Симоненко Виталий Николаевич – канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры экономики и финансов ГОУ ВПО «Комсомольский-на-Амуре государственный технический университет» (г. Комсомольск-на-Амуре). E-mail: simonenko@knastu.ru

V.N. Simonenko

Science problems about labor of the modern period

The modern period of development of the Russian economy is characteristic consequences of financial and economic crisis and market conditions of managing in which the country has passed with refusal of planned administration. Three important interconnected problems in labor economics are given: salary; staff management; guarantee of pensions. The short analysis of problems shows on the necessity of development and carrying out of the agreed reform of two systems –salary and pension.

Keywords: nontariff system, level differentiation, salary, crisis, provision of pensions, problems, market conditions, tariff system, staff management, work pay level, labor economics.

Проблемы науки о труде современного периода

Современный период развития российской экономики характерен последствиями финансово-экономического кризиса и рыночными условиями хозяйствования, в которые страна перешла с отказом от планового администрирования. Выделяют *три важные взаимосвязанные проблемы в экономике труда*: заработная плата, управление персоналом, пенсионное обеспечение. Краткий анализ составляющих этих проблем указывает на необходимость разработки и проведения согласованной реформы двух систем – заработной платы и пенсионной.

Ключевые слова: бестарифная система, дифференциация уровня, заработная плата, кризис, пенсионное обеспечение, проблемы, рыночные условия, тарифная система, управление персоналом, уровень оплаты труда, экономика труда.

Современный период развития российской экономики характерен последствиями кризиса в финансово-экономической системе и функционированием рыночного механизма хозяйствования, который формируется в стране в связи с отказом от планового администрирования.

В процессе анализа значения термина «кризис» в научной литературе можно отметить, что, в основном, его связывают с изменением, с

некоторым переломным пунктом или тяжелой поворотной точкой к чему-либо, зачастую сопровождающемуся негативным характером. Современное значение этого понятия часто отождествляется с негативными изменениями в экономике: это финансовый кризис, денежный кризис, кризис управления и т. п. Именно финансовый кризис становится основным фактором, влияющим не только на макроэкономическом уровне (государства), но и на микроуровне (на уровне отдельных предприятий), где трудится и получает заработную плату работающий персонал, и где создаются условия для его материальной поддержки после завершения трудового жизненного этапа – ухода на заслуженный отдых. Это позволяет выделить следующие *три важные взаимосвязанные проблемы в экономике труда*, характерные для кризисных условий: заработной платы, управления персоналом, пенсионного обеспечения.

1. Проблема *заработной платы* в нашей стране созрела давно. В условиях плановой экономики в теории предусматривались и действовали на практике принципы организации заработной платы, одними из которых провозглашалась равная оплата за тождественный труд и формирование уровня оплаты труда в соответствии с его количеством и качеством. В то же время, ученые-аналитики отмечали наличие уравнительных тенденций в оплате труда, сглаживать которые позволяло применение различных реформ в области организации, нормирования и оплаты труда.

Реальная жизнь в условиях рынка гораздо сложней и разнообразней, чем упрощенная модель конкурентного рынка труда, что, естественно, относится и к цене труда. В действительности заработная плата совсем не представляется единой равновесной ценой труда, регулирующей перемещение работников и выбор ими рабочих мест. Она может быть разной у работников, выполняющих тождественную работу, но на разных предприятиях, иных отраслях, районах страны. Совокупность факторов, влияющих на различия в величине заработной платы, можно классифицировать следующим образом [3, с. 232]:

- *рыночные факторы*: спрос и предложение на рынке труда; эластичность спроса на труд; эластичность предложения труда; спрос и предложение на рынке продукта, выпускаемого предприятием; финансово-экономические показатели деятельности этого предприятия;

- *разнородность рабочих мест:* пособия, льготы, неденежное вознаграждение; качество применяемого капитала; условия труда; статус; другие характеристики рабочих мест;

- *индивидуальные различия работников*: в предпочтениях работников; в человеческом капитале; в производительности труда работников; личном вкладе работника в результаты деятельности коллектива;

- *несовершенство рынка труда:* монопсония; ограничения

мобильности; дискриминация; роль профсоюзов; внутренние рынки труда; качество информации; сегментация рынка труда;

- *институциональные факторы*: трудовое законодательство; государственное регулирование; инфраструктура рынка труда; влияние традиций на трудовые отношения.

Указанные факторы по-разному влияют на различия в заработной плате. Разумеется, важную роль здесь играют разнородность рабочих мест и различия в самом работнике, при этом, продуктивным труд работника становится не только от качества человеческого капитала, но и от того, как реализуется этот капитал, насколько добросовестно трудится сам работник. Здесь важное место занимают мотивация к труду, объективная оценка личного вклада в общие результаты предприятия и пр.

В каждой стране имеются такие сферы деятельности и отрасли, где условия труда считаются вредными для здоровья. Чтобы там обеспечить нормальные условия труда, на это следует затратить огромные средства. Чтобы побудить людей выполнять подобные работы, используются различные методы, в частности:

- *принуждение* (примеры: обязательная военная служба, труд по приговору суда);

- *побуждение*, т. е. добровольное стимулирование повышенной оплатой в сочетании с дополнительными благами (примеры: социальные выплаты, медицинское страхование, продолжительный отпуск, досрочный выход на пенсию и др.);

- *моральное*, психологическое воздействие на человека, приводящее к добровольному выполнению тяжелой и опасной работы, необходимой работодателю, обществу и государству, где невозможно полностью компенсировать имеющие место опасности, тяготы и неудобства;

- даже *обман*, при котором человек убеждается в истинных условиях труда и спустя некоторое время увольняется с работы.

В оплате труда в данных случаях применяется *концепция выравнивающих различий*, требующая наличия трех принципиальных условий:

1) если цель работника не просто максимизация заработной платы, а *максимизация выгодности*;

2) работники уже *знают о характеристиках работы*;

3) работники *обладают потенциальной мобильностью* в долгосрочном периоде, чтобы легко сменить место работы.

В условиях планово-административной системы в нашей стране существовали компенсационные различия в оплате труда, но их применение было ослаблено низкой мобильностью населения, уравнительным характером распределительных отношений и принуждением, длительное время применявшихся в трудовых отношениях. Чтобы как-то удерживать население регионов, осевшее после

принудительного освоения Дальнего Востока и Крайнего Севера, государство было вынуждено вводить северные надбавки и другие способы материальной поддержки людей. Компенсационными мерами решались и проблемы межотраслевого распределения труда, которые было невозможно решить только административными методами.

Компенсационные выплаты широко применяются и в современный период. Здесь внимание на себя обращает исключительно высокий удельный вес работников с вредными условиями труда в угольной промышленности (до 48,8%), черной металлургии (47,7%), целлюлозно-бумажной промышленности (36,1%). И хотя государство не может обязать частные фирмы компенсировать работникам неблагоприятные условия их труда, оно по-прежнему пытается заниматься назначением компенсационных выплат, регламентируя перечень работ, за выполнение которых в условиях, отклоняющихся от нормальных, работнику устанавливается повышенная оплата труда.

При рассмотрении отдельных аспектов упомянутых проблем выделяются:

В первую очередь, относительно низкий средний *уровень заработной платы* (в сравнении с другими развитыми странами, в которых давно ориентирами повышения качества трудовой жизни не является минимальный прожиточный уровень).

Во-вторых, справедливость оплаты ранее обоснованно подвергалась критике, а в действующих условиях она просто *отсутствует.* К тому же, многократно усилилась дифференциация доходов и уровня оплаты труда (коэффициент Джини растет). Кроме того, появились категории работающих, которым в качестве стимулирования для отказа от взяточничества (?!) заработная плата законодательно увеличена более чем на порядок.

К тому же, мотивация у чиновников, работающих в госсекторе, привлекает штатными властными полномочиями, возможностью распоряжаться многими ресурсами, решением вопросов права заниматься населению той или иной экономической деятельностью. Работая в государственных структурах, особенно в органах власти, чиновник развивает полезные связи и часто по окончании госслужбы получает предложения от крупных фирм по трудоустройству, которым ранее оказывал те или иные услуги [3, с. 255].

В-третьих. Тарифная система, применяемая длительное время, препятствовала развитию уравнительных тенденций в оплате труда. Однако диапазон тарифных ставок с возрастанием минимального уровня оплаты труда снижался постепенно – с 10,07 до 7,54 (и даже до 4,5). В результате проведения такой политики в области заработной платы тарифные коэффициенты стали все больше отставать от возрастающей сложности трудовых операций (квалификации работника).

В-четвертых. Применение *бестарифной системы* не закрыло проблемы в области заработной платы для абсолютного большинства населения. Здесь можно отметить больше минусов, чем плюсов. Так, рабочие потеряли стимул повышать тарифный разряд, который стал обезличенным, а вошедшие в бригаду рабочие с высокой выработкой и, соответственно, высоким начальным коэффициентом трудового участия, постепенно стали «прятаться за спины» других рабочих, снижая производительность труда.

2. Управление трудом. В случае ухудшения финансового состояния предприятия в период кризиса обычно внимание уделяется финансовым и правовым вопросам в рамках антикризисного управления. Относительно персонала, как правило, проводится единственное мероприятие – его сокращение с целью уменьшения затрат. Зачастую в практической деятельности вопросам управления персоналом в системе антикризисных механизмов уделяется недостаточно внимания. Здесь наиболее актуальными являются следующие проблемы.

- Снижение производительности труда за счет сокращенных работников. На наш взгляд, в кризисных условиях как раз необходимо уделять большое значение не сокращению персонала, а увеличению производительности труда за счет снижения трудоемкости, выдачи нормированных заданий, ориентирования персонала на рост производительности труда (для основных производственных рабочих), рационализацию структуры кадров, сокращение потерь рабочего времени и пр.
- Высокая текучесть кадров. Под текучестью понимается движение рабочей силы, обусловленное неудовлетворенностью работника рабочим местом или неудовлетворенностью организации. Поэтому, управляя текучестью персонала в организации, особое внимание необходимо уделить эффективности работ на следующих этапах:

а) определение уровня текучести кадров. Необходимо проведение сопоставлений уровня текучести кадров с его допустимой количественной нормой;

б) определение уровня экономических потерь, вызванных текучестью кадров;

в) определение причин текучести кадров. Выявление и анализ мотивационной структуры выбытия кадров;

г) разработка системы мероприятий, направленных на нормализацию процесса высвобождения рабочей силы, совершенствование процедуры увольнения, преодоление излишнего уровня текучести.

Предлагаемые меры можно разделить на три основные группы: технико-экономические (улучшение условий труда, совершенствование системы материального стимулирования, организации и управления производством и др.); организационные (совершенствование процедур

приема и увольнения работников, системы профессионального продвижения работников и др.); социально-психологические (совершенствование стилей и методов руководства, взаимоотношений в коллективе, системы поощрения и др.);

д) определение экономического эффекта от осуществления разработанных мероприятий.

- Дефицит квалифицированного персонала. Хотя за последние десять лет ситуация незначительно улучшилась, но дефицит квалифицированных специалистов некоторых профессий все еще сохраняется, что характерно не только для периода кризиса.

- Отсутствие мотивации, рационального распределения функций и инициативы персонала. Отчасти, эту проблему также можно решить за счет совершенствования организации труда. Так, например, при коллективной организации труда группа (бригада) будет выполнять не только производственные, но и управленческие функции:

1) составлять бюджет и отчет группы (бригады);

2) учитывать рабочее время и распределение заданий между отдельными исполнителями;

3) распределять заработную плату и средства из премиального фонда в соответствии с вкладом в общее дело;

4) контролировать качество продукции;

5) оценивать выполнение производственной программы и т. д.

Антикризисный менеджмент описывает основные принципы управления персоналом в схожих положениях, дополняя инновационной деятельностью. Инновационная деятельность в данном случае подразумевает интенсивную реализацию качественно новых подходов к технологиям, производству продукции и является одним из эффективных путей выхода из кризиса. Совершенствование управления персоналом также следует отнести к инновационным процессам. В свою очередь, персонал, в частности управленческое звено, является одним из источников новшеств. Каждое инновационное мероприятие следует рассматривать в аспекте его соответствия качественному уровню подготовленности персонала.

3. Проблемы *пенсионного обеспечения* непосредственно вытекают из первых двух, рассмотренных выше. Здесь разговор ведется вокруг уровня пенсионного обеспечения и дифференциации этого уровня, при этом низкий размер пенсии вынуждает лиц пенсионного возраста продолжать трудиться длительное время после ухода на «заслуженный отдых». В свою очередь, будущий высокий уровень пенсионного обеспечения – высокий стимул для плодотворной деятельности молодежи, ведь всегда наступит и их пенсионный возраст.

- Уровень пенсионного обеспечения (как и средняя заработная плата) крайне низок, он не обеспечивает достойного проживания

неработающему пенсионеру. Значительно развиты и тенденции уравнительности размера пенсии. Так, в регионах с северной надбавкой и районным коэффициентом размер пенсии даже ниже, чем в центральных районах страны (Москва и др.). Установленный размер пенсионного обеспечения лиц, систематически получающих высокую заработную плату до ухода на пенсию, составляет ничтожный относительный уровень от размера фактического заработка в процессе трудовой деятельности.

- Справедливость установленного уровня практически отсутствует. Как и в случае с оплатой труда (*второе)*, этим лицам устанавливается явно завышенный (на порядок) размер пенсии, которую трудно потратить, в то время как основной массе пенсионеров едва удается сводить концы с концами.

В результате, можно сделать обобщающий *вывод*, что в нашей стране необходима разработка и проведение согласованной реформы двух систем – заработной платы и пенсионной.

Литература и источники:

1. Базаров, Т. Ю. Управление персоналом / Т. Ю. Базаров, Б. Л. Еремин. – М. : Юнити, 2002.

2. Баринов, В. А. Антикризисное управление : учебное пособие / В. А. Баринов. – М. : ИДФБК-ПРЕСС, 2002.

3. Мазин, А. Л. Экономика труда / А. Л. Мазин. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2008. – 575 с.

4. Панфилова, Н. Как управлять производительностью труда в условиях кризиса / Н. Панфилова, Ю. Маркова // Управление производством. – 2009. – № 1.

5. Энциклопедия систем мотивации и оплаты труда / под ред. Дороти Бергер, Ланса Бергера ; пер с англ. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2008. – 761 с.