на производстве позволяет отойти от традиционных форм и использовать так называемые «социальные технологии». Такими формами может быть предоставление различных дополнительных прав для наёмных работников. Например, право на получение управленческой информации, право вносить предложения на заседаниях совета акционеров, право участия в процедуре голосования.

Социальное партнёрство требует достаточно высокой степени зрелости личности, определённого уровня самоорганизации и самосознания всех его субъектов. Таким образом, требуется «критическая масса» объективных и субъективных предпосылок для его реализации. Поэтому, как правило, лишь в развитых странах социальное партнёрство приобрело зрелые, достаточно эффективные формы.

В области социально-трудовых отношений практика социального партнёрства включает:

1. Систему участия наёмного труда в собственности и доходах предприятия.
2. Формирование примирительных и арбитражных органов, осуществляющих примирительные акции при разрешении трудовых конфликтов.
3. Участие представителей наёмного труда, предпринимательских структур и государства в управлении фондами социального обеспечения и страхования.
4. Участие работающих по найму в управлении предприятием.

Систему социального партнёрства можно представить через взаимосвязь его основных

элементов (рис. 1).



Рисунок 1 Структура социального партнёрства

Основные идеи социального партнёрства впервые в нашей стране нашли отражение в Трудовом кодексе РФ (раздел II) и реализуются на предприятиях через систему договорных отношений.

§ 3. Российская модель социального партнёрства

Формирование идеи социального партнёрства в нашей стране было заложено 14 ноября 1917 г. ВЦИКом СНК «Положением о рабочем контроле». В соответствии с этим документом рабочий контроль вводился на всех предприятиях через выборный орган – заводские и фабричные комитеты, в которые входили также представители служащих и технического персонала. Принятый в 1918 г. первый КЗоТ регламентировал заключение коллективных договоров, а Постановление СНК от 23 августа 1922 г. «О коллективных договорах» установило процедуру их заключения. Однако с 1933 г. по 1947 г. жёсткая централизация власти в стране фактически исключила необходимость подписания коллективных договоров и вплоть до 1987 г. практика их заключения не обеспечивала основополагающих принципов ведения переговоров по регулированию трудовых отношений – равноправие партнёров и согласование их интересов. Только в 1987 г. сторонам коллективно-договорной системы было предоставлено право определять самостоятельно его структуру и содержание; при этом вопросы, связанные с установлением ставок (тарифов) заработной платы и условий труда регламентировались государственными нормами.

Можно обозначить три крупных периода становления и развития социального партнёрства в России. Период в дореволюционной России характеризуется становлением социального партнёрства, прошедшим путь «от патриархальных до цивилизованных форм развития». В этом периоде, в свою очередь, выделяется несколько основных этапов: 1) 60-80-е гг. XIX в., когда только-только начали формироваться правовые основы в этой области и шла подготовка соответствующего законодательства; 2) конец XIX - начало XX века,

который совпал с началом развития капитализма в России. Основная характеристика этого этапа – стремление приспособить политику государственного патернализма к новому экономическому этапу развития страны; 3) этот этап связывают с революцией 1905-1907 гг., которая внесла качественные изменения в развитие социально-трудовых отношений и способствовала формированию профсоюзов, а во время Первой мировой войны были апробированы «цивилизованные формы и механизмы их регулирования».

Второй период развития коллективно-договорных отношений связан с советским периодом. Здесь также выделяется несколько этапов: 1) 1917-1921 гг. характеризуется упразднением объединений работодателей, национализацией предприятий и введением военного коммунизма и, как итог, прекращение цивилизованной практики заключения коллективных договоров; 2) 1922-1929 гг. – переход к НЭПу и возрождение коллективно-договорных отношений в трудовой сфере, принятие ряда законов и нормативно-правовых актов при доминирующей роли государства в решении трудовых споров; 3) 1930-1946 гг. – абсолютизация государственной власти в стране, что отразилось и на абсолютизации власти на производстве; 4) 1947-1964 гг. – для этого этапа характерной особенностью является возрождение практики заключения и реализации коллективных договоров, использование принципа материальной заинтересованности работников; 5) 1964-1984 гг. – были созданы системы коллективно-договорных отношений на общесоюзном, республиканском, территориальном, отраслевом и производственном уровнях. Распространилась практика подведения итогов реализации коллективных договоров и соглашений; 6) 1985-1991 гг. характеризуется кризисом системы социально-трудовых отношений и поиском новых подходов к заключению договоров и соглашений.

Формирование социального партнёрства в современной России (третий этап) связано с вступлением в силу ряда законодательных актов, в частности, были приняты Указ Президента РФ «О социальном партнёрстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)» - 1991 г., Закон «О коллективных договорах и соглашениях» (1992 г.), Закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (1992 г.). В этих нормативных документах устанавливались взаимоотношения сторон трудового процесса, базирующиеся на социальном партнёрстве, а также на основе коллективных договоров и соглашений (табл. 1).

Таблица 1

**Формирование законодательной базы системы социального партнёрства
в Российской Федерации**

Год принятия	Номер закона или нормативно- правового акта	Наименование закона/нормативно- правового акта
1991	212	Указ Президента РФ «О социальном партнёрстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)»
1992	45	Указ Президента РФ «О создании Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»
1992	103	Постановление Правительства РФ «Об образовании Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»
1992	2490-1	Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях»
1995	176-ФЗ	Федеральный закон «О внесении дополнений и изменений в Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях»
1995	175-ФЗ	Федеральный закон «О порядке разрешения коллективных трудовых споров»
1996	10-ФЗ	Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»
1997	2-ФКЗ	Федеральный конституционный закон «О Правительстве РФ»
1997	3-ФКЗ	Федеральный конституционный закон «О внесении изменений и дополнений в Федеральный конституционный закон «О Правительстве РФ»
1999	92-ФЗ	Федеральный закон «О Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»
1999 2001	93-ФЗ 196-ФЗ	Федеральный закон «О внесении изменений и дополнений в Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях»
2002	31-ФЗ 112-ФЗ 116-ФЗ	Федеральный закон «О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон «О профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности»
2002	156-ФЗ	Федеральный закон «Об объединениях работодателей»

Однако до вступления в силу Трудового кодекса РФ на уровне федерального законодательства так и не было установлено, что же представляет собой социальное партнёрство, в каких формах оно может существовать и реализовываться, каковы же действительные интересы основных участников системы социального партнёрства.

Трудовой кодекс РФ, вступивший в силу 1 февраля 2002 г., закрепил общие принципы и структуру формировавшейся на протяжении 10 лет в России системы социального партнёрства как «системы взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленными на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений».

Особенностями формирующейся модели социального партнёрства в современной России являются следующие характерные признаки.

Первая особенность. Российская модель социального партнёрства формировалась сверху и, по мнению большинства исследователей, была навязана государством. Государством было принято огромное количество правовых актов и законов. Например, по состоянию на 2001 г. российское трудовое законодательство только на федеральном уровне включало 40 тыс. нормативно-правовых актов, что объясняет факт принятия многими регионами (г. Москва, Ленинградская область, Пермская область, Саратовская область, Красноярский край) законов «О социальном партнёрстве» задолго до принятия многих нормативных актов на федеральном уровне. Это обстоятельство в настоящее время приводит к путанице и прямой несостыковке, т.к. кроме чисто юридических неурядиц, имеются и терминологические разногласия.

Вторая особенность. Характерной особенностью искусственно созданных отношений социального партнёрства является и неравенство сторон при очевидном доминировании государства и слабости профсоюзов, с одной стороны, и отсутствии ответственного представительства работодателей, с другой.

Дважды, в 1998 и 2004 гг. Институтом социальных исследований трудовых отношений по заказу московского бюро МОТ было проведено исследование «Социальное партнёрство в России». Его результаты, а также данные проекта Tasic «Поддержка осуществления социальной реформы и системы трудовых отношений (социальное партнёрство и трудовые споры)» подтверждают выводы о неравенстве сторон социального партнёрства. Функционирование социального партнёрства на местах «происходит главным образом за счёт ресурсов региональных администраций – именно они являются его ключевым организующим звеном, осуществляют материально-техническое и кадровое обеспечение».

Третья особенность. Сфера отношений, которая регулируется системой социального партнёрства, значительно шире, чем в других странах. Она включает в себя круг вопросов, связанных с оплатой труда и системой вознаграждения, регулированием рабочего времени и времени отдыха, гарантий в области занятости и охраны труда. В европейских странах социальное партнёрство связано с регулированием отношений по поводу оплаты труда (главным образом) и участием работников в управлении. В России же, наоборот, вопросы, связанные с демократией на производстве, фактически «выпали» из сферы отношений, регулируемых принципами социального партнёрства.

Четвёртая особенность. Большинство исследователей круга вопросов, связанных с социальным партнёрством в России, отмечают тот факт, что распространение практик заключения, прежде всего региональных соглашений более чем на год, таит свои опасности. В таких условиях добиваться профсоюзами внесения значительных корректив в утверждённый и действующий документ очень сложно.

Пятая особенность. Слабость российского профсоюзного движения, в том числе, характеризующаяся и слабой мотивацией членства в профсоюзах; пассивность работников в защите своих прав и, в целом, низкий уровень доверия к профсоюзам. Большинство рядовых членов профсоюзных организаций считают, что последние не способны защитить работников от произвола работодателей, влиять на повышение заработной платы, расширение производственной демократии и многие другие вопросы.

Более того, в настоящее время сбор профсоюзных взносов осуществляется бухгалтериями предприятий также как и сбор подоходного налога. Оплата текущей

деятельности профсоюзных функционеров фактически не зависит от их активности и результатов деятельности. Всё это снижает уровень ответственности профсоюзных лидеров и одновременно влияет на степень доверия со стороны рядовых членов.

Шестая особенность. Большинство соглашений и коллективных договоров, особенно на региональном уровне и уровне предприятий носят формальный характер, соблюдение принятых сторонами обязательств не регламентируется; работники практически лишены формальных и неформальных прав влиять на соблюдение обязательств.

Седьмая особенность. И последняя особенность российской модели социального партнёрства – её сложность, многоуровневый характер и высокая структурированность соглашений (рис. 2).



ГС – Генеральное соглашение

ОТС – отраслевое тарифное соглашение

Цифрами обозначено фактическое количество заключённых в 2005 г. договоров и соглашений

Рисунок 2 Уровни и виды соглашений

По итогам анализа складывающейся модели социального партнёрства в России можно сделать следующие основные выводы.

1. Социальное партнёрство в России находится в стадии своего становления и пока ещё не созданы условия для цивилизованного, равноправного и эффективного взаимодействия основных социальных партнёров (работников, работодателей и государства). Однако следует признать и тот факт, что это процесс эволюционный и длительный, ожидать кардинальных изменений в социально-трудовой сфере вряд ли стоит в ближайшие 5-10 лет.

2. Анализ территориальных и отраслевых соглашений последних лет свидетельствует о том, что существует ряд негативных тенденций, снижающих эффективность социального партнёрства. Это, прежде всего, слабая законодательная и нормативная база социального партнёрства, несоблюдение основополагающих принципов заключения соглашений и договоров, слабость профсоюзов и недостаточная организованность работодателей. Следует признать, что и государство демонстрирует ослабление регулирующих и координирующих функций при доминировании авторитарных методов давления на социальных партнёров. В первую очередь, это связано с вопросами регулирования заработной платы.

3. Существующий сегодня понятийный аппарат в системе социального партнёрства также нуждается в серьёзном совершенствовании. Исследователи проблемы развития социального партнёрства в России, равно как и практики в этой области, указывают на

необходимость конкретизации самого понятия «социальное партнёрство». Несмотря на законодательное его закрепление в Трудовом кодексе, сегодня наблюдается широкая интерпретация его трактовки.

4. По полномочиям органов социального партнёрства и по многим другим вопросам региональные законодательства практически повторяют федеральное с небольшими модификациями. Анализ законодательств, принятых на региональном уровне, в содержательном плане характеризуется различной степенью охвата тех или иных вопросов. Наиболее содержательно и полно социальное партнёрство отражено в законодательстве г. Москвы. Лидерство Москвы заключается и в том, что законом предписаны порядок учёта содержащихся в соглашениях обязательств при рассмотрении и принятии городского бюджета, стимулирование заключения коллективных договоров на предприятиях. Таким образом, требуется и формирование единого правового пространства в системе социального партнёрства.

§ 4. Группы интересов в системе социального партнёрства

В настоящее время в российской экономической науке широко дискутируется тема взаимодействия участников социального партнёрства, необходимость доминирования той или другой стороны, а также возможности согласования интересов: государство-наёмные работники, государство-бизнес, бизнес-наёмные работники

В 1993 г. была принята Конституция РФ и в соответствии с седьмой статьёй Россия была провозглашена социальным государством. Однако даже конституционное провозглашение социального статуса государства не гарантирует повышения уровня и качества жизни, социальных гарантий и безопасности жизнедеятельности, минимизации социальных рисков, в т.ч. и в трудовой сфере.

Важнейшим механизмом и направлением развития социального государства и социальной политики является социальное партнёрство.

1. Социальное партнёрство, представляя собой особый тип общественных (социально-трудовых) отношений, выражает саму сущностную характеристику социального государства, основным принципом функционирования которого является баланс интересов основных социальных групп общества.

2. В социальном государстве социальное партнёрство, как особый механизм регулирования трудовых отношений, направлено на реализацию принципа равноправных переговоров, достижение компромисса между государственной властью, работодателями и работниками и способствует снижению рисков в социально-трудовой сфере.

3. Для социального государства, как выразителя общественных интересов, социальное партнёрство является важнейшим элементом его идеологии, условием политической стабильности общества, социального мира и экономического прогресса.

4. Социальное партнёрство выступает и направлением совершенствования социального государства. Именно в ходе коллективных переговоров, взаимных консультаций, участия работников в управлении происходит взаимное обогащение участников социального диалога, повышение уровня демократичности и развитие институтов гражданского общества.

Главная задача социального государства, как одного из партнёров, состоит в создании условий для взаимодействия, реализации гражданских и политических прав без вмешательства и авторитарного давления в деятельность предпринимателей и профсоюзов. Целью также является установление рамок и правил игры, в пределах которых социальные партнёры сохраняют свою независимость.

Совершенствование представительства государства в системе социального партнёрства целесообразно рассматривать в рамках совершенствования его функций как социального

партнёра.

Во-первых, государство является *крупным работодателем*, что, в свою очередь, предполагает социально ответственную политику в системе трудовых отношений. Именно государство, как крупнейший работодатель, должно оказывать значительное влияние на социально-трудовые отношения в целом. Это касается и политики в области доходов, создания рабочих мест, программ занятости. Так, например, именно государство должно использовать государственный сектор как ориентир для частного сектора в области создания достойных условий труда, заработной платы и систем стимулирования, социальной защищённости работников.

Во-вторых, государство выступает как *гарант* важнейших гражданских прав, которые необходимы для эффективного функционирования системы социального партнёрства, реализации прав работников и профсоюзов, предпринимателей и их союзов. Главные функции государства, в данном случае, это организатора и координатора. Государство разрабатывает основные правила, нормы и механизмы взаимодействия сторон; формирует порядок определения минимальных трудовых стандартов (минимального уровня оплаты труда, социальных льгот и гарантий).

Таким образом, государство может широко использовать косвенные экономические регуляторы в виде федеральных социальных норм и нормативов, для работодателей – инвестиции, налоговые льготы, кредиты, государственный заказ, лицензии, зоны свободной торговли или особые экономические зоны; для работников – гарантии от безработицы и дополнительные меры социальной защиты.

В-третьих, являясь полноправным участником социального диалога государство выступает и в качестве *стороны на переговорах и в консультациях* и может рассматриваться как *независимый регулятор* системы социального партнёрства и трудовых отношений в целом. Трёхсторонние переговоры приводят к трёхсторонним соглашениям, в которых, с одной стороны, определяются обязательства каждой из сторон. А, с другой, вырабатываются основные направления экономической, промышленной и социальной политики в нашей стране. Консультации же, в отличие от переговоров, позволяют государству в лице правительства и региональных органов власти реализовать собственные предпочтения при определении основных направлений социально-экономической политики.

Необходимо отметить, что в периоды социальной напряжённости и экономической стагнации государство должно вырабатывать упредительные меры по недопущению застойных явлений на рынке труда, снижения уровня жизни, а также направленных на предотвращение инфляции и снижение конкурентоспособности в тех или иных отраслях. Чтобы добиться этих целей, государство может прибегнуть к *контролю*, или *убеждению*. Контроль может проявляться в таких формах, как законодательное замораживание заработной платы, установление предельно допустимых надбавок, а также принудительном продлении действующих коллективных договоров. Убеждение может реализовываться в таких формах, как апелляция к общественному мнению с целью усиления общественного давления на социальных партнёров.

В-четвёртых, одной из важнейших функций государства, как социального партнёра, является функция *арбитра, примирителя и посредника*. Именно под эгидой государства осуществляется разрешение коллективных конфликтов с помощью примирительных и арбитражных процедур. Как показывает опыт западноевропейских стран и Японии подобные административные процедуры более эффективны, чем судебные разбирательства, т.к. не приводят к затяжным и нежелательным последствиям, в частности, забастовкам.

В-пятых, государство в системе социального партнёрства выполняет и функцию *организатора*. Реализация данной функции предполагает законодательное закрепление соглашений, достигаемых партнёрами в ходе социального диалога. Причём для государства и общества в целом важно создать условия для выработки таких договорённостей и обеспечить контроль за их соблюдением.

В рамках организационного обеспечения реализации социального партнёрства в России

необходимо решать и ряд координационных вопросов. Например, важнейшими функциями государства становятся увязка Генерального соглашения с отраслевыми и региональными, координация деятельности трёхсторонней комиссии; определение перечня вопросов, решаемых с участием правительства и/или без такового.

В-шестых, важнейшей функцией государства является и роль *координатора*. Значение этой функции усиливается сложностью и многоуровневым характером соглашением в системе социального партнёрства и неравномерностью развития российских регионов. Так, широкий разброс уровня цен, различный экономический потенциал регионов, значительная дифференциация в заработной плате и уровне социальных льгот и выплат вызывают острейшие проблемы в осуществлении договорных процессов. Вследствие этого именно на основе координации таких соглашений могут предусматриваться единый порядок выплаты заработной платы, допустимый уровень безработицы, специально разработанные мероприятия по реализации государственной политики занятости, программ по подготовке, переподготовке и повышению квалификации.

В-седьмых, и последняя функция – это функция *информатора* (информационная функция). Именно государству, по-нашему мнению, с помощью СМИ и формирования общественного мнения, принадлежит лидирующая роль в продвижении идей социального партнёрства в России. Для этих целей необходимо задействовать и сеть Интернет, и научную периодику. В частности, на страницах журнала «Человек и труд» в течение последних лет регулярно публикуются материалы об итогах работы трёхсторонней комиссии, проводятся конференции, семинары и круглые столы. Необходимо, на наш взгляд, и коррелировать успехи в экономической и социально-трудовой сферах с развитием системы социального партнёрства. Большую роль в этом должны сыграть и отчётность (система показателей), которая должна быть доступна широким общественным кругам.

Таким образом, государство в системе социального партнёрства должно выполнять функции гаранта основных прав и свобод, арбитра в случае возникновения конфликтов на производстве, организатора и координатора переговорных процессов. Государство также призвано создавать условия для цивилизованной системы социального партнёрства, формируя законодательно-правовую и нормативную базу.

Всё большую роль в процессах согласования интересов работодателей, работников и государства начинают играть объединения работодателей: промышленников, предпринимателей, отраслевые объединения, объединения «зонтичного типа», в состав которых входят как отраслевые объединения, так и объединения, созданные по принципу определённых форм хозяйствования и собственности. К таким, в первую очередь, относится Российский союз промышленников и предпринимателей²⁹ (РСПП).

Вообще, в соответствии со ст. 3 Федерального закона «Об объединениях работодателей» (156-ФЗ, 2002 г.) под объединением работодателей понимается форма некоммерческой организации, основанная на членстве работодателей (юридических и/или физических лиц). Цель законного представительства предпринимателей (работодателей) в системе социального партнёрства – защита экономических интересов и прав своих членов в сфере социально-трудовых отношений. Законом также предусмотрено взаимодействие объединений работодателей с органами государственной власти и местного самоуправления.

В большинстве стран мира различные объединения и ассоциации предпринимателей сложились раньше, чем союзы наёмных работников. Это связано, в первую очередь, с тем, что первоначально бизнес осуществлял в основном экономические функции и вступал в диалог, в большинстве случаев, с государственными структурами с целью принятия наиболее выгодных для бизнеса решений. В дальнейшем, с развитием рабочего движения и формированием союзов, защищающих интересы наёмных работников, возникла необходимость их взаимодействия с последними при проведении переговоров и консультаций, решении спорных вопросов.

²⁹ Образован в июне 1990 г. как Научно-промышленный союз СССР и в декабре 1991 г. был преобразован в Российский союз промышленников и предпринимателей

Формирование цивилизованного слоя предпринимателей в нашей стране прошло два больших этапа. На первоначальном этапе (декабрь 1991 г. и вплоть до 1998 г.) собственно происходил процесс, связанный с формированием слоя работодателей. Нарождающийся российский бизнес пытался переложить всю ответственность по принятию большинства непопулярных решений в сфере социально-трудовых отношений на государство, в частности, связанных с невыплатами заработной платы. В этот же период происходил «сброс» социальной сферы предприятий (детских дошкольных учреждений, объектов здравоохранения и культурного назначения), в том числе и из-за ухудшения финансового положения.

С началом периода стабилизации социально-экономического развития (1998 г.) и особенно после 2000 г., когда в России обозначились тенденции и признаки экономического подъёма, у бизнеса (и общества в целом) возникло осознание того, что социальный диалог необходим и он должен затрагивать решение основных социальных проблем в сфере труда – заработная плата, занятость, условия труда. Именно с этого времени начинается второй этап представительства сферы бизнеса в системе социального партнёрства. В 2000-2001 гг. изменение экономической и внутриполитической ситуации в России, вступление в состав РСПП ряда влиятельных бизнесменов обусловили новый статус Союза в обществе и социальном партнёрстве, в частности. По своей сути РСПП становится не только консолидирующей силой российского бизнеса, но и является таковым для всех сторонников структурных реформ и социальной политики.

В настоящее время это самое крупное и влиятельное объединение предпринимателей, включающее более 320 тыс. индивидуальных членов, около 4,7 тыс. юридических лиц, свыше 100 корпоративных объединений предприятий, производящих 80 % ВВП России. РСПП насчитывает 89 региональных объединений и представительств. Всего же в России к настоящему времени существует около 80 объединений предпринимателей и работодателей, претендующих на общероссийский статус. Следует также добавить, что в 1994 г. был создан Координационный совет объединений работодателей (КСОР), который осуществлял консолидирующие функции, объединяя работодателей в рамках Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. В марте 2000 г. он был преобразован в некоммерческую организацию - Союз «Координационный совет объединений работодателей России» (КСОРР). В его состав входит 32 объединения (общероссийские межотраслевые, отраслевые и региональные), крупнейшие корпорации и холдинги. Деятельность КСОРР включает работу в органах социального партнёрства (трёхсторонних комиссиях разного уровня) по подготовке, заключению и контролю выполнения соответствующих соглашений; консультации со сторонами социального диалога; участие в комиссиях и рабочих группах по выработке концепций, программных документов и проектов федеральных и иных законов.

Организации и объединения работодателей в системе социального партнёрства выполняют следующие функции.

1. Защита интересов своих членов как на внутреннем, так и на внешнем рынках.
2. Представительство бизнеса в социально-трудовых отношениях и выработка основных направлений развития социально-трудовой сферы.
3. Обеспечение взаимодействия предпринимателей и государства по выработке основных направлений политики в социально-трудовой сфере (вопросы, касающиеся оплаты труда и условий труда, занятости, создания рабочих мест).
4. Заключение коллективных договоров и соглашений, контроль за их реализацией.
5. Урегулирование трудовых конфликтов и спорных вопросов с профсоюзами.

Анализ представительства работодателей в социальном партнёрстве позволяет выделить следующие основные проблемы и негативные тенденции.

Во-первых, недостаточный мобилизационный и лоббистский потенциалы многих предпринимательских объединений. Это проявляется, в том числе, в несовпадении и конфликте интересов, что существенно снижает как эффективность самих объединений, так

и принимаемых решений. Отсутствие организованной сплочённости и ответственности за принимаемые решения проявляются в декларируемом характере многих инициатив, необязательности подписываемых соглашений.

Во-вторых, недостаточная институциональная представленность объединений работодателей в системе социального партнёрства. Так, например, в 2006 г. в составе Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений сторону работодателей представляло 30 объединений и крупных корпораций (ОАО «Норильский никель», ОАО «Ростекстиль», ОАО «Рослегпром» и др.). При этом, как показывает практика, в основном крупный и средний бизнес институционализирован в системе социального партнёрства.

В-третьих, неравномерность формирования институтов представительства работодателей на региональном уровне, не готовность и не желание предпринимателей брать на себя дополнительную ответственность и заботу. Как показывают исследования, причины низкой активности большинства работодателей связаны со сложной экономической ситуацией, низкой активностью самих работников. Наблюдается также крайне неравномерное распределение объединений по отраслям и секторам экономики. В первую очередь, в регулирование социально-трудовых отношений вовлекаются крупнейшие предприятия в области нефте-газодобычи, производства металлов, бумаги.

В-четвёртых, не достаточный уровень сформированности, систематизированности и осознания системы приоритетов работодателей как участника социального партнёрства и стороны в социальном диалоге. Исследования подтверждают, что среди приоритетов развития бизнеса доминируют экономические цели.

В-пятых, не достаточное развитие элементов инфраструктуры также оказывает негативное воздействие на развитие социального партнёрства в целом и представительство работодателей, в частности (институты социального диалога, информационная поддержка, нормы и процедуры, общепризнанные принципы взаимодействия, квалифицированные кадры).

Совершенствование социального партнёрства с участием работодателей должно идти по двум основным направлениям.

Первое. Повышение социальной ответственности бизнеса и развитие социального диалога с участием правительства, которое всё в большей степени должно играть роль гаранта.

Второе. Проведение эффективной социальной политики, направленной на работников предприятия и совместно с профсоюзами прогнозирование событий в сфере трудовых отношений, определение приоритетов и социальных целей развития.

Одной из главных задач, которые стоят перед объединениями работодателей в процессе регулирования социально-трудовых отношений, должно стать смещение акцентов и приоритетов: от представительства интересов предпринимателей в сторону выработки корпоративных принципов поведения, норм, правил, обеспечивающих солидарность всех сторон социального партнёрства. Формирование такой политики, когда нарушение достигнутых договорённостей и соглашений, проявление безответственного поведения в вопросах оплаты труда, занятости, условий труда могут быть приравнены к недобросовестной конкуренции.

Главной стороной социального диалога и социального партнёрства в целом являются профсоюзы, призванные представлять и отстаивать интересы наёмных работников. При этом профсоюзы являются самым массовым общественным объединением работников определённой отрасли или смежных отраслей, профессиональной группы для защиты и представительства их интересов в сфере труда и социально-трудовых отношений.

Среди многочисленных общественных организаций профсоюзы отличаются двумя основными особенностями.

Первая особенность. Это самое массовое объединение трудящихся, являющееся и самым доступным. Никаких ограничений и особых условий для вступления в их ряды нет.

Вторая особенность. Эта организация по своим целям, задачам и интересам более всего приближена к экономике и социально-трудовой сфере. Ведь, в конечном счёте, сферой приложения социально-экономических интересов человека и сферой реализации его возможностей, в том числе и творческих, является трудовая деятельность.

Профсоюзы в России возникли в годы первой русской революции (1905-1907 гг.) и прошли сложный путь становления, развития и реформирования. Рыночные преобразования 90-х гг. прошлого века вызвали кардинальные изменения их функционирования и роли в социальном партнёрстве. Самым крупным профсоюзным объединением трудящихся является Федерация Независимых Профсоюзов России (ФНПР), образованное в 1990 г. ФНПР объединяет 41 общероссийский отраслевой профсоюз на правах членских организаций и 6 профсоюзов, выстраивающих свои взаимоотношения с ФНПР на основе двусторонних договоров о сотрудничестве. ФНПР объединяет около 29 млн. членов профсоюзов (более 95 % всех членов по стране); в 79 субъектах РФ функционирует 79 территориальных объединений. Высшим органом ФНПР является съезд, а в период между съездами деятельностью ФНПР руководит Генеральный совет, заседание которого проводится не реже 2-х раз в год.

Основными направлениями деятельности ФНПР являются следующие.

1. Выработка общих направлений развития социально-трудовых отношений. В частности, на VI съезде ФНПР (ноябрь, 2006 г.) был принят программный документ «За достойный труд», в котором были определены стратегические действия ФНПР на ближайший период - обеспечение занятости, соблюдение государственных социальных гарантий, рост заработной платы до среднеевропейского уровня, обеспечение безопасных и достойных условий труда.

2. Разработка проектов федеральных и региональных законов в социально-трудовой сфере, активное влияние на процесс совершенствования российского законодательства. Реализуется это, в том числе, и через представительство ФНПР в Государственной Думе - межфракционную партию «Солидарность».

3. Реализация механизма социального партнёрства и ведущей роли в деятельности Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Из 30 представителей профсоюзной стороны РТК 24 члена комиссии являются членами ФНПР.

4. Развитие системы профсоюзного образования. В эту систему входят два высших учебных заведения – Академия труда и социальных отношений и гуманитарный университет профсоюзов г. Санкт-Петербург; также по стране функционируют 45 учебно-методических центров.

5. Развитие международного сотрудничества. В частности, с 2000 г. ФНПР является членом Международной конфедерации свободных профсоюзов (МКСП). Это крупнейший международный профсоюзный центр, который в ноябре 2006 г. объединился со Всемирной конфедерацией труда (ВКТ). Данная организация объединила в своих рядах 306 национальных профцентров из 154 стран всех континентов с общим членством 168 млн. человек. Представители ФНПР избраны в состав Генерального совета Международной профсоюзной конфедерации.

В настоящее время, наряду с ФНПР, действуют и независимые профсоюзы ряда отраслей и профессий, которые уже накопили определённый опыт в отстаивании интересов работников и решении социально-трудовых проблем. Особенно активна роль профсоюзов железнодорожников, металлургов, авиадиспетчеров.

Можно выделить следующие проблемы профсоюзного движения в России и, в частности, как участника социального диалога: 1) проблемы взаимодействия профсоюзных организаций различного уровня (низового – «первичек», среднего – областных и территориальных комитетов и высшего – Федерацией профсоюзов); 2) отсутствие массовой поддержки со стороны низовых организаций. А ведь именно низовые организации вовлечены в круг основных вопросов/проблем, связанных с регулированием трудовых отношений; 3) номинальный характер и слабая мотивация профсоюзного членства, что

характеризует в целом низкий мобилизационный потенциал российских профсоюзов; 4) низкий уровень ответственности профсоюзных лидеров, в первую очередь на местах, за принимаемые решения. Зачастую, и это подтверждают данные социологических исследований, низовые профсоюзные организации действуют в интересах администрации, а не работников, что проявляется, в частности, в характере заключаемых коллективных договоров.

К вышеперечисленным проблемам, существующим в профсоюзном движении России и влияющими на эффективность их представительства в социальном партнёрстве, следует добавить и то, что для профсоюзов в целом характерна разобщённость и большое их количество. На 2006 г. в России действовало 14 общероссийских объединений профсоюзов, 250 профсоюзов имеют отраслевой или межрегиональный статус. Такое положение вещей не может не усложнять взаимосвязи и взаимодействие с ними объединений работодателей и федеральных (региональных) органов власти в рамках регулирования социально-трудовых отношений.

Совершенствование представительства профсоюзов в системе социального партнёрства может осуществляться по следующим направлениям.

1. Представляется целесообразным расширить права профсоюзов в процессе законотворчества, в частности, закрепив за общероссийскими объединениями профсоюзов право выступать в качестве субъекта законотворческой деятельности. Необходимо также наделить их правом контроля за реализацией и соблюдением принятых решений (на двух- и трёхсторонней основе) по регулированию социально-трудовых отношений.

2. Развитие нового направления для российского профсоюзного движения - корпоративные профсоюзы. Хотя это явление и не однозначное (традиционные профсоюзы видят в них угрозы для своего существования, тенденцию к образованию «карманных профсоюзов»), в целом их образование (Газпром, Лукойл) говорит, скорее, о заинтересованности работодателей и повышении их ответственности в процессах взаимодействия с работниками.

3. Расширение спектра оказываемых услуг (в первую очередь, юридических, информационных, консультационных) наряду с использованием традиционных форм и методов массового движения. Это направление можно рассматривать и в рамках общих тенденций, характерных для мирового профсоюзного движения в целом.

4. Дальнейшее развитие элементов инфраструктуры социального партнёрства, в частности, способствующих координации и интеграции профсоюзных объединений всех уровней. Это, прежде всего, создание координационных центров, телепортов. Для реализации этих функций могут быть использованы современные информационно-коммуникационные технологии (в первую очередь, Интернет), что, в свою очередь, будет способствовать и снижению издержек на содержание подобных структур.

5. Расширение круга не только прав, но и обязанностей профсоюзов (и профсоюзных лидеров, в том числе), которые они принимают на себя добровольно перед работниками и работодателями. Речь идёт о заключении договоров, регулирующих трудовые отношения. Только заключение личных договоров с каждым работником может дать основание профсоюзам считаться действительными их представителями.

6. Установление материальной ответственности профсоюзов за невыполнение взятых на себя обязательств. Как показывает практика функционирования профсоюзов, последние до сих пор не привыкли строить свою деятельность на принципах юридической и материальной ответственности как перед работниками, так и перед работодателями. В данном случае речь идёт об установлении действительного равноправия сторон социального партнёрства в части соблюдения прав, обязанностей и ответственности.

7. Возможно увеличить размер профсоюзных взносов, в том числе и для укрепления собственной материальной базы. По-нашему мнению, это повышение должно быть постепенным и увязанным, с одной стороны, с повышением ответственности профсоюзов и переводом их на договорную основу функционирования, а, с другой стороны, повышением

заработной платы в целом.

Дальнейшая гармонизация интересов ключевых сторон социального партнёрства может идти в направлениях, обозначенных в таблице 2.

Таблица 2

Гармонизация социально-экономических интересов государства, бизнеса
и наёмных работников*

Направления социального партнёрства	Ответственность субъекта социального партнёрства (естественная)	Ответственность заинтересованного субъекта социального партнёрства через различные механизмы (искусственная)	Результат синтеза естественной и искусственной ответственности (заинтересованность)
Государство	Социальная и экономическая	Усиление социальной и экономической ответственности и заинтересованности (в росте заработной платы работников и доходов предприятий)	Рост заработной платы, рост ВВП, налогов и сборов, наполнение бюджетов, обеспечение социальной стабильности
Наёмные работники	Социальная (рост заработной платы и другие социальные показатели)	Экономическая (в росте доходов предприятия)	Социальная и экономическая ответственность и заинтересованность
Работодатели	Экономическая (рост прибыли и доходов предприятия)	Социальная (в росте заработной платы работников)	Экономическая и социальная ответственность и заинтересованность

*Составлено по Волгин Н., Кобянов А. Социальные факторы экономического роста: гармонизация интересов работников и работодателей достижима // Человек и труд. 2005. № 2. С.33.

Таким образом, речь идёт о том, чтобы заинтересованный в прибыли и росте доходов бизнес (экономически ответственный), был заинтересован и в решении социальных проблем, которые волнуют наёмных работников. Максимально заинтересованные наёмные работники, т.е. социально ответственные, должны быть заинтересованы в росте финансово-экономических результатов деятельности предприятия, т.е. стать и экономически ответственными. Государство же должно формировать механизмы обеспечения заинтересованности и работодателя, и работника. При этом само государство должно быть социально и экономически ответственным.

§ 5. Содержание и механизм социального партнёрства

Регулирование ключевых вопросов в системе социального партнёрства таких, как оплата труда и стимулирование, рабочее время и время отдыха, социальные гарантии, охрана труда, досуг осуществляются с помощью особой формы – коллективно-договорного регулирования. Реализуется оно через систему заключения соглашений на федеральном, территориальном, отраслевом уровнях и на уровне предприятий – через систему коллективных договоров между представителями работников, представителями работодателей и государством. Именно соглашения призваны играть роль регулятора трудовых отношений.

Для реализации механизма регулирования социально-трудовых отношений посредством коллективно-договорной системы постоянно функционирует Российская трёхсторонняя комиссия (РТК). Именно в рамках её деятельности осуществляется согласование социально-экономических интересов сторон; готовится и заключается Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, работодателей и Правительством РФ. В настоящее время действует Генеральное соглашение на 2008-2010 гг. (десятое за годы существования постсоветской системы социального партнёрства). Несмотря на кажущуюся внешнюю статичность этого важнейшего документа, содержание его основных разделов и обязательств отражает сложившуюся на текущий период времени социально-экономическую ситуацию в стране, и определяет тот круг проблем, решение которых необходимо для улучшения социальной обстановки.

Наиболее значимую роль в регулировании трудовых отношений принадлежит региональным соглашениям и коллективным договорам, заключаемым на уровне предприятий (организаций). Региональные соглашения заключаются на уровне территорий и устанавливают приоритеты решения социально-экономических проблем, в том числе и с учётом территориальных возможностей.

Преимущества коллективно-договорной системы регулирования социально-трудовых отношений на уровне предприятий.

1. Полный и содержательный коллективный договор является надёжной правовой основой для улучшения условий труда, повышения заработной платы и её индексации, социальных гарантий. В противном случае работник ограничивает возможности защиты своих интересов лишь контрактными условиями (трудовым договором), или на уровне законодательства (Трудового кодекса), где определены минимальные государственные гарантии.

2. Коллективный договор позволяет учесть особенности деятельности предприятия и использовать имеющиеся ресурсы в интересах работников и развития производства, оказывающими влияние на общество в целом.

3. Коллективный договор обеспечивает устойчивую взаимосвязь и отношения между работниками и работодателями (администраций), обозначая права и обязанности заинтересованных сторон. Это проявляется и в развитии партнёрских отношений между коллективом и администрацией.

4. Работники получают законные права на получение информации о положении дел на предприятии.

5. Преимуществом (и одновременно принципом) является и добровольность принятия обязательств, что подчёркивает социальную и экономическую ответственность сторон коллективного договора.

Как показывает практика, в настоящее время коллективные договора заключаются на крупнейших частных и государственных предприятиях, где сильны позиции профсоюзов и на тех средних и малых предприятиях, где сама администрация заинтересована в их заключении, и проводит политику социально ответственного бизнеса по отношению к своим работникам.

Коллективно-договорная практика социального партнёрства позволяет регулировать следующие ключевые вопросы в системе трудовых отношений: 1) оплата труда, надбавки и вознаграждения; 2) рабочее время и время отдыха; 3) специальные льготы, гарантии и компенсации; 4) гарантии в области занятости; 5) охрана труда, 6) гарантии прав профсоюзов.

Основным вопросом, рассматриваемым в соглашениях всех уровней, является оплата труда и её составляющие: тарифная сетка, минимальная тарифная ставка, механизм оплаты вынужденных простоев, индексация заработной платы, вознаграждения за выслугу лет, доплаты и надбавки и т.д. При этом на уровне *генеральных соглашений* обсуждаются вопросы общей направленности – устанавливается единая тарифная сетка, регулирующая оплату труда во всех секторах народного хозяйства; оплачиваемый отпуск; механизм

компенсации работодателями падения покупательной способности заработной платы в связи с инфляционными процессами; перечень сквозных профессий и должностей, требующих единой оплаты, независимо от отраслевой принадлежности. В *отраслевых тарифных соглашениях* и *региональных соглашениях* учитываются специфические особенности труда и его оплаты в соответствии с основными профессионально-должностными группами. На уровне предприятий, в *коллективном договоре*, все перечисленные выше параметры регулирования социально-трудовых отношений конкретизируются с учётом региональных и иных особенностей, а также с учётом специфики самого предприятия.

Опыт стран с развитой рыночной экономикой показывает, что коллективно-договорной метод установления заработной платы является наиболее эффективным в решении вопросов оплаты труда.

1. В отличие от законодательно установленного минимального уровня оплаты труда, соглашения в рамках социального партнёрства являются более гибкими, и уровень оплаты труда может корректироваться социальными партнёрами с учётом меняющейся ситуации.

2. Принципы консенсуса, согласия и равноправия способствуют установлению соответствия между экономическими и социальными целями, а это главное условие определения обоснованной оплаты труда с учётом реальных возможностей.

3. Поскольку работодатель изначально, в силу объективных обстоятельств, доминирует в отношениях «наёмный работник-работодатель», то социальное партнёрство позволяет восстановить равновесие в этих отношениях, в первую очередь, по вопросам оплаты труда.

Следует отметить, что в силу также объективных причин у различных экономических субъектов формируются не одинаковые рыночные возможности установления систем и уровня заработной платы. В такой ситуации наиболее важным представляется определение минимально гарантируемого уровня заработной платы и целесообразно это делать в отраслевых соглашениях. Это обстоятельство аргументируется тезисом о том, что именно работники каждой отдельной отрасли народного хозяйства или конкретной профессии нуждаются в определении специфических особенностей данной отрасли или профессии в области регулирования заработной платы посредством соглашений и коллективных договоров.

При подготовке данной главы учебника была использована следующая **литература**.

1. Волгин Н., Кобянов А. Социальные факторы экономического роста: гармонизация интересов работников и работодателей достижима // Человек и труд. 2005. № 2. С. 31-33.

2. Збышко Б.Г. Регулирование социально-трудовых отношений в России (международный и национальный аспект): Монография. М.: Редакция издания «Социальное страхование», 2004. 392 с.

3. Карелина М.В. Региональные профсоюзы в социальном диалоге // Социологические исследования. 2005. № 3. С. 62-69.

4. Пролиско С.С. Становление и развитие социального партнёрства в г. Москве. Автореферат на соискание ... канд. эконом. наук. М., 2006. 26 с.

5. Перегудов С. Группы интересов в условиях перехода к информационному обществу // Мировая экономика и международные отношения. 2004. № 6. С. 13-20.

КРАТКИЙ ТЕРМИНОЛОГИЧЕСКИЙ СЛОВАРЬ

Аттестация рабочих мест - система выявления и использования резервов повышения производительности труда, осуществляемая на основе комплексной оценки каждого рабочего места на его соответствие нормативным требованиям и передовому опыту.

Баланс рабочего времени - система показателей, характеризующих распределение и использование ресурсов рабочего времени по видам затрат.

Бригада производственная - низовое звено трудового коллектива предприятия (фирмы), объединяющее рабочих на основе кооперации труда для наиболее эффективного выполнения производственного задания.

Вознаграждение за труд - выплачивается, как правило, в денежной форме в соответствии с количеством и качеством труда работника, его трудовым вкладом и результатами работы.

Выработка - выработка продукции в единицы времени определяется по формуле $V = OP/ЗТ$,

где ОП - объем производства продукции (работ); ЗТ - затраты

труда (времени) на изготовление продукции (выполнение работы).

Генеральное соглашение - инструмент коллективно-договорного регулирования трудовых отношений, определяющих согласованные позиции сторон по основным принципам проведения социально-экономической политики в предстоящий период и их совместные действия по его реализации.

Государственная социальная политика - действия государства в социальной сфере, преследующие определенные цели, соотнесенные с конкретно-историческими обстоятельствами, подкрепленные необходимыми организационными и пропагандистскими усилиями, финансовыми ресурсами и рассчитанные на определенные этапные социальные результаты.

Дисциплина трудовая - строгое соблюдение работниками установленного порядка на производстве, предприятиях, в организациях и учреждениях.

Заработная плата как форма стоимости рабочей силы - основная доля фонда жизненных средств работников, часть дохода предприятия, распределяемая между работниками в соответствии с количеством и качеством затраченного ими труда и зависящая от конечных результатов работы трудового коллектива.

Заработной платы формы и системы - механизм ее организации, обеспечивающий учет количества труда, затраченного работниками.

Защита социальная - совокупность закрепленных экономических, правовых и социальных гарантий, обеспечивающих каждому члену общества соблюдение важнейших социальных прав, а также право на достойный человека уровень жизни, необходимый для нормального воспроизводства и развития личности.

Измерение производительности труда - количественная оценка производительности труда с использованием, в основном, двух показателей: выработки продукции в единицу времени (В) или затрат труда (времени) на производство единицы продукции, т.е. трудоемкость (Т).

Индивидуальное регулирование трудовых отношений - форма соглашения между работодателем и наемным работником на основе заключения индивидуального трудового договора (контракта).

Категории персонала - группы персонала, выполняющие на предприятии (в организации) функции определенного рода. Как правило, выделяются следующие категории персонала: рабочие, руководители, служащие, специалисты.

Качество труда - характеристика конкретного труда, отражающая степень его сложности, напряженности (интенсивности), условия и значимость для развития экономики.

Квалификация - набор требуемых для выполнения работы навыков, знаний и опыта.

Коллектив трудовой - основная трудовая ячейка, объединяющая всех работников предприятия, учреждения, организации для достижения определенной конкретной цели их совместной трудовой деятельности.

Количество труда - характеристика совокупности затрат мускульной и нервно-эмоциональной энергии работника в процессе его трудовой деятельности.

Коллективный договор - соглашение, заключаемое профсоюзным комитетом от имени трудового коллектива с администрацией в лице руководителя предприятия (объединения) после обсуждения и одобрения его проекта на общем собрании (конференции) трудового коллектива, которое уполномочивает профком подписать коллективный договор.

Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений - форма реализации принципов социального партнерства в социально-трудовой сфере, предполагающая проведение переговоров и заключение соглашений на разных уровнях управления.

Культура труда - составная часть общей культуры народа; определяется культурным уровнем работника, его профессионализмом, образованностью, компетентностью, дисциплинированностью, формами общения с сотрудниками.

Методы нормирования труда - способы исследования и проектирования трудового процесса для установления норм затрат труда.

Монотонность труда - характеристика некоторых видов труда, обусловленная либо многократной повторяемостью в ходе работы внешних раздражений (или движений), либо их ограниченным числом.

Мотив - побуждение к действию, в основе которого может быть интерес (вознаграждение, премия и т.д.), административное решение (приказ, распоряжение и т.д.) или иная причина (чувство долга, страха, ответственность, благородство и прочее).

Научная организация труда (НОТ) - организация труда, основанная на достижениях науки и передовом производственном опыте. НОТ применяется как средство повышения производительности труда, эффективности производства в целях повышения уровня жизни народа.

Норма времени - величина затрат рабочего времени на единицу работы, определяемая для одного или группы работников соответствующей квалификации в данных организационно-технических условиях.

Норма выработки - объем работы (количество единицы продукции), которую работник или группа работников соответствующей квалификации обязаны выполнить в единицу рабочего времени в определенных организационно-технических условиях; измеряется в натуральных единицах.

Норма обслуживания - количество производственных объектов (единиц оборудования, рабочих мест и т.д.), которые работник или группа работников соответствующей квалификации обязаны обслуживать в единицу рабочего времени в определенных организационно-технических условиях.

Нормирование труда - установление норм затрат труда на изготовление единицы продукции или выработки продукции в единицу времени.

Отраслевое соглашение - инструмент коллективно-договорного регулирования трудовых отношений, определяющий согласованные позиции сторон по основным принципам социально-экономической политики в отрасли, а также совместные действия участников соглашения по их реализации.

Охрана труда и техники безопасности - комплекс мероприятий по обеспечению безопасности на производстве, предохранению работников от различного рода травм и вредных воздействий, связанных с условиями труда, по устранению причин, вызывающих эти явления, улучшению и оздоровлению условий труда.

Персонал - полный состав всех категорий рабочих, руководителей, специалистов, служащих, осуществляющих свою профессиональную деятельность в соответствии с возложенными функциями.

Производительность труда - показатель, характеризующий результативность полезного, конкретного труда, определяющего степень эффективности целесообразной производительной деятельности в течении данного промежутка времени.

Рабочая сила - физические и духовные способности, которыми обладает человек и которые

используются им в процессе труда при создании товаров или оказании услуг.

Рабочее место - оснащенная необходимыми средствами пространственная зона, закрепленная за одним или группой рабочих для выполнения определенных работ.

Социальная защита - функции государства, обеспечивающие соблюдение прав и гарантий человека в области повышения уровня жизни. Основные направления социальной защиты: регулирование отношений найма и политика занятости, гарантии минимальных доходов, индексация доходов в связи с ростом цен, формы контроля над ценами, обязательное социальное страхование работающих, социальное обеспечение нетрудоспособных, бесплатное общее и профессиональное образование, государственная охрана здоровья граждан, социальная помощь в трудной жизненной ситуации и т.д.

Социальная политика - система целенаправленных государственных мероприятий и акций по регулированию отношений между классами, нациями, а также отдельными социальными группами населения в части повышения общественного благосостояния, улучшения качества и уровня жизни, рационального использования трудового потенциала и на этой основе роста эффективности функционирования экономики страны.

Социальное обеспечение - система обеспечения государством нетрудоспособных членов общества.

Социальное партнерство - форма сотрудничества наемных работников (их союзов) с работодателями (их объединениями).

Социально-трудовая сфера - составная часть социальной рыночной экономики. Основной социально-трудовой сферой являются социально-трудовые отношения.

Труд - процесс сознательной целесообразной деятельности людей, с помощью которой они видоизменяют предметы природы и приспособляют их для удовлетворения своих потребностей.

Условия труда - совокупность факторов производственной среды, которые влияют на процесс труда, на состояние работника (его здоровье, работоспособность, отношение к труду) и результаты производства.

Экономически активное население - лица, участвующие в производстве товаров и услуг, а также безработные, активно ищущие работу.

Эргономика - наука, изучающая взаимоотношения человека и машины в конкретных условиях производственной деятельности с целью рационализации и роста производительности труда.

Список использованной литературы

1. Адамчук В.В., Кокин Ю.П., Яковлев Р.А. Экономика труда. М.: Финстатинформ, 1999.
2. Вершинин и др. Состояние души. Томск, 2003.
3. Волгин Н.А. Японский опыт решения экономических и социально – трудовых проблем. М.: Экономика, 1998.
4. Гага В.А. и др. Мотивационные элементы организационных отношений в производственных и банковских корпорациях – Томск: Изд-во Том.ун-та, 2003. – 238 с.
5. Генкин Б.М. Эффективность труда и качество жизни. СПб.: ГИЭА, 1997.
6. Джон Кехо. Подсознание может все. – Мн.: ООО «Попурри», 2005. – с. 224.
7. Д-р Филипп Ш. Берг Чудеса, тайны и молитва. – Ростов-на-Дону: Изд-во «Феникс», 1995. – 512 с.
8. Ежова Н.Н. Рабочая книга практического психолога. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2008. – 314 с.
9. Капустина А.Н. Многофакторная личностная методика Р.Кеттелла. – СПб.: Речь, 2006. – 104 с.
10. Каструбин Э.М. Ключ к тайнам мозга. М.: Стандарт, 1994.
11. Каструбин Э.М. Трансовые состояния и поле смысла. М.: КСП, 1995. – 284 с.
12. Колосницына М.Г. Экономика труда. М.: ИЧП «Изд – во Магистр», 1998.
13. Курпатов А.В. Ключ к тайнам подсознания и основной инстинкт человека. СПб.: Нева, 2005. – 419 с.
14. Кэссон Г. Как завоевать престиж. М.: Агентство «ФАИР», 1998. – 176 с.
15. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия. М.: ИНФРА – М.; МгаЭиУ, Новосибирск, 1998.
16. Мерфи, Джозеф. Сила Вашего подсознания. Ростов-на-Дону: Феникс, 1997. – 352 с.
17. Миллер Е.В. Совершенствование организации труда в процессе минимизации банковских рисков. – Томск: Изд-во Том.ун-та, 2005. – 152 с.
18. Монин А.С. Жизнь и разум. М.: Наука, 2007. – 167 с.
19. Мониторинг. Доходы и уровень жизни населения. М.: ВЦУЖ, Выпуск 1, 2007.
20. Новоселова Е.Г., Есаулов В.Н., Селеннова Н.Ю.: Заработная плата и персонал-технологии. Томск: Изд-во Том. Ун-та, 1993. –177 с.
21. Новоселова Е.Г. Организация инновационной банковской деятельности. Томск: Изд-во Том. Ун-та, 2005. – 14.5 п.л.
22. Новоселова Е.Г. Тенденции использования рабочей силы: регламентация и инновационность. Томск, Изд-во Том. Ун-та, 2006. – 10 п.л.
23. Новоселова Е.Г. Соотношение регламентации и инновационности при использовании рабочей силы в современных условиях (на примере банковского персонала). Томск: Изд-во Том. Ун-та, 2006. –355 с.
24. Одегов Ю.Г., Журавлёв П.В. Управление персоналом. Учебник для вузов. М.: Финстатинформ, 2004.
25. Парсонс Т. О социальных системах. – М.: Академический проспект, 2002. – 832 с.
26. Платонов Ю.П. Путь к лидерству. – СПб.: Речь, 2006. – 348 с.
27. Портер П.К. Разбуди в себе гения. – Мн.: ООО «Попурри», 2002. – 304 с.
28. Психофизиология. – СПб.: Питер, 2007. – 464 с.
29. Рынок труда и доходы населения. / Под ред. Н.А. Волгина. Учебное пособие, М.: Информационно – издательский дом «Филинь», 1999.
30. Рынок труда. Учебник. Под ред. Буланова В.С. и Волгина Н.А.- М.: «Экзамен», 2000.
31. Социальная политика. Учебник. Под общ. ред. Волгина Н.А. – М.:»Экзамен», 2001.
32. Серл, Джон. Открывая сознание заново. М.: Идея-Пресс, 2002. – 256 с.

33. Сибирский психологический журнал. Научно-практический журнал. 2005 г.– № 21,22., 2006 г.– № 24, № 23.
34. Состояние души. Беседы о педагогике как науке о путях реализации функциональных возможностей мозга. Томск: Изд-во ТГАСУ, 2003. – 336 с.
35. Тарасенко Ф.П. Прикладной системный анализ. Томск: изд-во Том.ун-та, 2004. -186 с.
36. Фентон С., Райт М. Тайны хиромантии. М.: ООО «ТД Издательство Мир книги», 2006. – 256 с.
37. Хоган, Кевин. Психология влияния. М.: ООО И.Д.Вильямс, 2007. – 352 с.
38. Шарухин А.П. Психология менеджмента. – СПб.: Речь, 2005. – 352 с.
39. Экономика труда. – М.: Изд-во «Экзамен», 2004. – 736 с.
40. Энкельман, Николаус Б. Власть харизмы. М.: Интерэкспорт, 2005. – 415 с
41. Экономика труда и социально – трудовые отношения. / Под ред. Меликьяна Г.Г., Колосовой Р.П. М.: Изд – во МГУ, Изд – во «ЧеРо», 1996.