

М. Г. Завельский

Экономика и социология труда

Курс лекций



ПАЛЕОТИП

М. Г. Завельский
Экономика и социология труда
Курс лекций

М. Г. Завельский

Экономика и социология труда

Курс лекций



262.550

Издательство «Палеотип»
Издательство «Логос»
Москва, 2001

УДК 331(075.8)
ББК 65.24я73
З-13

З-13 **Завельский М. Г. Экономика и социология труда:**
Курс лекций. — М.: Издательство «Палеотип»: Из-
дательство «Логос», 2001. — 208 с.

ISBN 5-904010-108-9

Курс лекций по экономике и социологии труда — учебное пособие, полностью отвечающее требованиям государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования. Функционирование рынка труда, его регулирование, оплата труда и социальная защита населения, внутрифирменная организация труда, управление трудовыми процессам и другие вопросы представлены в данном учебном пособии в компактном виде, что делает его весьма полезным при подготовке к экзаменам.

Для студентов и преподавателей вузов и системы повышения квалификации, руководителей предприятий, специалистов по проблемам рынка труда и управления персоналом.

© М. Г. Завельский, 2001
© Издательство «Палеотип»,
2001
© Издательство «Логос», 2001

ISBN 5-904010-108-9

Содержание

Введение 10

Лекция 1

Понятия, концепции, методы 12

§ 1. Основные понятия и концепции экономики
и социологии труда 12

Труд в жизни человека 12

Продуктивность и мотивация труда 15

“Человеческий капитал” 18

Необходимость регулирования труда 21

От конфронтации к кооперации 26

§ 2. Многогранность дисциплины 28

§ 3. Подходы и методы 32

Лекция 2

Продуктивность труда 35

§ 1. Производительность труда 35

Учет многообразия связей
и последствий 39

§ 2. Результативность труда 43

§ 3. Эффективность труда 44

§ 4. Факторы, влияющие
на продуктивность труда 46

Трудовой потенциал 46

Условия труда	52
§ 5. Прогнозирование и оптимизация	54
Описательные модели	55
Нормативные модели	58
 Лекция 3	
Рынок труда	61
§ 1. Предложение труда	61
Масштабы и факторы предложения	61
Цена труда для продавца	65
Институты поддержки предложения труда	69
§ 2. Спрос на труд	74
Капитал и Труд: сиамские близнецы	74
Структурные изменения спроса	77
Институты поддержки спроса	79
§ 3. Баланс труда: дефицит кадров и безработица	81
§ 4. Цена труда. Заработная плата	84
Дифференциация заработной платы	90
§ 5. Безработица и инфляция	92
§ 6. Монополия	95
§ 7. Профсоюзы	99
§ 8. Социальное партнерство	102
§ 9. Регионализация рынка труда	105
 Лекция 4	
Организация труда	110

§ 1. Рационализация методов труда	110
Проектирование трудового процесса	111
Анализ операций	113
Изучение движений	115
Рабочее место и условия труда	118
“Мозговой штурм”	119
§ 2. Нормирование труда	121
Хронометраж и моментные наблюдения	123
Микроэлементный анализ	126
Многостаночные работы	128
Инженерный труд	131
Режим труда	132
Пересмотр норм	134
§ 3. Организация коллективного труда	135
Бригадный подряд	135
Становление бригады	139
§ 4. Коллективная рационализация	140
Народные предприятия	144

Лекция 5

Оплата труда	147
§ 1. Методы и системы оплаты	147
§ 2. Оплата труда рабочих	149
Индивидуальная оплата труда	149
Коллективная оплата	152
§ 3. Оплата труда менеджеров и специалистов	154

§ 4. Страхование	156
Страхование занятости	157
Временная нетрудоспособность и здоровье	158
Инвалидность и старость	161
Малообеспеченность	163
§ 5. Участие в прибылях	165

Лекция 6

Управление трудом

и социальное развитие 167

§ 1. Сущность управления трудом	167
---------------------------------------	-----

§ 2. Эволюция хозяйства и виды управления	168
--	-----

§ 3. Развитие управленческой мысли	170
--	-----

§ 4. Современная технология управления трудом	172
--	-----

Наем и увольнение кадров	174
--------------------------------	-----

Атмосфера труда	177
-----------------------	-----

Подготовка, оценка, продвижение работников	179
---	-----

§ 5. Перспективы развития идеологии и организации власти	183
---	-----

Для повторения и самоконтроля 188

Основные вопросы курса

Лекция 1. Понятия, концепции, методы	188
---	-----

Лекция 2. Продуктивность труда	189
---	-----

Содержание	9
Лекция 3. Рынок труда	192
Лекция 4. Организация труда	195
Лекция 5. Оплата труда	198
Лекция 6. Управление трудом и социальное развитие	200
Рекомендуемая литература	202

Введение

Дисциплина “Экономика и социология труда” имеет свой особый объект изучения, но при этом органически связана с экономической теорией. Более того, ее содержание во многом определяется принципиальными положениями этой теории.

Отрыв экономики труда, которая стала формироваться в России в 20-е годы, от общей теории рыночной экономики привел к тому, что использовавшиеся этой дисциплиной понятия в значительной части формально совпадали с принятыми в мировой практике, но сплошь и рядом наполнялись совсем иным содержанием, мало-конструктивным с позиций повышения эффективности труда и обеспечения социальной справедливости.

Теперь настало время многое переосмыслить с учетом достижений мировой науки, органически соединяя науку труда с социологией, а не просто разбавляя ее терминами социального звучания.

Подлинная научная экономика и социология труда немислима в отрыве от системного подхода, от экономико-математических методов анализа и моделирования, от компьютерных технологий. Специалисты, способные эффективно руководить трудом, сегодня в дефиците не только в странах СНГ, но и на Западе. Главная причина этого — отставание образования от требований технологической революции и связанных с ней социальных инноваций. Менеджерам приходится иметь дело с неизвестным ранее, а к созданию подходов к управлению трудом они зачастую не подготовлены. Опирающиеся на

прошлый опыт решения нередко неэффективен, особенно когда речь идет о слабо структурированных проблемах. Такие проблемы, как правило, трудно распознавать, в то время как возможность справиться с ними определяется четкостью формулировки задачи.

Предлагаемое автором изложение курса призвано помочь в овладении как самой постановкой подобных проблем, так и рациональными методами их решения.

Лекция 1

Понятия, концепции, методы

§ 1. Основные понятия и концепции экономики и социологии труда

Труд — это связанные с затратами умственной, физической, нервной энергии усилия, которые люди прилагают ради удовлетворения разных своих потребностей. Как лучше всего организовать такие усилия и управлять ими — это вопросы, которым посвящена научная дисциплина “Экономика и социология труда”. В поиске ответов на эти вопросы ей необходимо решить массу проблем, которые при всей своей разнородности столь тесно связаны друг с другом, что требуют системного подхода.

Прежде чем углубиться в эти проблемы и методы их решения, рассмотрим в целом предметную область экономики и социологии труда, основные понятия и ключевые концепции.

Труд в жизни человека

Издавна у людей отмечались потребности двух типов, принципиально разные.

Одни — субъективные желания *обладать* какими-либо благами, которые данному человеку приносят ощущение комфорта или наслаждения. Удовлетворение этих потребностей — благополучие преходящее, потому что с насыщением относительно элементарных или витальных (можно сказать, биологических) нужд заявляют о себе новые, а трудовые усилия, которые требуются для

их удовлетворения, люди воспринимают как навязанные или нежелательные.

Другие потребности специфичны для человека как вида. Их удовлетворение означает реализацию его способностей, его самореализацию или “*бытие в благоденствии*”. Превращение таких объективных для человека потребностей в субъективные желания личности зависит от познания им самого себя.

Желания, осознаваемые человеком, выступают как *интересы*, побуждающие его к трудовой активности с целью устранить то несоответствие между внутренними условиями существования, отражением которого в психике людей и являются их потребности. При этом конкретная направленность, форма и мера такой активности во многом зависят от того, насколько для человека забота о наличии вещей, необходимы ли они ему, чтобы выжить физически, а также от того, какая из двух основных линий поведения — “обладания” или “бытия” — превалирует в его жизни.

Наибольший вклад в разработку этой темы внес немецко-американский психолог и социолог Э. Фромм, утверждавший, что первая линия поведения выражается в стремлении человека сделать мир объектом своего владения, превратить все и всех в свое достояние согласно формуле: “Я есть то, чем я обладаю и что я потребляю” (подчеркнем, что речь идет не об удовлетворении витальных потребностей, свойственных людям с их естественным стремлением к самосохранению). При второй линии поведения трудовая активность — продуктивное проявление всего богатства дарований, которыми — хотя и в разной степени — наделен каждый человек. При этом он счастлив, пребывая в единении со всем миром, поскольку “что отдал — то твое” (Ш. Руставели).

Предпосылками “бытия” служат независимость, свобода и критический разум. Поэтому осознание ценности соответствующей этической линии поведения коррелирует с их обретением и обнаруживается в предпо-

читаемой человеком форме и (или) интенсивности труда. При свободе выбора линия “быть” проявляется в самодетельных поисках и воплощении прежде невиданного, через занятия искусством, наукой, экономическим предпринимательством как инновационным, творческим процессом и т. п. Если же человеку под давлением обстоятельств приходится выполнять работу рутинную или диктуемую извне, эта линия находит свое выражение в столь высокой интенсивности и качестве работы, которые не объяснить ни заботой о физическом выживании, ни стремлением к росту своего потребления.

Предприниматель, исповедующий принцип “бытия” — обычно личность, излучающая, по выражению Э. Фромма, рациональную власть. Для руководства персоналом своего предприятия он не нуждается ни в подавлении воли подчиненных, ни в угрозах, ни в подкупе — достаточно его компетентности, очевидной работникам.

Труд, характерный для людей, которые по возможности стремятся следовать в жизни принципу “бытия”, Э. Фромм назвал “*продуктивной активностью*”.

Активность людей, приверженных принципу “обладания”, отливается в форму бизнеса, для которого самое важное — приумножение собственности и неограниченное право управления ею, ибо человек при этом идентифицирует себя со своим достоянием. Хозяйственные руководители такого склада обычно неудачливы, поскольку их представление о мире вообще и, в частности, о возможностях и рисках своей деятельности ущербно. Власть такого человека базируется не на его знаниях и умении, а на социальном статусе и его олицетворяющем титуле, обладание которым считается признаком компетентности. Поэтому такая власть нуждается в насилии и угрозе насилия над подчиненными, в подкупе некоторых из них и т. п.

Наемным работникам, ориентированным на “обладание”, присуща не трудовая активность в подлинном

смысле этого слова, а занятость, или “отчужденная активность”, когда действия индивида либо прямо и полностью диктуются внешними силами, либо задаются внешним импульсом, запускающим внутренний механизм стремления к обладанию. Человек, не ощущая себя субъектом деятельности, отделяется от ее результата, не испытывает ни чувства гордости им, ни чувства ответственности за него.

Продуктивность и мотивация труда

Внешние проявления трудовой активности обманчивы. Продуктивно ли совершаемое человеком, определяется истинной мотивацией его поведения.

Структурными элементами всякой *мотивированной активности* являются:

- ◆ цель, преследуемая человеком;
- ◆ средства, обеспечивающие ее достижение;
- ◆ необходимые действия;
- ◆ цена этих действий (материальные и моральные издержки).

Мотивированная трудовая деятельность — это обусловленные внутренними побуждениями самостоятельные действия, позволяющие человеку достичь желанной цели. Причем, соотнося меру результатов с необходимыми издержками, можно определить выгодную интенсивность и предпочтительное качество подобных действий.

Характер мотивации изменяется в зависимости от того, какими побуждениями руководствуется человек. Многообразие их конкретных проявлений, в конечном счете, сводится к уже упомянутой фундаментальной дилемме ценностной ориентации: “иметь” или “быть”. В жизни большинства людей сегодня присутствуют обе эти установки (личности, полностью отдающиеся любимому делу без каких-то внешних побуждений, выпадают из предметной области экономики и социологии труда).

Конкретные побуждения к труду во многом определяются его общественным характером, свойствами социально-экономических отношений, в которые он “погружен”, и культуры как почвы, на которой произрастают мотивы хозяйственной деятельности.

Общественный характер труда связан с историческим процессом его разделения, породившим товарное производство и его экономический обмен. Особую роль играет культура как совокупность сложных и устойчивых стереотипов поведения, посредством которых от одного поколения людей другому или от одной их общности другой передаются основные для жизни понятия и представления.

Изучение и сопоставление разных культур позволяет выделить специфику соответствующих им трудовых мотиваций. Отношение к хозяйственной деятельности тесно сопряжено, например, с религиозными верованиями большинства людей конкретной общности. Скажем, согласно православной традиции, как следует из “Поучений” Владимира Мономаха, хозяйство — одно из основных средств для совершенствования самого человека, цель которого — “строительство Царства Божия в себе и в мире”. Чтобы реализоваться в этом качестве, служить выражением духовности и признаком богоугодности человека, его труд должен быть работой и на себя, и на “общество”.

Исторически первоначально работа, ориентированная на “иметь”, побуждалась теми благами, которые непосредственно удовлетворяли потребности ее исполнителя. Но разделение труда привело к появлению таких его результатов, которые, хотя и служат целью данной деятельности, сами по себе не способны удовлетворять потребности работающего. Эта функция стала выполняться продуктами чужого труда, получаемыми человеком в обмен на плоды его работы. *Благодаря товарно-денежным отношениям трудовая мотивация приобрела социальный характер.*

Личностно значимые результаты могут быть достигнуты, если продукт труда, а таким образом, и сам труд человека, получил признание партнеров по обменным отношениям, т. е., в конечном счете, — всего общества. Выражением этого признания служит предельная цена, по которой партнеры готовы приобрести продукт или услуги данного субъекта. Всякий конкретный труд обретает двойственную направленность: “на себя” и “на других”. Побуждения же к нему расщепляются на одноименные мотивы. Отсюда — нужда в каком-то внешнем по отношению к конкретным людям механизме гармонизации этих мотивов.

Такой естественный механизм — состязательность — заложен в самой человеческой природе. Применительно к разделению и оценке труда он реализуется через институт рынка труда, существующий в любой развитой экономике, — либо преимущественно гласно и легитимно, либо главным образом скрыто и противоправно. При этом конкуренция в обоих случаях страдает от ограничений, привносимых извне. Но в первом они спорадичны и сознательно изживаются, а потому дееспособность механизма конкуренции велика. Во втором же случае ограничения, порождаемые государственным монополизмом, являются систематическими и постоянными, а потому действенность такого механизма намного слабее.

Совершенствование конкуренции при прочих равных условиях усиливает гармонизированность мотивов и действенность возможных стимулов труда. Эффективность труда как способа удовлетворения потребностей возрастает и простая занятость все более уступает место продуктивной активности людей.

Мотивация воздействует на результаты труда людей через их природные задатки и приобретенные навыки, образуя в сочетании с психофизиологическими свойствами его *трудоуловительный потенциал* (“человеческий капитал”).

262550

Мотивация может изменяться на протяжении жизни человека под влиянием воспитания, образования, окружающей культурной и производственной среды с ее традициями и требованиями к работе, и, наконец, в зависимости от труда.

“Человеческий капитал”

Трудовые усилия различаются по организационным формам. В современных условиях это может быть самостоятельное занятие: домашнее или семейное хозяйство, предпринимательство личное или на основе кооперации с кем-либо, бизнес мелкий или крупный с привлечением соответствующего числа наемных работников и т.д., а может быть работа по найму.

Выбор конкретной формы зависит от доступности человеку определенного богатства как запаса активов. В былые времена к этим активам относили только наличные деньги, недвижимость, т. е. здания, оборудование и т.п. природные объекты — иначе говоря, “материальный капитал”, способный служить производству будущих благ. Такие активы, как правило, могут относительно быстро переходить из рук в руки, убывать или наращиваться, особенно благодаря кредиту. Но постепенно вся явственнее становилась роль активов иного рода — богатства нередко уникального, в значительной части непреходящего и уж безусловно незаемного, лежащего вне сферы кредита. Это — “человеческий капитал” или трудовые возможности людей, их трудовой потенциал. “Человеческий капитал” включает, во-первых, культивированные природные задатки индивида. На базе знаний и навыков, приобретенных в процессе образования, профессиональной подготовки и практического опыта, способности человека становятся условием оказания услуг, полезных другим людям. Во-вторых, сюда относятся способности человека благодаря его личностной и деловой репутации, доверительным отно-

шениям с другими хозяйствующими субъектами привлекать к своему делу богатства иных людей, пополнять и концентрировать необходимые ресурсы. В-третьих, “человеческий капитал” индивида — это то, что позволяет ему с требуемой интенсивностью и регулярностью использовать материальные и духовные факторы производства.

Определенный “человеческий капитал” принадлежит конкретному индивиду потому, что это признается иными людьми, соответственно формирующими свои ожидания и строящими свое поведение. *Такой капитал никому ни уступить, ни продать нельзя, а можно лишь обменять услуги, обеспечиваемые им, на то или иное вознаграждение, размер которого зависит от соотношения спроса на подобные услуги и их предложения.* А это соотношение в свою очередь зависит от распределения богатства, и прежде всего — самого “человеческого капитала”, играющего решающую роль в изобретении, производстве, внедрении и эксплуатации техники и технологии.

Использование “человеческого капитала” определяется:

- ◆ ожиданиями человека касательно чистых выгод или доходов при том или ином решении;
- ◆ степени его уверенности в их получении или оценке риска соответствующего решения;
- ◆ субъективными приоритетами настоящего, ближайшего и отдаленного будущего.

За предшествующие столетия отдельные производственные процессы и процедуры столь глубоко специализировались, что массовый характер получила трансформация их исполнителей в “частичных работников” — уродливые придатки применяемой техники или отправляемой функции. Такое явление, убийственное и для самого человека, и для продуктивности его труда, никого не обошло стороной.

В XX в. под влиянием реакции на негативные последствия узкой специализации и усложнения конкурен-

твой борьбы разделение труда непосредственно на производстве стало уступать место обогащающей деятельности конкретных людей прогрессирующей интеграции разнохарактерных работ. Это распространилось и на наемный персонал, который все активнее стал совмещать профессии, заниматься изобретательством и улучшением производства, участвовать в управлении им, и на работодателей, обуславливая их постепенное превращение из жестоких надсмотрщиков или биржевых ловкачей в дальновидных руководителей, изыскателей новых выгодных источников изделий и услуг, методов и средств производства, источников сырья и рынков сбыта, изощренных организаторов — словом, предпринимателей нового типа.

Продуктивность “человеческого капитала” влияет на спрос на услуги, предоставляемые им, а потому на размер возможных доходов на этот капитал. Сама же эта продуктивность зависит от *инвестиций* в формирование и развитие “человеческого капитала”. *Различия в таких инвестициях экономическая теория полагает решающим фактором дифференциации трудовых доходов вообще и оплаты наемных работников в частности.*

Инвестиции в человеческий капитал — это осуществляемые наемными работниками, предпринимателями или государством расходы на повышение квалификации и дееспособности работников, в конечном счете улучшающие результативность труда. Речь идет о широком спектре затрат: на образование, здравоохранение, профессиональную ориентацию и адаптацию, организацию территориальной мобильности и т. п. Все это — текущие издержки ради многократно окупающих их в будущем выгод, как для наемного работника, так и для предпринимателя. “Человеческий капитал” специфичен. Во-первых, в отличие от “материального” он представляет собой активы неотчуждаемые (наемный работник, поступая на службу, продает работодателю услуги, обес-

печиваемые “человеческим капиталом”, но сам этот капитал остается его собственностью). Отсюда сложность с ориентацией, какие инвестиции в “человеческий капитал” оправданны для предпринимателя в отношении наемных работников, способных в любой момент покинуть предприятие вместе с активами, приобретенными за счет предпринимателя.

Во-вторых, сложить разумные “человеческие капиталы”, получить их общую сумму невозможно, ибо они сами по себе товарами не являются. Их не удастся соизмерить в деньгах; нельзя отнести доход на “человеческий капитал” к его общей стоимости, определив его тем самым в форме процента на этот капитал. Поэтому выгода от “человеческого капитала” представима лишь в абсолютном выражении.

По отношению к “материальному капиталу” действует закон убывающей доходности (чем его больше, тем при прочих равных условиях резче проявляется тенденция к относительному понижению его отдачи). *Рост “человеческого капитала”, обеспечиваемый новыми знаниями, навыками, умениями, — основа технического прогресса, способного восполнить тенденцию падения “материального капитала”.*

Необходимость регулирования труда

Теория рыночной экономики основана на предположении, что отдельные люди и их общности в процессе разделения труда ведут себя, ориентируясь исключительно на собственную выгоду. Конечно, они вынуждены считаться с ожидаемыми откликами и инициативами других и таким образом — с их устремлениями. Однако распространенное утверждение, что на рынке достигается согласие различных интересов, можно считать справедливым, только если участники всех рыночных отношений равноправны и общаются в обстановке совершенной конкуренции.

Но условия совершенной конкуренции в жизни часто нарушаются.

Разделение труда имеет последствия, не принимаемые во внимание контрагентами в той или иной конкретной сделке. Каждый из них соизмеряет ожидаемую выгоду лишь с собственными затратами, игнорируя тот факт, что издержки может понести и какая-то третья сторона, непосредственно в сделке не участвовавшая. Такие ситуации рассматриваются экономической теорией как проявление проблемы *экстерналий (внешних эффектов)* или “загрязнения” (поскольку первоначально эта проблема была замечена в связи с ущербом окружающей среде как побочным результатом действий одних лиц, несущих совершенно посторонним лицам неудобства или вызывающим у них расходы по устранению этих эффектов). Обобщая это явление, П. Хейне утверждает, что речь здесь идет о разногласии относительно прав, устранить основу которого в принципе невозможно.

Применительно к труду такие разногласия обнаруживаются не только в связи с экологией; они возникают, например, в связи с наращиванием и использованием “человеческого капитала”.

Так, каждому человеку представляется естественным право на труд определенного профиля, используемый в общественном хозяйстве. Но если суммарное предложение соответствующих услуг превосходит общий спрос на них, то дело случая, окажется ли данный человек — один из множества претендентов (с точки зрения издержек для работодателя равноценных) среди тех крайних, кто остается перед закрытыми воротами. Неудачника ожидают издержки на поиск иного места или при отказах повсюду, иного занятия, и, скорее всего, он потеряет в доходе, а зачисленный вместо него на работу получит свое благо. Налицо “следствие” *разногласия претендентов*.

Острота этого разногласия сильно зависит от *эластичности спроса на труд и его предложения*, что во многом определяется территориальной мобильностью

наемных работников и влиянием на решения предпринимателей таких факторов, как, например, национальные, клановые, половозрастные и тому подобные пристрастия. Мобильность человека, ищущего работу, может ограничиваться неразвитостью рынка жилья, препятствующей распространению поиска работы на пределы нормальной транспортной доступности от места проживания, высокими транспортными тарифами и т.п.

Вместе с тем при регионализации страны по национальному признаку, как это имеет место в России, естественным является право доступа человека, особенно представителя малочисленно компактно проживающего народа, к желанному занятию на своей “малой родине”. Но реализовать это право из-за хозяйственных реалий зачастую невозможно.

Если где-то из-за более благоприятных условий применения “материального капитала” шире возможности использовать “человеческий капитал”, то жители этих территорий пользуются благами (более высокими доходами), определенная часть издержек на получение которых навязывается населению других местностей: там либо “человеческий капитал” (если он уже есть) равно-го качества не используется достойно, что означает потерю потенциальных доходов, либо население не получает возможности нарастить “человеческий капитал” до состояния конкурентоспособности (так как в местности не развиваются какие-то производства, ее обитателям не удается обрести соответствующие практические навыки и умения). Здесь уже *разногласия* относительно прав *переносятся на уровень межрегиональных, межнациональных отношений*, что создает угрозу целостности государства.

Разногласия прав возникают и на уровне *предприятия*. Труд работников обычно технологически сопряжен так, что стоит кому-либо из них усовершенствовать свою процедуру, повысить производительность, как это отзовется на ком-то другом либо необходимос-

тью дополнительных усилий, либо облегчением труда и приростом производительности, а значит, и выручки, но без издержек на это (все уже “оплачено” инициатором изменений). Налицо внешние эффекты, стало быть, и разногласия по поводу прав. Преодолеть такие разногласия возможно, если кто-то возместит издержки, связанные с внешними эффектами, или поделится доходами. Но кто, как и в каком объеме должен это делать? Это вопросы регулирования труда, относящиеся к компетенции науки экономики и социологии труда.

Важный аспект проблемы регулирования труда — *регламентация минимальной оплаты труда и возмещения через доходы личных инвестиций людей в “человеческий капитал”*.

Предприниматели покупают трудовые услуги, когда ожидают, что дополнительная предельная выручка от этого будет больше ожидаемых дополнительных издержек. Если обязательный минимум зарплаты выше предполагаемого предпринимателем, то они могут приступить к увольнению уже трудоустроенных работников или прекратить наем новых взамен выбывающих. Но низкая зарплата, сиюминутно устраивающая работодателей, может обернуться для них куда большими потерями: такая политика влечет за собой не только социальное напряжение, но и падение профессионализма и нравов. Она приводит к снижению производительности труда, а значит, доходов предпринимателей и, опять же, зарплаты, что усиливает дальнейший сброс профессионализма и нравов, закрепляемый в следующих поколениях.

Нельзя при этом обойти вниманием и проявления монополии в наемном труде. Она бывает естественной или приобретенной, причем в обоих случаях разрушает условия конкуренции, влечет возникновение в составе доходов элементов ренты, не связанной с собственностью, которая поддается отчуждению (с владением ценными бумагами, землей и т. п.).

Эффект *естественной монополии* — это разница между зарплатой человека на работе, к которой он имеет выдающиеся природные задатки, и меньшей, но самой высокой возможной зарплатой от любого иного его занятия. Как быть с этой разницей? Облагать ли ее налогом, рискуя лишить общество полноценной отдачи от таких уникальных способностей?

Приобретенная монополия обнаруживается как разница между зарплатой, получаемой индивидом за конкретный труд, и уступающим ей, но наибольшим возможным доходом от любой иной работы, вынужденно выполняемой другим человеком такой же квалификации и трудоспособности. Следовало бы изымать эту разницу через налогообложение и использовать ее для ликвидации экономических причин нарушения прав части людей с одинаковым “человеческим капиталом”, т. е. для создания недостающих рабочих мест. Но в какой степени и как?

Приобретенная монополия работников может принимать и коллективные формы, когда предложением труда в противостоянии многим независимым работодателям манипулирует один продавец — профсоюз, добивающийся повышения зарплаты, в частности, и такими средствами, которые в конечном счете отрицательно сказываются на общем уровне занятости и доходов наемных работников.

Задача науки “Экономика и социология труда” — изыскать способы, позволяющие государственным органам регулировать трудовые отношения, помочь обеим сторонам трудового соглашения добиваться их целей без ущерба экономическому росту и социальной стабильности.

Такого рода способы связаны с *поддержкой вложений населения и предпринимателей в “человеческий капитал”* через систему налогов и социальных пособий. Примером могут служить США с их разветвленной системой программ по поддержанию уровня дохода, в том числе социального страхования и государственной по-

мощи. Эта система финансируется из бюджетов федерального правительства, штатов и муниципалитетов за счет налогов с работодателей и наемных работников. Ее важнейшая цель — предоставление членам малоимущих семей возможностей подготовиться к трудовой деятельности, изменить или повысить квалификацию, устроиться на работу с перспективой дальнейшего роста “человеческого капитала” и уровня жизни.

В России отправление подобных функций централизовано и возложено в настоящее время на Министерство труда и социального развития РФ. В его деятельности пока не прослеживается статистически значимая зависимость инвестиций в создание и сохранение рабочих мест от уровня безработицы; сами такие затраты уступают размерам средств, выделяемых на пособия по безработице, и ориентированы на поддержку низкоквалифицированного труда.

Деятельность биржи труда до сих пор не приспособлена к регулированию занятости в соответствии с фактическим ростом “человеческого капитала” или задачами обеспечения этого.

Но дело не только в слабости и неадекватности организационных форм регулирования труда.

Современная Россия нуждается в массовом перепрофилировании, квалификационном обновлении и перемещении рабочей силы на добровольных началах. Однако этому препятствуют, в частности, и отсутствие материальной базы, и традиционно низкая мобильность населения.

От конфронтации к кооперации

Осознание “человеческого капитала” как решающего фактора экономического роста и улучшения жизни всех слоев общества стимулирует становление в развитых странах равноправного сотрудничества наемных работников и работодателей, позволяющего умножать выгоды обеих сторон благодаря взаимопомощи. На смену

социальному антагонизму приходит социальное партнерство, менталитет конфронтации вытесняется менталитетом кооперации, а психология дележа богатства — психологией его созидания и самореализации человека.

Действия профсоюзов, способствующие повышению зарплаты их членам по сравнению с остальными трудящимися и сокращающие текучесть рабочей силы, вместе с тем уменьшают ее ротацию и побуждают фирмы замещать услуги труда “материальным капиталом”. При этом предприниматели предпочитают текущее снижение издержек на труд отодвинутым во времени эффектам технологических инноваций, связанным с ростом “человеческого капитала” и тем самым гарантирующим экономическую перспективу. Противостояние профсоюзов и предпринимателей, ограничивающее мобильность труда, оборачивается его нерациональным использованием и в конечном счете потерями доходов и предпринимателей, и наемных работников.

Создание эффективного механизма сотрудничества — актуальная проблема экономики и социологии труда. Поиски ее решения ведутся по нескольким направлениям:

формирование на предприятии в рамках сложившихся отношений собственности иерархии согласительных комиссий и комитетов, которая замыкается на руководство фирмы (обычно это — вице-президент);

участие работников в прибылях, в капитале частных компаний и управлении ими при сохранении контрольных пакетов у нанимателей;

организация коллективных “народных предприятий” акционерного типа.

Убедительным свидетельством направленности и масштабов перемен за последние 20—25 лет являются такие данные: в США количество открытых АО, крупнейшими держателями акций которых являются их же наемные работники, выросло в 50 раз и достигло 15% общего числа корпораций. В настоящее время 12,5%

рабочих и служащих частного сектора американской экономики владеют акциями своих компаний.

Профсоюзы и предприниматели переходят от противостояния к *социальному партнерству*. Его организующим началом и символом превращения в общенациональную политику стало создание практически во всех развитых странах трехсторонних согласительных структур с участием представителей государства. Основными направлениями такого партнерства являются:

- ◆ заключение коллективных договоров и соглашений, регулирующих оплату, режим труда, занятость, социальное обеспечение и т.п.;

- ◆ различные формы (от консультационных до представительных) соучастия в управлении производством (в Германии, например, ими охвачено около 90% наемных работников), фондами социального обеспечения и страхования;

- ◆ распределение доходов;

- ◆ арбитражные и примирительные процедуры.

Эффективному налаживанию социального партнерства в России мешают, с одной стороны, унаследованный от прошлого конфронтационный менталитет населения, а с другой стороны — непривычность для властей предрержащих равноправных отношений в переговорах. Слабость и неадекватность представительства профсоюзами интересов наемных работников порождает неверие в продуктивность цивилизованных форм достижения своих целей.

Тем не менее, как показывает мировой опыт, социальное партнерство в современных условиях — генеральный путь развития трудовых отношений.

§ 2. Многогранность дисциплины

Труд — это открытая система, которая состоит из множества взаимосвязанных элементов (движения, процедур и т.д.), нуждается в обмене энергией, материала-

ми, информацией с окружающей средой, компенсирует избыток и недостаток их притока или оттока изменением своих форм (переходом от индивидуального к коллективному и общественному, от ручного — к машинному и биотехнологическому, от физического — к интеллектуальному, от примитивного — к мануфактурному, индустриальному и постиндустриальному) и обладает свойством саморегулирования.

Теория открытых систем, впервые сформулированная Л. Берталанфи и развитая в дальнейшем применительно к экономике и управлению многими учеными, утверждает: чтобы найти наиболее эффективные решения, необходимо многостороннее осмысление таких объектов, как трудовые процессы, с использованием знаний во всех областях, принадлежность к которым эти процессы обнаруживают, и взаимоувязкой этих знаний в обобщающих выводах.

Первостепенную роль в решении задачи, как лучше всего организовать трудовые усилия и управлять ими, играет соизмерение ожидаемых выгод с необходимыми издержками, чем и занимается *экономика*. Однако гипотеза о поведении участников трудовых процессов, определяемом только экономической целесообразностью, в каких-то ситуациях подтверждается жизнью, а в каких-то — нет. Следовательно, на происходящее влияет и нечто, лежащее за пределами экономики.

Прежде всего, это — факторы, которые объясняет *социология* как наука о развитии и функционировании человеческих общностей, их структур и организаций. В рамках этой науки применительно к труду формируются представления о путях мобилизации резервов хозяйства на основе социальных взаимодействий людей, о необходимых для нее условиях и механизмах согласования личных интересов с групповыми, коллективных — с общественными. При этом разрабатываются и проверяются на соответствие фактам различные *гипо-*

тезы о поведении человека в качестве субъекта производства, распределения, обмена и потребления.

Таковыми гипотезами являются концепции “физического”, “биологического”, “социально-психологического”, “экономического” человека. Первая, при которой работник рассматривается как ресурс, быстро приспосабливаемый к изменениям в технологии, восходит к научной организации труда Ф. Тейлора. Она ориентирована на повышение эффективности трудовой деятельности благодаря рационализации и ограничению свободы движения человека с учетом резервов, зависящих, с одной стороны, от его психофизических возможностей, а с другой — от расположения инструментов, оборудования, предметов труда на рабочем месте.

Согласно второй концепции — “биологического человека”, берущей начало от Р. Файоля и ориентированной на поиск резервов длительного сохранения высокой работоспособности человека, главное — условия самого труда (шум, температура, освещение и т.п.) и связанные с работой качества быта, влиянию которых продуктивность труда подвержена.

Третья концепция — “социально-психологического человека”, следуя взглядам Э. Мейо, ставит во главу угла психологический комфорт и доброжелательную обстановку на рабочих местах, позволяющие человеку, оставаясь самим собой, быть понятым и положительно воспринятым, ощущать сопереживание и соучастие коллег и руководителей, чувствовать себя защищенным и проявлять творческое отношение к труду.

Большинство гипотез социального поведения работника, важных для стимулирования трудовой деятельности, исходят из представления о нем как об “экономическом человеке”, который действует на основе соображений эквивалентного обмена.

Такова теория “удовлетворения — вклада”, рассматривающая в качестве единственного реального стимула трудового участия в деятельности предприятия

вознаграждение, которое работник ожидает получить за свой вклад.

Выше степень обобщения у Е. Лаулера и Дж. Хоманса в *теории ожидаемой отдачи*. Они учитывают и такую форму, как самореализация человека в труде, но отвлекаются от нормативных механизмов трудового выбора. Этого недостатка лишена концепция “взаимного вознаграждения” по Т. Парсонсу: человеку воздается не за “пользу”, приносимую его поведением предприятию, а за соответствие его трудовых действий норме как выражению социальных ожиданий (коллектива, компании т.д.). Еще более продвинутой является *смешанная концепция социального обмена* А. Голднера, в которой сделана попытка учесть, наряду с вознаграждением от социального окружения (“внешним”), “внутреннее вознаграждение” (от себя): чувства собственной необходимости, достижения успеха, творческого удовлетворения и т.п.

Выводы экономического анализа трудовых процессов, даже обогащенного социологическими исследованиями, часто тоже грешат против истины. Необходимо учитывать также приспособленность людей к различным работам, влияние личностных свойств потенциальных исполнителей, а также предполагаемых режимов труда и отдыха на производительность отдельных трудовых процедур, на вероятность и возможные масштабы травматизма и брака.

Такой учет осуществим методами *психологии труда*. Ее цель — выявлять закономерности индивидуального поведения людей, актуальные для профессиональной ориентации и отбора, образования и подготовки к различным видам труда, организации рабочего места и производственных связей, профилактики усталости и борьбы с монотонностью, управления межличностными отношениями и социально-психологическим климатом, оптимизации соответствия между средствами производства, производственной средой и человеком.

Общей методологией при этом является *профессиография*, которая включает определение задач, составляющих содержание каждой работы, с одной стороны, и способностей, знаний, умения, ответственности, требуемой для ее успешного выполнения, с другой стороны. Последовательность необходимых действий и их содержание определяются профессиографической схемой. Для ее составления и анализа используются экспериментальные, описательные (дескрипторные, фотографические), активные и специальные методы.

Факты подтверждают, насколько это важно. В России, например, производительность труда рабочих, которые по своим качествам соответствуют требованиям профессии, в среднем на 20—40% выше, чем у других, а между тем, более чем в трети случаев родительский совет — единственная основа выбора профессии молодыми людьми.

Экономика и социология труда тесно соприкасаются с еще одной областью знаний. Речь идет об экологии. *Экология труда* изучает влияние на труд (в пределах отдельного предприятия) таких свойств окружающей среды, как температура, влажность, шум в производственных помещениях, их окраска, освещенность, загазованность и т. п., а на уровне социальной общности — масштабов и территориального размещения трудовой деятельности.

Общая методология экологического изучения труда — экспедиционно-полевое исследование.

§ 3. Подходы и методы

Правильное сочетание экономики, социологии и психологии при решении проблем труда достигается благодаря *системному подходу*. Такой подход основан на представлении об одновременной структурированности и целостности труда как явлении человеческой жизни, о соотношении этого целого с его элементами (предме-

тами, орудиями, условиями, самими исполнителями), о его взаимодействиях с физической и социальной средой. При этом труд рассматривается в контексте общих закономерностей функционирования и развития человека.

Результативность (продуктивность) труда — его целостное свойство. Изучение и прогнозирование этого комплексного явления неэффективно посредством расчленения работы на элементы, из которых какие-то существенны для человека “экономического”, какие-то — для “физического”, какие-то — для “биологического”. Эти элементы неаддитивны. Различные аспекты, стороны человеческой личности не суммируются механически.

Изучать целостные свойства системы такой сложности, как труд, прибегая к натурным экспериментам, как правило, либо нереально, либо малопродуктивно, либо слишком накладно. Обычно куда более надежный, а иногда единственно допустимый способ изучения, оценки, прогнозирования того, что происходит с трудом, — *моделирование*. Это — создание вещественной или знаковой системы, собственные свойства которой близки к свойствам какого-либо трудового процесса настолько, что эксперименты с ней позволяют узнать о самом таком процессе то, что нужно. Неразрывная связь труда с людьми осложняет конструирование его материальных аналогов, и основной инструмент здесь — *построение знаковых, математических моделей*.

Это — уравнения и неравенства или программы для ЭВМ, описывающие формирование и изменения характеристик трудовых процессов в связи с их внешними условиями и параметрами допустимых управляющих воздействий. Они разнообразны: от нормативных функциональных связей и статистических зависимостей, при разработке которых используется дисперсионный, корреляционный, регрессионный, ковариационный, компонентный, факторный, кластерный анализ, другие методы, основанные на теории вероятности, до систем линейных уравнений, структур оптимального программи-

рования, теоретико-игровых, имитационных и эвристических схем. Всякий раз при выборе модели для какого-либо конкретного процесса следует придерживаться ряда общих принципов, определяемых его сложностью.

При всей важности моделирования проблемы следует учитывать, что многие реальные ситуации и проблемы пока слабо поддаются математической формализации, и отнюдь не все ответы “выходят из компьютера”. Стоит не забывать замечания корифея современной кибернетики Дж. Вейценбаума: “Ученый, который ищет знаний только при свете науки, уподобляется пьянице, который ищет потерянные ключи только под фонарем, потому что там светлее”.

Лекция 2

Продуктивность труда

Понятие “продуктивность труда” включает производительность, результативность и эффективность труда. Оно связано с оценкой его количества и качества. Всякая оценка, измерение нуждаются в системе отсчета. Для продуктивности труда такая система задается хорошо известной мерой экономического роста.

§ 1. Производительность труда

Труд — не единственный ресурс, необходимый, чтобы удовлетворять общественные потребности, а его количество и качество — не единственный фактор экономического роста. Производство невозможно без земли, точнее, веществ и сил, которые человек заимствует у природы, без “материального капитала”, т. е. всего накопленного запаса вещественных средств, используемых для создания продуктов и услуг, наконец, без технологии. Увеличивается предложение всех этих ресурсов — большими становятся возможности экономического роста.

Продукция и доход умножаются либо за счет вовлечения в хозяйственный оборот ресурсов большего объема и лучшего качества, либо благодаря их более производительному использованию.

Термин “производительность” применим не только к труду, но и к любому из названных ресурсов. Отношение прироста продукции к приросту объема конкретно-

го ресурса, потраченного на ее создание, называют *предельной производительностью*, предполагая неизменность масштабов, в которых применяются прочие факторы.

Терминами “производительность капитала” и “производительность земли” наравне с термином “*производительность труда*” обозначается обычно отношение объема выпущенной продукции к затратам соответствующего ресурса. Это отношение применяется и в “перевернутом” виде: так, частное от величины деления затрат труда на объем выпуска продукции образует показатель *трудоемкости*.

Такие показатели уместны, чтобы получить представление об экономичности использования данного ресурса. Но ни в прямом, ни в “перевернутом” виде они не годятся для оценки влияния конкретного ресурса на продуктивность производства. Это влияние меняется в зависимости от факторной структуры всех затрат, поскольку отдельные ресурсы в определенных границах взаимозаменяемы.

Физический объем продукции зависит от масштабов применения в хозяйстве каждого из этих ресурсов и от того, насколько экономно они используются. Если при прочих равных условиях объем капитала или земли по сравнению с объемом труда возрастает, то измеренная традиционным образом производительность труда отклоняется вверх от реальной продуктивности, и наоборот.

Этого недостатка по определению лишен показатель предельной производительности, поскольку он исчисляется в предположении постоянства объемов прочих факторов, а также исходя из бесконечно малых изменений и продукции, и данного ресурса. Предельная производительность фактора позволяет оценить, в какой мере издержки, связанные с вовлечением в хозяйство его дополнительных количеств, оправданы с позиций предпринимателя, отрасли, региона или страны в целом.

Вложения в каждый производственный фактор при совершенной конкуренции осуществляются до тех пор, пока его рыночная цена не превысит стоимость его предельного продукта. Сформировавшиеся в этих условиях цены разных ресурсов характеризуют возможное замещение затрат на один из них затратами на другой, конечно, в границах своей устойчивости. Но, используя показатель предельной производительности, следует считаться с практикой монополий и помехами подвижности ресурсов. Реальные рыночные цены отклоняются от цен в условиях совершенной конкуренции, распределение ресурсов оказывается не таким, каким было бы при ней, и их производительность не получает точной оценки в предельных продуктах.

В отличие от предельной производительности отношение всей произведенной продукции ко всем затратам труда может быть названо *средней производительностью*.

Средняя производительность позволяет оценить общий объем продукции, достижимый при определенных масштабах вовлечения в хозяйство соответствующего ресурса, если в расчете на его единицу прочие факторы останутся неизменными. Применительно к труду это означает, что, перемножив среднечасовую выработку на количество часов, которые намечается отработать в расчетном периоде, можно оценить ожидаемый объем продукции. Следует, однако, учитывать, что производительность зависит от предполагаемого на данный период технического прогресса, объема инвестиций, качества работников, распределения всех ресурсов и некоторых других обстоятельств, которые также нужно предвидеть или заведомо регламентировать.

Особого внимания при этом заслуживает тот факт, что объем технических новаций, повышающих среднюю производительность труда, определяется количеством и качеством ресурсов, направляемых на увеличение соответствующих знаний и практическую их реализацию, а

также прибыльностью применения этих новаций. В то же время относительный расход ресурсов во многом зависит от побудительных мотивов и действенности вознаграждения труда людей, создающих новинки, обеспечивающих их освоение.

Измерение производительности труда как средней необходимо также, чтобы не ошибиться с его оплатой. Однако непосредственно применять этот показатель для подсчета, насколько допустимо повышение оплаты, нельзя. Нужно учитывать также изменение капиталоемкости продукции. Только если это соотношение постоянно, оплата труда может расти соразмерно динамике средней производительности, обеспечивая неизменность нормы прибыли на капитал.

Измерение, даже неточное, способно привести к самым благотворным последствиям. Это — привлечение внимания и управляющих, и широкого круга работников к самой проблеме продуктивности труда, их “втягивание” в процесс поиска резервов всех факторов экономического роста, что предполагает измерение и оценку средней производительности труда, планирование ее повышения на основе полученной информации, осуществление соответствующих мер, измерение и оценку их воздействия.

Существуют две основные группы измерителей средней производительности:

- ◆ *статические коэффициенты* (объем продукции, деленный на затраты труда за определенный период времени);

- ◆ *динамические индексы* (статический коэффициент за какой-то период, деленный на аналогичный коэффициент за некий предшествующий период).

Внутри каждой группы различаются три типа измерителей:

- ◆ *частные факторные* (в знаменателе учитывается, например, только труд рабочих какой-то одной профессии или квалификации);

◆ многофакторные (в знаменателе учитывается, скажем, труд разных групп рабочих);

◆ совокупнофакторные (в знаменателе принимаются во внимание затраты труда всех работающих).

Подобная диверсификация изменения необходима потому, что его результаты должны сказать о продуктивности труда нечто такое, что не лежит на поверхности, и способствовать выработке ее нормативов, для чего используются различные методы (оценка составляющих; инженерный подход; расчет от базы — сопоставление с прошлыми периодами; расчет по аналогии — сопоставление с другими группами рабочих, подразделениями или предприятиями; экспертная оценка).

Сравнение в ходе хозяйственной деятельности фактических коэффициентов с такими нормативами позволяет выяснить, необходимо ли вмешательство в те или иные трудовые процессы и каковы причины, требующие этого, и в чем должна заключаться регулировка, наконец, посредством соответствующих мероприятий связей в системе организации труда.

Учет многообразия связей и последствий

Прежде всего, необходимо четкое определение рамок и границ труда, производительность которого подвергается измерению. Производственный процесс складывается из отдельных этапов (блоков операций), они в свою очередь слагаются из операций, выполняемых, как правило, разными группами работников или отдельными работниками. Повышение производительности труда, т. е. сокращение затрат труда на конкретной операции, на конкретном рабочем месте или на конкретном участке может сопровождаться ростом таких затрат на сопряженных рабочих местах, участках или этапах производства товара (услуг). Здесь возможно возникновение противоречия между отдельным элементом

и системой, в которую этот элемент включен, между бригадой и цехом.

Дело в том, что для отдельного объекта (рабочего, бригады, фирмы и т.п.) интерес всегда представляют затраты лишь его собственных трудовых усилий на данный объем продукции — *прямые затраты* труда или *затраты прямых связей*. Чтобы выпустить продукцию, необходимы полуфабрикаты, детали, заготовки, оснастка, инструмент и т.п., на конструирование, разработку технологии, производство и транспортировку которых расходуется труд работников других звеньев системы. Кроме того, чтобы довести продукцию до рынка, требуется приложить дальнейшие усилия. Если учесть все такие косвенные расходы труда в масштабах системы, но за пределами данного объекта, и сложить их с прямыми, то получатся полные затраты труда.

Полные затраты труда на единицу продукции отдельных звеньев системы (вектор T размерности n , где n — количество звеньев) вычисляются по формуле:

$$T = C (E - A)^{-1},$$

где C — вектор такой же размерности, отдельные элементы которого характеризуют прямые затраты труда на единицу продукции каждого звена; A — матрица размером $n \times n$, элементы которой показывают прямые затраты продукции каждого звена на единицу продукции любого звена системы; E — единичная матрица такой же размерности, а $(E - A)^{-1}$ — матрица, обратная относительно $(E - A)$.

Уметь измерять (наряду с прямой) полную производительность труда особенно важно потому, что при намеренном сдерживании в интересах системы прямой производительности труда отдельных звеньев (ради повышения их полной производительности) возникают внешние эффекты. Разногласия по поводу прав на эти эффекты должны улаживаться через оплату труда при распределении общих доходов. Такое сдерживание может

осуществляться уже на стадиях конструирования продукции и проектирования трудовых процессов, но чаще и в большей степени оно реализуется посредством соответствующего распределения между звеньями системы материальных ресурсов.

При этом дает о себе знать еще один вид затрат труда, особенно существенный для правильного измерения его предельной производительности. Когда какое-то звено системы повышает прямую производительность своего труда и при его неизменных, увеличивающихся меньшим темпом или вообще сокращающихся расходах наращивает выпуск продукции, другие звенья могут оказаться перед необходимостью дополнительных затрат труда (либо в абсолютном выражении, либо относительно объемов производимых изделий), т. е. им приходится идти на снижение своей прямой производительности или сдерживать ее. Такие дополнительные трудовые усилия называются *затратами обратной связи* (термин, введенный в научный обиход В. В. Новожиловым) и возникают при сочетании следующих условий:

- ◆ взаимозаменяемость различных средств производства как способность каких-то из них служить для одного и того же назначения (в нашем случае — для производства продукции, выпускаемой конкретным звеном системы) и каждого из таких — для различных направлений (использоваться разными звеньями);

- ◆ неравная эффективность (под углом зрения производительности труда) различных заменимых средств на каждом из направлений, где может использоваться определенное средство;

- ◆ недостаток более эффективных средств производства относительно возможных масштабов их применения в системе.

Последнее обстоятельство означает, что применение таких средств в каком-либо звене системы, уменьшающее там прямые затраты труда и его прямую про-

изводительность, связано для каких-то других звеньев с необходимостью обходиться менее эффективными средствами, отчего в этих звеньях прямые затраты труда возрастают, а его прямая производительность падает по сравнению с потенциально возможной. Такое суммарное по системе приращение и образует трудовые затраты обратной связи, сопряженные с деятельностью звена, которое поставлено в лучшие условия, а вкупе с прямыми трудовыми затратами в нем *дифференциальные затраты труда*, обусловленные этой деятельностью. Если в таком звене увеличить непосредственное приложение труда при его фиксированной прямой производительности, что обещает адекватный прирост продукции, то по отношению этого прироста к соответствующим дифференциальным затратам труда можно судить о предмете производительности труда данного объекта.

Затраты обратной связи могут возникать и вследствие разных возможностей повышения прямой производительности труда на отдельных работах (из-за технологической специфики и конструктивных особенностей продукции), когда некоторые звенья системы как их исполнители взаимозаменяемы. В такой ситуации поручение какому-то звену работы, более адаптированной к наращиванию прямой производительности труда, ставит другие звенья в худшие условия и вынуждает их ограничиться меньшей производительностью, чем потенциально достижимая. Трудовые затраты обратной связи относительно растут, что отражается на дифференциальных затратах “привилегированного” звена. Разумеется, системе выгодно, чтобы каждую работу выполняло то ее звено, у которого дифференцированные затраты труда по данной работе ниже, чем у прочих.

Расчет трудовых затрат обратной связи и дифференциальных затрат труда производится на основе математических моделей оптимального программирования, отображающих распределение работ и материальных

ресурсов между отдельными звеньями системы, наиболее эффективное с позиций максимизации ее дохода при ограниченном капитале, земле и числе работников. Для определения трансфертов по оплате труда, достаточных, чтобы устранить разногласия по поводу прав на возникающие внешние эффекты, используются теоретико-игровые математические модели.

§ 2. Результативность труда

В современной экономике обычно не предпринимают попыток найти некий синтетический, обобщающий или приоритетный, самый емкий в информационном отношении показатель, но следуют правилу: “Общими могут быть не формулы, а принципы”. Производительность труда — отнюдь не единственное проявление его эффективности, понимаемой как результативность (performance). Продуктивность характеризуется совокупностью взаимосвязанных индикаторов труда, отражающих его действенность (effectiveness), экономичность (efficiency), качество (quality of work), прибыльность (profitability), производительность (productivity), инновационность (innovation), качество трудовой жизни (quality of work life).

Действенность труда — это степень достижения целей и завершенность необходимой работы (все ли нужное сделано, вовремя ли, и соответствует ли качество продукции заранее установленным требованиям).

Экономичность труда характеризуется отношением ресурсов, которые по нормативам, сметам и т. п. предполагалось использовать для достижения поставленной цели, к ресурсам, фактически потребленным (чем это отношение больше единицы, тем выше экономичность труда).

Качество труда — степень его соответствия требованиям и ожиданиям по ритмичности, надежности, эстетичности, и т. п.

Прибыльность — отношение чистого дохода от труда к издержкам, связанным с ним.

Инновационностью (новаторством) труда можно считать его насыщенность прикладным творчеством, благодаря которому улучшаются свойства продукции и приемы работы.

Качество трудовой жизни — это условия работы и связанные с ней осложнения или облегчение быта, вызывающие психологическую реакцию субъекта, влияющую на эффективность его труда.

Вследствие многомерного характера результативности труда даже при высокой его производительности предприятие может потерпеть неудачу, а труд бригады или отдельной личности оказаться неудовлетворительным либо для нее самой, либо для работодателя. Для эффективного анализа труда необходимо не только определить измерители отдельных признаков продуктивного труда, но и их относительные веса, их значимость. А это соотношение не стандартно, оно всегда конкретно и меняется применительно к условиям места, времени, целевых установок организаторов трудовой деятельности.

§ 3. Эффективность труда

Применительно к труду термины “производительность” и “эффективность” употребляются как синонимы. Это оправданно, когда имеется в виду предельная чистая производительность труда, т. е. приращение дохода; доставляемое при прочих равных условиях последней дополнительной единицей труда, которая еще не лишена смысла.

Смысл этот для работодателя и для работника различен: для одного — это выручка за вычетом всех издержек, связанных с наймом и трудом работника (включая налоговые), и упущенных выгод от возможного иного инвестирования капитала; для другого — вознаграж-

дение за труд за вычетом упущенной выгоды от досуга, урезанное на затраты, которые требуются от работника для подготовки к данной работе, ее поиска и выполнения.

Однако производительность и эффективность труда — несовпадающие понятия. Различие между явлениями, которые обозначаются этими понятиями, проистекает от ограниченной мобильности труда и внешних эффектов. Производительность сопряжена с тем, что полностью изготовлено данной личностью или какой-то общностью людей, эффективность же — с ее (их) трудовым выбором, причем физически она может проявляться в данной продукции лишь отчасти, а в остальном — через то, что дополнительно изготавливается кем-то еще благодаря этому выбору.

Например, существуют малопrestiжные работы, которые кто-то все же должен выполнять, ибо соответствующие услуги либо сами по себе пользуются спросом, либо без них не изготовить нужной продукции. Производительность труда на таких работах бывает сравнительно низкой вследствие их характера, слабой адаптируемости к возможным инновациям и т.д.

Соответственно и оплата труда на этих работах должна быть низкой. Очевидно, привлечь на эти рабочие места с работ более производительных и лучше оплачиваемых можно только, компенсировав разницу в производительности труда, т. е. упущенную выгоду. Эффективность непрестижного труда для исполнителя при этом существенно отличается от его производительности.

В России немало регионов, хозяйство которых вследствие природных и исторических обстоятельств специализировано на отраслях со сравнительно невысокой производительностью труда. Но об эффективности для страны труда такого региона нельзя судить, как это обычно делают, по величине создаваемого здесь национального дохода.

Эффективность этого труда больше на разницу между производительностью труда на территориях, где

функционируют отрасли, работать в которых предпочло бы население данного региона, и возможной производительностью труда в регионе при приведении экономики региона в соответствие с предпочтениями его жителей. Для них же самих, вместе взятых, эффективность труда при сложившейся структуре хозяйства региона определяется той частью создаваемого в нем национального дохода, что потребляется на месте. Если разница между производительностью труда и производительностью, соответствующей существующей структуре хозяйства региона, ему не компенсируется, то для его населения труд в существующих условиях невыгоден, тогда как для всей страны, для жителей иных ее территорий он сверхэффективен, но лишь на какое-то время — до тех пор, пока, как говорится, не грянет гром.

Правильное измерение эффективности труда возможно на основе таких математических моделей кооперативных неантагонистических игр с трансфертными платежами, отображающих поведение центрального правительства и властей — представителей интересов населения отдельных регионов (или работодателя и различных групп наемных работников) при их стремлении к компромиссу, достигаемому благодаря этим платежам.

§ 4. Факторы, влияющие на продуктивность труда

Трудовой потенциал

Согласно современным представлениям продуктивность труда определяется, с одной стороны, физическими, профессиональными, интеллектуальными возможностями людей, их способностью к деятельности, личностными качествами, в том числе коммуникабельностью и готовностью к работе, что в совокупности образует трудовой потенциал (“человеческий капитал”).

Возможности индивида — это его природные задатки и предрасположенность к той или иной деятельности, приобретенные знания и навыки, а также умение применять их на практике. Трудовые возможности в большой степени — результат воспитания, образования, жизненного опыта вообще и трудового в частности. Они коррелируют с возрастом и находят выражение в определенной *квалификации* как форме признания этих возможностей иными людьми, прежде всего — работодателями.

Квалификацию порою ошибочно отождествляют с *профессионализмом*, тогда как она является необходимым, но недостаточным условием его. Чтобы человек состоялся как профессионал, он должен обрести еще свойства обязательности, самодисциплины, деловой честности, ответственности и проявлять инициативу без подстегивания извне.

Стремясь к наибольшей производительности и эффективности труда, всякий работодатель предпочитает нанимать профессионалов, а так как их немного (может быть, не больше, чем талантливых художников), то, в крайнем случае, людей квалифицированных. При этом, когда деловые рекомендации отсутствуют или приходится выбирать из нескольких людей, представивших такие рекомендации, главные ориентиры — формальные признаки: образование, специальная подготовка и профессиональный стаж. Как показали многочисленные исследования, именно с этими признаками в прямой зависимости находятся производительность и эффективность труда (выполнение и перевыполнение норм выработки, соблюдение деловой дисциплины и т. п.), а в обратной — негативные стороны (текучесть, т. е. частая смена мест работы, производственный травматизм и т. п.).

Российские социологи свидетельствуют: промышленный рабочий достигает максимальной эффективности к 45 годам; среди 30-летних нарушителей дисциплины в 2 раза больше, чем среди 40-летних; брак в группе

25—30-летних допускает каждый десятый, а в группе 40—45-летних — практически никто.

Связь квалификации с образованием подтверждается на примере США, где среди трудящихся старше 25 лет в группе квалифицированных промышленных рабочих доля окончивших полную среднюю школу и 1—3 года колледжа на треть больше, чем в группе полуквалифицированных, и в 1,7 раза — чем в группе неквалифицированных, а среди обучавшихся в колледже 4 года и более этот разрыв становится двукратным.

Не случайно в странах, где производительность труда и темпы ее роста наиболее высоки, наблюдается повышение образовательного уровня рабочих и подтягивание большинства к показателям квалифицированных (12 лет обучения плюс 2 года производственной подготовки) и стремительное освобождение хозяйства от неквалифицированных работников (в США и Японии их доля с 10% в сократилась к 1990 г. вдвое).

Важнейшая составляющая трудового потенциала — *трудова́я мотива́ция*. В США лучший рабочий большинства отраслей обрабатывающей промышленности делает в 2—3 раза больше, чем худший, и вовсе не потому лишь, что качество их трудового потенциала различно. Считается, что главная причина — разная мотивированность труда.

Представления о мотивации труда развились в двух направлениях. Одно (родоначальники — А. Маслоу и Ф. Герцберг) *представлено теориями удовлетворенности работой*, концентрирующими внимание на том, что побуждает действовать и стимулирует деятельность, другое — *теориями процесса управления* (наиболее известны концепции ожиданий Врума и подкрепления Скиннера), предмет которых — выбор менеджером поведения, способного привести к желательным результатам.

Выдвинутая А. Маслоу гипотеза о том, что труд людей мотивируется удовлетворением иерархической совокупности потребностей, легла в основу всех после-

дующих разработок в этой области. Признаком расположения потребностей в такой иерархии, воспроизводящей развитие человека с детства до старости, Маслоу считал их неотложность — от базовых или физиологических нужд через желания защиты и порядка, потребности в общении и уважении до жажды самореализации или полного развития и использования своего трудового потенциала. При этом потребности в определенной степени взаимодействуют. Неудовлетворенность низших препятствует возникновению более высоких, а выбытие из числа мотиваторов одних, когда те удовлетворены, и появление в этом качестве других происходит неосознанно.

Современные социологические опросы в России, в целом подтверждая эту гипотезу, свидетельствуют, что высшие потребности сосуществуют даже в условиях недостаточной их насыщенности с базовыми. В то же время по мере роста квалификации мотивационные предпочтения смещаются вверх по иерархии. Например, доля промышленных рабочих высокой квалификации, для которых важна материальная мотивация, почти на треть меньше, чем у рабочих низкой квалификации, а по мотиву самореализации — в 1,7 раза выше.

Ф. Херцберг на основе экспериментальных данных предложил следующее. Труд мотивируется удовлетворенностью или неудовлетворенностью самой работой. На устранение неудовлетворенности влияют такие факторы, как предпринимательская политика, статус, безопасность, отношения на работе, оплата и условия труда, надзор, стиль администрирования. Эти факторы, именуемые гигиеническими, обеспечивают нормальное исполнение работы, а превышение нормы зависит от мотиваторов (психологического роста и прогресса или, согласно Маслоу, самореализации, содержания работы, ответственности за нее, внешнего признания, успеха). Совместное приведение в действие тех и других выгодно и работнику, и работодателю.

Д. Макгрегор сформулировал применительно к мотивации труда *концепции противоположных стилей руководства* — авторитарного и демократического (“теория X и Y”).

Авторитарный стиль базируется на представлении, что обычный человек мало честолюбив, не любит трудиться, избегает ответственности, жаждет безопасности и руководства. Поэтому нужны принуждение, жесткий контроль и стимулирование добросовестной работы страхом наказания.

Демократический стиль вытекает из убеждения, что труд мотивируется сложной совокупностью психологических потребностей и ожиданий, поскольку для человека естественны отношение к работе как к игре, развитое воображение и высокая изобретательность, стремление к ответственности, самоконтролю и самоуправлению. Пренебрежение руководства этими свойствами отбивает у работников желание проявлять их. Поэтому менеджеру необходимо делать упор на реализацию именно таких качеств подчиненных, делегируя им руководящие полномочия, обогащая содержание их работы, практикуя совместное с ними (партиципативное) решение трудовых проблем, но не отказываясь от собственной ответственности за дело.

Концепцию Макгрегора развил Р. Ликерт, подразделив теорию X на эксплуататорскую и благожелательно-повелительную, а теорию Y — на консультативную и партиципативную. Позже к этому добавилась теория Z — вариант теории Y, развитый У. Оучи в качества приспособления японского стиля управления трудом к условиям США и с типичными для этой страны индивидуализмом и конкуренцией, вызывающими отчуждение работников от предпринимателей, чем сдерживается улучшение результативности труда. Наконец, возникла теория “анархического лидерства”, когда партиципативное решение проблем труда достигает такого размаха, что

менеджер практически отказывается от собственной ответственности за дело (К. Левин, Р. Липпит и др.).

Представляющая другое направление *теория ожидания* исходит из предположения, что поведение работника связано с его ожиданиями: с ожиданиями связи “усилие — исполнение”, “усилие — результат”. При этом различают результаты первого уровня (непосредственно получаемые от трудовых усилий) и второго уровня (вознаграждение в той или иной форме), внешние (скажем, признание коллег) и внутренние (например, самоудовлетворение). Эти ожидания количественно оцениваются (от 0 до 1). Так же оцениваются внутренняя мотивация и валентность — вероятный уровень ценности для человека внешнего результата. Статистически определяется инструментальность — теснота связи между исполнением работы и внешним результатом второго уровня. На основании вышперечисленных количественных характеристик рассчитывается показатель вероятной мотивации труда. Если он низок, принимаются соответствующие меры, чтобы повысить уровни ожиданий работника. Например, если низки ожидания связи “усилие — исполнение”, целесообразно провести дополнительное обучение работника; если низка, по мнению рабочих, инструментальность связи между исполнением и повышением в должности, имеет смысл ее формально зафиксировать в контракте или каком-либо другом документе.

Иная концепция этого направления — *теория подкрепления* — исходит из того, что, если работник надеется на вознаграждение зарплатой, условиями труда, гарантиями безопасности, лидерством и т.п., то от него можно ожидать результативности, близкой к “технической норме” или субъективно воспринимаемой руководством как приемлемый уровень результативности (ПУР). Если же ожидания человека сопряжены с такими потребностями, как внешнее признание и рекорды в работе, самоконтроль и самостоятельность, финансовое вознаграждение

граждение в виде участия в прибылях и т.п., тогда допустимо рассчитывать на достижение им более высокого, стимулированного уровня результативности (СУР).

Системы стимулирования призваны вознаграждать за более высокую результативность. Когда достигнутый уровень результативности или ее “техническая норма” ниже ПУР, предприниматель в порядке поощрения оплачивает то, что должен был бы получать от труда рабочего без всяких дополнительных стимулов. Поэтому наипервейшая задача менеджеров предприятия — научиться добиваться от работников и поддерживать ПУР, которому соответствует нормальная оплата труда, а уже затем пытаться обеспечить СУР путем увеличения вознаграждения. Единственная возможность постоянно добиваться от работника СУР (за исключением людей, сильно мотивированных потребностями самореализации и роста) — установить зависимость распределения финансовых выгод от повышения производительности труда.

Существует несколько разработанных для этого систем увязки стимулирования труда с ростом его производительности. Их общий фундамент — измерение результативности труда, на которую влияют человеческие факторы трех типов: способность к труду, установка на труд или отношение к нему, трудовое усилие. Влияние это в значительной степени не прямое, а опосредованное, поэтому воздействие должно осуществляться через цели, задачи, операционное содержание работ, обучение, стандарты (система ЦЗООС) или через процессы планирования, руководства, организации, контроля и адаптации (система ПРОКА).

Условия труда

Среди условий труда, воздействующих на его результаты, наряду со стимулированием выделяются технические и социально-экономические условия. К *техническим* относятся: оснащение, технология, характер

производственного процесса, допустимые способы выполнения работы, организация рабочего места, состояние производственной среды. *Социально-экономические условия* — это макроструктура (форма предприятия) и микроструктура (форма труда — индивидуальная, или коллективная), поведение коллег, стиль руководства, режим труда, формальные и неформальные взаимосвязи, доступная человеку информация, внеслужебные обстоятельства (проезд до работы, жилье, семья и т.п.).

С развитием рыночной экономики в естественной для нее среде демократического общества становится очевидным влияние на результативность труда неудовлетворенности людей его фрагментарностью и монотонностью. Содержательная работа отличается разнообразием, законченностью и значимостью. Психологическими и социологическими исследованиями доказано, что тому, кто жаждет содержательной работы, как правило, присущи убежденность в ее общественной важности, желание самому отвечать за результаты своей деятельности и быть информированным относительно них, самому контролировать ресурсы и условия труда, расти в профессиональном отношении. Однообразная, не требующая личной инициативы работа переносится людьми тем тяжелее, чем выше у них интеллект и уровень образования, чем сильнее преобладание интересов, направленных на внешний мир и деятельность, изменяющую его.

Поэтому внедрение технологий, расширяющих круг обязанностей отдельных работников и решаемых ими задач, сферу самоконтроля и саморегулирования каждого, спектр возможностей перемены содержания и организации труда, — одна из самых влиятельных причин роста его производительности, результативности, эффективности.

Новые технологии тем более оправдывают ожидания роста производительности и результативности тру-

да, чем полнее отражены в них эргономические требования, чем выше обеспечивается в их рамках степень безопасности и комфорта на производстве. Сегодня в российской промышленности каждый пятый трудится в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам, а каждый десятый — при повышенных шумовых, ультра- и инфразвуковых нагрузках.

Результаты труда в значительной степени связаны с его оснащением “материальным капиталом”. Хорошо известно, что повышение энерго- и (или) фондовооруженности труда положительно влияет на его производительность. Вместе с тем это предполагает большее потребление “материального капитала” и усиливает зависимость результатов от того, насколько рационально он распределяется между отдельными процессами и рабочими местами, предприятиями, отраслями, регионами под углом зрения максимального удовлетворения конечных потребностей. Внутри фирмы приблизиться к оптимуму в этом отношении можно, используя современные методы программирования, но за ее пределами вся надежда только на “разум” рынка и на заинтересованность и умение государства страховать его в “нештатных” ситуациях.

§ 5. Прогнозирование и оптимизация

Измерение и объяснение сдвигов в продуктивности труда — не самоцель. Это — основа предвидения, как отразятся на продуктивности различные мероприятия, и поиска решений, способных при доступных ресурсах максимизировать ее рост. Иначе ни предпринимателям, ни государственным учреждениям, регулирующим хозяйство, правильно не определится, как нужно вести себя в условиях рыночной экономики, чтобы достичь наибольших успехов. Для этого часто применяются ма-

тематические методы, требующие предварительного построения соответствующих моделей: дескриптивных или описательных — при прогнозировании, нормативных — при оптимизации.

Описательные модели

Важнейшее место в современном инструментарию прогнозирования производительности труда занимают ее корреляционные и регрессионные модели. Это аппаратные средства исследования и количественного отображения закономерностей ее изменения под воздействием различных факторов, проявляющихся на массе случайностей. Информационной основой построения таких моделей служат статистические совокупности наблюдений над производительностью труда и факторами, предположительно влияющими на нее. Единицами наблюдения могут выступать отдельные работники или производственные коллективы в один и тот же момент времени или последовательные моменты.

Сама модель в общем виде представляет собой статистическую зависимость

$$Y = f(x_1, x_2, \dots, x_p, \dots, x_n),$$

где Y — производительность труда;

$x_1, x_2, \dots, x_p, \dots, x_n$ — факторы, в отношении которых дисперсионным анализом удостоверена связь изменений Y с их колеблемостью.

Форма этой зависимости (вид функции f) может быть различной и определяется степенью полинома, позволяющей получить результаты, наиболее приближенные к действительности.

Параметры такой зависимости (коэффициенты полинома) вычисляются способом наименьших квадратов или посредством какой-либо другой модификации метода максимального правдоподобия. Знак и величина каждого параметра характеризуют направление и меру воз-

действия данного фактора на производительность труда.

Одновременно определяется показатель — коэффициент корреляции, или корреляционное отношение, — позволяющий судить, в какой степени совокупная колеблемость включенных в модель факторов объясняет изменения, происходящие с производительностью труда.

Для отсева несущественных факторов используется процедура так называемого многошагового регрессионного анализа. Только после такой фильтрации можно делать заключения о сравнительном влиянии отдельных факторов и приступать к прогнозированию производительности труда на основе принятой модели

Необходимо конкретно предположить, какие значения примут отдельные неуправляемые факторы (скажем, характеристики климатических условий) и какие значения будут приданы факторам, поддающимся регулированию (зарплате, энерговооруженности труда и т.п.).

Характерными моделями такого рода являются функции:

$$u = a_0 f^{a_1},$$

где u — производительность труда; f — фондовооруженность труда; a_0 — параметр, характеризующий общий вклад технологии в производительность труда; a_1 — параметр, характеризующий эластичность производительности труда по его фондовооруженности;

$$u' = d_1 f' + m,$$

где u' — темп прироста производительности труда; f' — темп прироста фондовооруженности труда; d_1 — эластичность темпов прироста производительности труда по темпам прироста его фондовооруженности; m — изменение темпа прироста производительности труда за

счет нематериализованного в фондах (автономного) технического и организационного прогресса.

Объективность сравнения производительности труда работников или коллективов, которым приходится действовать в разных обстоятельствах (например, выполнять различные операции или выпускать продукцию разного ассортимента, пользоваться разными станками и материалами), может быть обеспечена применением метода факторного анализа. Он позволяет на основе некоторых преобразований всех исходных переменных, характеризующих такие обстоятельства, с использованием корреляции между ними синтезировать укрупненные показатели — главные компоненты. Каждая из них представляет собой линейную комбинацию наиболее тесно связанных исходных переменных и выражает некоторую, обычно хорошо поддающуюся содержательной интерпретации тенденцию в распределении наблюдений на качественно разнородные группы. Таким образом удастся идентифицировать такие группы, включающие те объекты (работников, предприятия и т.п.), для которых условия труда максимально схожи, а межгрупповые различия максимальны. Главных компонент бывает несколько, начиная с раскрывающей наиболее существенные зависимости между исходными переменными.

Регрессионные модели прогнозирования производительности труда часто строятся как зависимости от ограниченного количества таких предварительно выявленных обобщенных наиболее влиятельных факторов, что по целому ряду методических соображений оказывается более эффективным, чем непосредственный учет множества исходных обстоятельств. Именно таким образом, например, построена следующая модель производительности труда (Y) как среднемесячной выработки угля на одного занятого в шахтах подмосковного бассейна:

$$Y = 0,74f_1 + 0,4f_2 - 0,23f_3,$$

где f_1 — обобщенная характеристика процесса очистных работ, на 55% объясняющая изменчивость производительности труда шахтеров под влиянием таких исходных факторов, как среднединамическая мощность угольного пласта, удельный вес добычи угля очистными механизированными комплексами, средняя длина чистого забоя, среднemesячное подвигание действующей очистной линии забоя, среднесуточная нагрузка на лаву; f_2 — обобщенная характеристика внутришахтного транспорта, которая на 22,3% объясняет изменчивость производительности труда под влиянием среднего расстояния откатки, выдачи породы из шахты на 1000 т добычи угля, среднесуточного объема перевозок и среднemesячной производительности работающего электровоза; f_3 — обобщенная характеристика ремонта горных выработок и путей, на 5,3% объясняющая такую изменчивость под влиянием удельного объема перекрепления выработок на 1000 т добычи угля, коэффициента водообильности, удельного веса поддерживаемых выработок, закрепленных специальной крепью, удельного веса забалластированных путей от всей протяженности рельсовых путей.

Нормативные модели

В нормативных моделях режимные показатели регулируемых факторов выступают как неизвестные переменные, связанные функциональными ограничениями допустимого использования разного рода материальных, трудовых, финансовых ресурсов и целевой функцией. Они отображают зависимость производительности труда от этих факторов. При этом, если внутри объекта отсутствует борьба за названные ресурсы (нет проблемы их распределения между отдельными работами и их исполнителями), а также когда высока уверенность, что ожидания относительно будущих условий деятельности оправдаются, допустимо, пренебрегая риском, приме-

нить модель *математического*, в простейшем случае *линейного программирования*.

Возможный вариант такой модели предполагает, что уровень выработки в предстоящем периоде (Y) обусловлен n -факторами ($i = 1, \dots, n$), причем эта зависимость от их неизвестных величин $x_1, \dots, x_p, \dots, x_n$ (скажем, фондовооруженности, электровооруженности труда, средней заработной платы, материалоемкости продукции, ожидаемого объема спроса на нее и т.д.) определена посредством корреляционного анализа как статистически значимая и достоверная функция вида

$$Y = b_0 + \sum b_i x_i.$$

Также известны нижняя (PH_i) и верхняя (PM_i) границы, в пределах которых способна изменяться всякая переменная x_i , исходя либо из возможностей предпринимателя, либо из вероятной ошибки прогноза.

Требуется найти неотрицательные значения этих переменных, которые бы максимизировали такую функцию при ограничениях

$$PH_i \leq x_i \leq PM_i, \quad i = 1, \dots, n.$$

Такая задача разрешима симплекс-методом линейного программирования. При этом каждое ее ограничение получает пару так называемых двойственных оценок (верхнего и нижнего пределов), которые показывают, как может отразиться на росте производительности труда соответственно увеличение и уменьшение величины данного фактора по сравнению с его оптимальным значением при данных условиях, т. е. какова отдача по производительности труда, либо дополнительного выделения средств за счет других возможных направлений их использования на повышение производительности, либо дополнительных усилий по снижению расходования этих средств.

Рост производительности труда не является для предпринимателя самоцелью. Масса его прибыли может быть увеличена также за счет увеличения количества занятых, что требует дополнительных расходов. Этот путь альтернативен направлению средств на благоприятные изменения факторов производительности. В этом случае ситуация осложняется настолько, что требует перехода к оптимизационным моделям иного типа — теоретико-игровым, а именно к моделям *“игр с нулевой суммой”* или *антагонистических игр*.

Иное дело, когда производительность труда на предприятии в целом зависит от выработки разных групп работников, а увеличение этой выработки в каждом случае связано с затратами одних и тех же ограниченных ресурсов, например, финансовых. При этом, если предприниматель направит средства на повышение зарплаты работникам какой-то группы (чтобы “расшить узкое место” производства), это может дестимулировать другие группы, и их выработка понизится. Поиск оптимального решения в этих случаях связан с применением моделей, отображающих так называемые *коалиционные игры*.

Положение становится еще более щекотливым, когда заранее неизвестно, какой участок производства окажется “узким местом”, хотя с каким-то из них это наверняка случится. Предприниматель может ввести в действие стимулятор роста производительности заранее, исходя из своих предположений. Это — типичная ситуация принятия решений в условиях неопределенности. Чтобы найти здесь разумный выход, необходимо прибегнуть к использованию *математического аппарата теории статистических решений* и *“игр с природой”*.

Лекция 3

Рынок труда

Отношения между людьми, ищущими поле приложения “человеческому капиталу” и нуждающимися в его услугах, вместе с общественными институтами, которые регулируют их, образуют систему, называемую рынком труда. В сущности он являет собой единство и борьбу противоположностей — *спроса* на труд и его *предложения*. В обмене устанавливается их временное равновесие на определенном уровне занятости и оплаты труда. При этом остаются отвергнутым какое-то предложение и неудовлетворенным какой-то спрос, ибо по качественным характеристикам часть предлагаемого труда не отвечает требованиям испрашиваемого.

Результатом происходящего обмена всякий раз оказывается синтез представлений обеих сторон о труде в новом образе его качества и условия, с учетом которых формируются предложение услуг “человеческого капитала” и спрос на них в дальнейшем. Этим можно объяснить наблюдаемые с течением времени изменения структуры и предложения (по профессионально-квалификационным признакам, уровню интеллекта, образованности, активности, дисциплинированности и т.п.), и спроса (по предметной нацеленности, технологии и техническому оснащению, формам организации производства, вознаграждению трудовых услуг и т.п.).

§ 1. Предложение труда

Масштабы и факторы предложения

Оценка размеров предложения труда осуществляется в нашей стране методом, несущим на себе отпе-

чатки подхода, характерного для административно-командной системы: в общей численности населения выделяется *трудоспособное* (от 15 до 70 лет включительно — ныне порядка 110 млн человек), затем из него вычленяются так называемые *трудовые ресурсы* (т.е. люди, которые работают или, по формальным юридическим признакам, могли бы работать — около 86 млн человек) и, наконец, *определяется экономически активное население* (те, кто фактически трудится или ищет работу — их численность оценивается примерно в 75 млн человек).

За рубежом принят иной порядок. Скажем, в США все население подразделяется на институциональное (лица до 16 лет или находящиеся в тюрьмах, больницах и т. п.) и неинституциональное. Последнее расчленяется на несамодеятельное и самодеятельное, включающее занятых и безработных. К последним относятся люди, которые принадлежат к неинституциональному населению, не имеют работы в течение недели, охватываемой ежемесячным выборочным обследованием Бюро статистики труда (по 60 тыс. семей, репрезентативных для всего населения страны), предпринимали конкретные попытки найти работу на протяжении предшествующего месяца и в момент обследования в состоянии приступить к работе.

Однако при всех различиях в методиках определения экономически активного населения и безработных общие масштабы трудовых ресурсов (безотносительно к их структуре) определяются прежде всего численностью населения и долей в нем трудоспособного. То и другое формируется за пределами рынка и, казалось бы, не зависит от происходящего на нем. Но так ли это?

Трудовые ресурсы прирастают или сокращаются благодаря естественному воспроизводству (одни люди появляются на свет, другие покидают его) и миграции (кто-то прибывает в страну, регион, город на жительство, а кто-то отправляется искать счастье за пределами своей малой или большой родины).

Чем обуславливается количество рождений и смертей на тысячу жителей в данный период времени на определенной территории? Еще в XVIII в. Т. Р. Мальтус заметил, что рождаемость ограничивается воздержанием людей от деторождения и болезнями потенциальных родителей, смертность же увеличивается в связи с эпидемиями, войнами, а главное — нехваткой средств существования, что выявляется на рынке труда.

За период 1986—1994 гг. в исчислении на 1000 человек смертность в России возросла в 1,5 раза, а рождаемость снизилась в 1,8 раза. Средняя ожидаемая продолжительность жизни сократилась с 69,2 до 64,2 лет. Одновременно количество браков на 1000 человек уменьшилось, а разводов — возросло почти на 20%. Все это происходило на фоне резкого роста отвергаемого хозяйством предложения труда и падения реальной оплаты. Российская практика подтвердила теоретически известную обратную связь естественного воспроизводства населения с зависящим от него рынком труда.

Другой источник изменчивости трудовых ресурсов — миграционные процессы — тоже имеет свои внутренние закономерности, но также открыт для влияния рынкам труда; в нормальной политической обстановке человек тянется туда, где ожидает лучших условий приложения труда и жизни. Обычно мигранты — это, по большей части, люди, относящиеся к самостоятельному, экономически активному населению. Так, среди мигрантов в Россию доля лиц трудоспособных возрастов (для мужчин — от 16 до 60, для женщин — от 16 до 55 лет) превышает их удельный вес в постоянном населении.

Иммиграция в Россию преобладает над эмиграцией. Этот факт не противоречит сложной обстановке на российском рынке труда. Подавляющая часть иммигрантов — вынужденные переселенцы или же жители стран ближнего Зарубежья, где положение дел на рынке труда еще хуже.

Реальное предложение труда зависит не только от численности населения, но и от многих других факто-

ров: возрастной структуры населения, вероятности физически сохранить трудоспособность на протяжении жизни, склонности людей приступить к работе (вообще или в легальном хозяйстве в частности) и не покидать ее (ради досуга, отдыха на пенсии, по семейным обстоятельствам и т. п.), распространенности правонарушений, уровня их раскрываемости, характера наказаний, устройства пенитенциарной системы, системы воинской службы и др.

В целом предложение труда определяется как внешнехозяйственными, так и внутриэкономическими факторами, в том числе положением на рынке труда.

Так, сохранение трудоспособности решающим образом зависит от травматизма на производстве, его условий и организации труда. Каковы указанные обстоятельства, определяется степенью взаимной требовательности сторон рыночного обмена, которая в свою очередь обуславливается состоянием спроса и предложения труда. Не случайно в России смертность от несчастных случаев, отравлений и травм за 1990—1994 гг. возросла более чем в 1,8 раза, причем 75% ее приходилось на лиц трудоспособного возраста. Еще значительно увеличилась из-за этого инвалидность. И неудивительно: в 1993 г. расходы по охране труда в хозяйстве составляли лишь 4,6 тыс. руб. на одного работающего.

При определении масштабов предложения труда нужно принимать в расчет *общегодовую среднюю продолжительность рабочего времени* человека.

Продолжительность рабочей недели и трудового дня имеют пределы, которые обусловлены природой человека: люди испытывают необходимость в отдыхе “нормальной” длительности для того, чтобы поддерживать “нормальную” производительность труда. Это обычно и является базой для законодательной регламентации государством продолжительности рабочего времени. Величина требуемого “нормативного” отдыха не неизменна. Она зависит от среднего уровня здоровья, интенсивности тру-

да, физических условий как производственной деятельности, так и отдыха, “психологического климата” на работе и т.д. История свидетельствует, что продолжительность рабочего времени постепенно понижается в результате консенсуса, достигаемого работниками и работодателями.

Конечно, на реальную продолжительность рабочего времени влияют такие факторы, как общее состояние экономики и, особенно, положение на рынке труда. Бывает и так, что государство из соображений внеэкономического порядка пытается диктовать свою волю. В результате реальная продолжительность рабочего дня, недели, года либо меньше законодательно регламентированной, либо превосходит ее. Первое наблюдается сегодня в российском государственном и акционерном секторах, где широкое распространение получили так называемые “отпуска без сохранения содержания”.

Цена труда для продавца

Масштабы предложения на рынке труда при данном потенциале его ресурсов связаны с теми чистыми выгодами, которые труд обещает в отличие от досуга. Эти выгоды и являют собой *цену труда*, т. е. достойную зарплату, в представлении того, кто выставляет свои услуги на продажу. Человек оценивает все преимущества и недостатки каждой конкретной работы, которую может избрать, сопоставляя по стоимости то, что может получить, с тем, что будет упущено или что придется компенсировать. Этим обуславливается предложение конкретного труда в данном месте, данному предпринимателю или группе предпринимателей.

Что влияет на представление о достойной оплате и связанный с ним выбор? Применительно к труду вообще велика, особенно для молодежи, роль заработков старших поколений. В отношении определенных видов труда, возможных для человека, не подпадающих под нравственное табу, определяющее — наблюдаемые

заработки людей разных профессионально-квалификационных категорий.

Среда общения (семейное окружение в первую очередь) является важнейшим определителем выбора работы и предложения труда. Нередко дети идут по стопам родителей, старших братьев или сестер, других ближайших родственников, друзей дома или их собственных друзей. Социологи подтвердили, что это не частные случаи, а тенденция, выраженная достаточно ярко.

Поведение продавцов на рынке труда определяется полученным образованием и уже приобретенными деловыми навыками. С одной стороны, они внушают индивиду уважение к себе как специалисту, что определяет его требования к содержанию, режиму, условиям, организации работы, к перспективам профессионального роста, к кругу общения на работе и возможностям, которые в этом отношении открываются за ее пределами, наконец, к уровню достойной оплаты труда. С другой стороны, обучение стоит индивиду затрат средств и времени, а результаты профессиональной подготовки отражаются на эффективности его труда для нанимателя. Отсюда ожидание, что наниматель возместит эти расходы (а также издержки на удовлетворение специфических потребностей, приобретаемых вместе с образованием) с процентом, по меньшей мере, обычным способом для прибыли на капитал.

На предложении труда существенно сказываются также половозрастные, брачно-семейные, национальные, религиозные особенности. Многие виды труда с точки зрения требований, предъявляемых его содержанием к физиологии исполнителей, не устраивают женщин; по домашним обстоятельствам они часто предпочитают работу со свободным режимом или укороченным трудовым днем, в светлое время суток, с повышенной транспортной доступностью. Мужчины же нередко озабочены поиском дела, в первую очередь обеспечивающего возможности содержания семьи, инвестиций в будущее детей.

Свою роль играет и возраст. В молодости значение часто придается материальным условиям для создания семьи. Среди одиноких людей распространена тяга к работе, создающей круг общения, который открывает реальные перспективы обзавестись семьей.

Играет роль и установка на соответствие деятельности этническим традициям, распространенным в определенной национальной или конфессиональной среде представлениям о престижности тех или иных работ.

В общем, чем ниже квалификация человека и, следовательно, чем легче заменимы его услуги, тем больше он склонен поступаться всем остальным ради удовлетворения неотложных повседневных потребностей.

Предложения труда под углом зрения продолжительности рабочего дня зависят от представления продавца о достойной оплате последнего часа, которая должна компенсировать ему удлинение рабочего дня. Каждый дополнительно отработанный час уменьшает возможность наслаждаться благами, которые можно приобрести за счет его оплаты. Аналогично обстоит дело и с продолжительностью рабочей недели.

Предложение труда в общем случае синхронно реагирует на изменение цены спроса на услуги труда и может быть графически представлено кривой (SS на рис. 3.1), направленной слева направо снизу вверх. Она поднимается потому, что является кривой упущенных возможностей работодателя: зарплата должна покрывать ему издержки упущенных возможностей, альтернативного использования времени (другой вид труда, домашнее хозяйство, отдых) и привлекать тех, у кого издержки упущенных возможностей еще выше.

Однако такой отклик становится слабым или вообще отсутствует (запаздывает) применительно к новым работам, требующим предварительной профессиональной подготовки с длительным обучением. Характерна нынешняя ситуация на рынке труда России: изо дня в

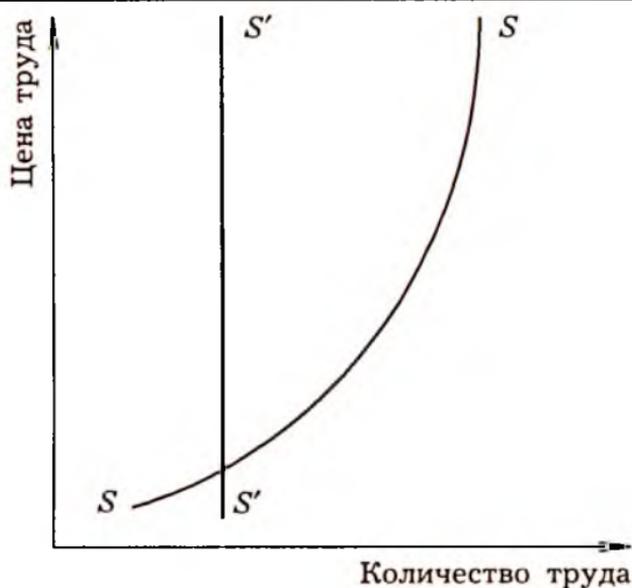


Рис. 3.1

день в различных средствах массовой информации преимущественно частными фирмами сообщаются одни те же запросы на чрезвычайно высоко оцениваемые услуги работников, но при таких требованиях к кандидатам, которым, по-видимому, мало кто способен соответствовать. Это обнаруживает структурное расхождение предложения труда и спроса на него. Если оно охватит преобладающую часть объема услуг, выставляемых на продажу, то кривая SS приблизится к прямой $S'S'$, параллельной оси цены труда на рис. 3.1.

Структура предложения труда по образованию, профессиональной подготовке и возрасту становится с научно-техническим прогрессом и развитием экономики все более значимым определителем того, какая часть предложения будет отвергнута рыночным обменом. Не случайно, по оценкам российских социологов, наибольшей готовностью к рыночной адаптации отличаются рабочие в возрасте 35 лет и с уровнем образования более высоким, чем у других. Примечательно и то, что со-

гласно данным выборочного обследования на конец 1994 г. доля лиц с высшим образованием среди занятых в хозяйстве России составляла 18,1%, а среди безработных — 10,5%, тогда как доля лиц, не имеющих полного среднего образования, равнялась 15,7 и 19,8%.

Институты поддержки предложения труда

Масштабы и структура предложения на рынке труда зависят от состояния и деятельности многих общественных институтов. К ним относятся семья, системы просвещения, образования, профессиональной подготовки и профориентации, религия, здравоохранение и др. Предложение труда зависит от организации и функционирования пассажирского транспорта, рынка жилья и иной недвижимости, бытовых услуг населению, системы воинской службы. На нее воздействуют средства массовой информации, пропагандистские кампании политических партий и общественных движений. В значительной степени масштабы, территориальная и профессиональная структура предложения могут меняться вследствие политических процессов, вызывающих массовые миграции. Существенна политика государства в области законодательного закрепления и защиты прав человека.

Семья в качестве института поддержки предложения труда выдержала многовековые испытания. Это транслятор культурного наследства, традиций, этических норм и мотивации труда. Она — главный инвестор в “человеческий капитал”, исходная духовная и финансовая база овладения знаниями, умениями, навыками, которые необходимы для трудовой деятельности.

Не менее важна другая сторона семьи — домашнее хозяйство, под которым понимают трудовую деятельность по месту совместного проживания людей, объединенных общим бюджетом.

Домашнее хозяйство играет особую роль в сельской местности. Оно может быть натуральным или товарным, воспринимать предложения труда, не востребованные рынком. Оно может строиться на дополнительном сокращении свободного времени членов семьи или на полном отказе от выхода на рынок труда. Поскольку в последнем случае именно семьей решается, выставить ли всякому ее члену собственный труд на рыночную продажу, постольку она оказывается регулятором общего объема и общей структуры предложения труда. При недостатке на рынке труда определенного качества этот регулятор способен пополнить его ресурсы, а при избытке — снять или, по крайней мере, ослабить проблему занятости

Успешное выполнение домашними хозяйствами указанных функций требует от государства действенной помощи им в виде правовой защиты, налоговых послаблений, необходимого землеотвода, доступных кредитов под жилищно-производственное строительство и на обзаведение утварью, на профессиональную подготовку, транспортного, снабженческо-сбытового обслуживания и т. д.

Системы просвещения, образования и профессиональной подготовки в государствах с развитой рыночной экономикой настраиваются на поддержку рыночного предложения труда, формируя знания и навыки людей, соответствующие характеру и содержанию их будущего труда. Финансирование такой системы за счет казны в США составляет 75—80% общего объема расходов, а в Греции, Канаде, Германии достигает 100%. Вдобавок в нашей стране профессиональная подготовка молодежи слабо ориентирована на структуру спроса на труд. В выпуске вузов лишь около 1% составляют специалисты для сферы услуг, доля которой в ВВП достигает 27%.

Обеспечение соответствия предложения труда спросу на него в развитых странах опирается на систему обычно бесплатной, в нарастающей степени субсидиру-

емой корпорациями высококвалифицированной подготовки и переподготовки кадров по актуальным профессиям. 96% компаний США с численностью работников не менее 250 человек включают в бюджет расходы на учебные материалы, 85% — на учебное оборудование, 64% — на зарплату преподавателей. Во Франции Национальный совет предпринимательского патроната ежегодно финансирует подготовку до 270 тыс. молодых работников на предприятиях и в учебных центрах.

Большую роль в регулировании предложения играет *профессиональная ориентация населения*, особенно молодежи. Это — консультативная и формирующе-воспитательная деятельность по вопросам выбора профессии и профессионального развития, адаптации к работе, изменений в направлении поисков занятия и т. п., основанная на психодиагностике (оценке качественно-количественных характеристик личности в соотнесении со свойствами, содержанием и требованиями конкретного труда). Она предполагает ознакомление людей с текущим положением и прогнозируемым будущим различных профессий на рынке труда (с возможностями предложения и спроса, их устойчивостью и подвижностью, условиями оплаты, различными рисками, требованиями к квалификации, здоровью и т. п.).

Массовые ошибки при выборе специальности весьма чувствительно сказываются не только на личных судьбах, но и на состоянии рынка труда в целом, а через него — и на общем экономическом росте. В странах с рыночным хозяйством профессиональная ориентация получила признание как вполне самостоятельная коммерческая деятельность, теоретически обоснованная и практически успешная.

В развитых странах, где, как в США, доля общих расходов на *здравоохранение и экологию* составляет около 3% ВВП, страховое медицинское обслуживание, подкрепляемое фондами страхования нетрудоспособности для малообеспеченных и неполных семей с детьми

(типа американской программы “Медикэр”), оказывается вполне достаточным, чтобы предложение услуг на рынке труда не угрожало состоянию здоровья населения. Развитым государствам потребовался не один десяток лет для отладки подобных систем, прежде чем они стали успешно функционировать. Неудивительно, что в России, где соответствующая реорганизация медицинского обслуживания началась лишь в 1995 г., дело обстоит не столь благополучно, тем более, что доля общих бюджетных расходов на здравоохранение упала в Российской Федерации до 1,8% ВВП.

Состояние здоровья населения в данное время отражается не только на текущем положении труда — оно имеет долговременные последствия, способные проявиться, когда в трудоспособный возраст вступят сегодняшние младенцы. Более всего удручает то, что 15% детей в России рождаются с физическими или психическими пороками.

Любые помехи *миграции населения* сдерживают рост предложения труда в одних местах, тем самым понижая порог его приемлемого качества, и потворствуют возникновению избытка этого предложения на других территориях, жители которых сталкиваются с ужесточением требований нанимателей и подвергаются повышенному риску остаться без работы. Это особенно существенно для государств, подобных России, где вследствие пространственных масштабов и глубоких различий культур населения отдельных местностей рынков труда и без того реально состоит из множества относительно обособленных региональных рынков.

Обычно миграции препятствуют: недостаток у потенциальных мигрантов информации об условиях жизни и труда в иных регионах, трудности с жилищным обустройством на новом месте, с поиском работы для всех трудоспособных членов семьи, с обучением всех трудоспособных членов семьи, с обучением детей и т.п. и, наконец, высокие транспортные тарифы. Все это фор-

мирует ожидания значительных издержек на перемещение, которые не оправдываются возможной выгодой от него. Задача государства — опираясь на структуры типа миграционных агентств, устранять подобные препятствия. Так это делается в экономически развитых странах, где, в частности, имеется доступный по ценам рынок жилья с 3—10% постоянного свободного фонда, а национальный рынок труда в правовом отношении является паритетным звеном международного.

Необходимость содержать *армию* — тяжелая нагрузка на рынок труда любой страны, который “обкрадывается” на массу самых физически работоспособных и наиболее мобильных людей, а при нынешних вооружениях и — высококвалифицированных специалистов. Станет ли она невыносимой для экономики, во многом зависит от военной доктрины государства, принятых основ военного строительства, организации армейской службы и т. п. Если эта доктрина не содержит претензий ни на мировое господство, ни на использование штыков для решения конфликтов внутри страны, исходит из принципа формирования армии по вольному найму и такой организации ее жизни в мирных условиях, что военнотружущим остается время для овладения гражданскими специальностями, то армейская служба может даже способствовать профориентации молодежи и положительно влиять на рынок труда.

Предложение труда страдает также от экономической дискриминации людей по различным признакам. В 1995 г. на всемирной встрече в Копенгагене главы государств и правительств признали, что обеспечить устойчивый характер социального и экономического развития невозможно без всестороннего участия женщин, и приняли обязательства “активизировать социальное развитие во всем мире с тем, чтобы все мужчины и женщины могли осуществлять свои права, использовать ресурсы и участвовать в выполнении обязанностей, что позволило бы им жить полноценной жизнью. *Уравнива-*

нию позиций женщин и мужчин на рынке труда способствуют Программы социальной поддержки семьи.

Такая поддержка эффективна и для малообеспеченных слоев населения, и для общества в целом, когда опирается на домохозяйственный подход. Именно им и руководствуется государственная практика последних десятилетий в развитых странах. Яркий пример — США с давно действующими программами “Помощь неполным семьям с детьми”, “От пособий к труду” и Законом от 1988 г. “О помощи семьям”.

Социальная поддержка малообеспеченных оказалась органично увязанной с их привлечением к работе, что улучшает предложение на рынке труда, отчасти компенсирует расходы на благотворительность и уже этим смягчает ее негативное влияние на экономический рост.

§ 2. Спрос на труд

Капитал и Труд: сиамские близнецы

Был бы человек, а дело для него найдется — говорят в народе. Однако это далеко не всегда так, что могут засвидетельствовать десятки миллионов безработных во всем мире.

Эффективный спрос на труд определяется объемом продукции, являющейся результатом приложения труда и соответственно получаемой людьми. Но труд в лице активно действующего человека никогда не выступает в одиночестве: предпринимаемые усилия идентифицируются как труд постольку, поскольку для достижения успеха люди используют определенные средства. Так что, в сущности, труд изначально неотделим от капитала.

Разделение капитала и труда на самостоятельные факторы производства, каждому из которых соответствует особая функция — предпринимательство и исполнительство, в значительной мере искусственно. Од-

нако оно все же полезно в целях анализа экономических процессов, в частности, динамики спроса на труд.

Валовый национальный продукт, являясь общим результатом применения труда и капитала, увеличивается вместе с предложением того и (или) другого, одновременно служит единственным источником спроса на любой из них.

Рост капитала при прочих равных условиях расширяет сферу занятости труда и увеличивает спрос на его услуги. Работодатели покупают трудовые услуги, оценив их вероятный вклад в создание своего дохода с учетом ожидаемых объемов продукции и цен продаж, когда убеждаются, что выручка от дополнительного найма, скорее всего, превысит издержки, связанные с ним. По мере роста издержек найма, если ничего более не изменится, будет предъявляться все меньший спрос на труд. Спрос этот обычно высокоэластичен: почти всегда в определенных пределах труд может замещаться капиталом. Такое замещение эффективно, если в результате отношение доходов работодателей к их общим издержкам возрастет. Это делает выгодным расширение объема продаж, а следовательно, хотя и с отставанием, повышает спрос на труд. Но замещение, которое обычно служит исходным пунктом расширения производства, не может произойти без сдвигов в структуре самого спроса на труд: относительно увеличиваются потребности в более квалифицированных кадрах, способных изобретать, конструировать, производить, обслуживать технику. В итоге большее предложение капитала как фактора производства может повышать спрос на одни трудовые услуги и снижать на другие.

Капиталу приходится все глубже проникать в хозяйство вплоть до предела, при котором его дальнейшее применение уже невыгодно. Поскольку конкуренция выравнивает цену фактора производства по областям его применения, постольку крайняя цена и оказывается ценой всех направлений его использования. А потому, хотя

дополнительное производство в результате увеличения капитала и большего приложения высококвалифицированного труда, с которым оно сопряжено, наращивает национальный валовой продукт, от чего выигрывает труд в целом, но нормы вознаграждения самого капитала и услуг высокой квалификации снижаются.

Кривая общего рыночного спроса на труд (DD на рис. 3.2) направлена слева направо сверху вниз, ибо отображает связанное с ростом спроса изменение утраченных возможностей работодателей: экономия на оплате наемного труда по мере такого роста должна компенсировать им упущенную выгоду от альтернативного использования капитала — вложений в технику или иных инвестиций, требующих наемного труда, в целом меньше. Но это — при прочих равных условиях, а поскольку при реализации таких возможностей доля услуг квалифицированных работников, соответственно выше оплачиваемых, станет больше, постольку сама кривая DD изменит свое положение на $D'D'$.

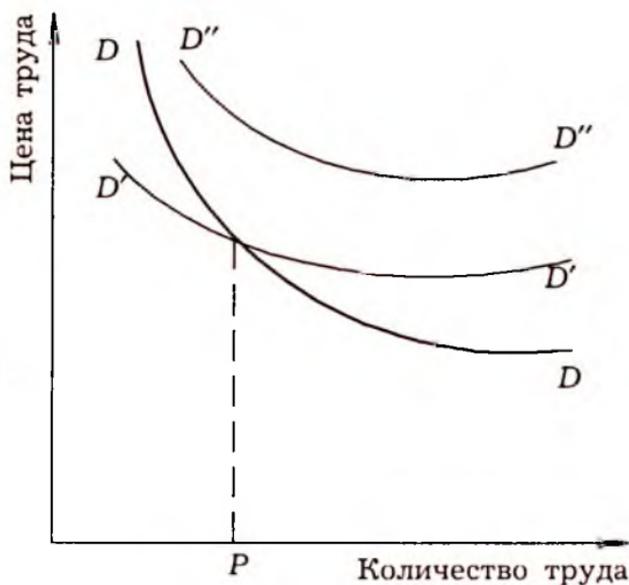


Рис. 3.2

Когда общая численность занятых невелика, при возросшей, но стабильной доле подобного рода услуг количество квалифицированных работников тоже незначительно. Следовательно, реализуется лишь малая часть упомянутых возможностей, а утрачиваемые выгоды большей их части нужно компенсировать одновременно с некоторым увеличением издержек на оплату труда. Это увеличение в сумме со все еще необходимым возмещением превосходит то, что было бы упущено в ситуации, соответствующей DD при такой же численности занятых. Поэтому начало $D'D'$ располагается ниже DD . А при увеличении занятости возрастет и количество квалифицированных работников, что позволит полнее задействовать возможности, правда, с ростом издержек на повышенную оплату труда. Но это, в конце концов, с лихвой окупится спасенной выгодой. Вот почему конец $D'D'$ и лежит выше DD .

Разумеется, если численность занятых не достигает P человек, предприниматели предпочтут игнорировать многие возможности научно-технического прогресса, определяющие ту долю квалифицированного труда, которая необходима для их реализации, характеризует качество этих инноваций и отражена положением кривой $D'D'$ на рис. 3.2. Если же указанная доля возрастет (для чего необходимы новинки посовременнее), то и положение кривой изменится ($D''D''$ на рис. 3.2), причем сделает эффективным освоение больших достижений НТП, чем те, которые выгодны для реализации согласно $D'D'$, и с меньшим общим спросом на труд, но при значительно возросших потребностях в специалистах высокой квалификации. Эти два случая наглядно иллюстрируют различия происходящего со спросом на рынках труда России и стран с развитой рыночной экономикой.

Структурные изменения спроса

Достижения второй половины XX в. таких областях научно-технического прогресса, как микроэлектроника,

информатика, автоматизация, создание новых материалов, биоинженерия, придали технологическим инновациям непрерывный массовый характер, что потребовало новых подходов к организации труда, невиданно возвышающих роль “человеческого капитала”. За последние 30 лет в разных странах это породило коренные изменения структуры спроса на него, удовлетворение этого спроса стало решающим для успеха в конкурентной борьбе. Соответствующие изменения убедительно характеризуются ростом доли работников преимущественно творческого труда в общей численности занятых: в США — более чем в 1,2, в Германии и Великобритании — почти в 1,3, в Японии — в 1,4 раза. При этом удельный вес работников близкого к шаблонному труда в США и Великобритании снизился примерно в 1,4, в Германии — в 1,5, в Японии — в 1,8 раза.

Это дало огромные возможности для улучшения результативности труда. На труд с элементами творчества уже приходится большая часть рыночного спроса в этих странах: в Великобритании — 95% в общем притоке рабочей силы в хозяйство, в Японии — 90%, в Германии — 89%, в США — 85%. В США уже в 1984 г. 6% рабочих мест требовали от служащих высших уровней образования, а в ближайшее время, по прогнозам, число рабочих мест поднимется до 13%.

Показательно, что после Второй мировой войны среди наемных работников в США доля “белых воротничков” (менеджеров и служащих фирм, людей, занятых в сферах юриспруденции, образования, медицины и т. п.) возрасла в среднем на 1,3%, а “голубых воротничков” (работников физического труда) и сельскохозяйственных рабочих сокращалась соответственно на 1,1 и 4,3% в год. Это существенно связано с тем, что в резко ускоривших свое развитие наукоемких отраслях около 40% работников занято не в самом производстве, а в его подготовке, обеспечении, контроле и управлении.

Слепо копировать такую структуру занятости современной России, видимо, не следует. Структура хозяйства у нас пока совсем иная, слишком велико отставание в области научно-технического прогресса, а его ориентация отличается от характерной для развитой рыночной экономики. Но не учитывать мировую тенденцию тоже нельзя.

Институты поддержки спроса

Спрос на труд, так же, как его предложение, изменяется под влиянием ряда общественных институтов, которые непосредственно рыночными не являются, но в различных формах воздействуют на поведение работодателей. Это профсоюзы, биржа труда, государственные службы, регулирующие занятость, налоги, предпринимательство. Продуктивный принцип влияния на спрос для них един: желаешь пособить труду — поддержи капитал.

Из спорадического добровольного сбора и распространения в конце XIX в. профсоюзами среди безработных “братьев по классу” отрывочных сведений о состоянии спроса на рабочую силу затем выросла стройная система саморегистрации безработных в местных отделениях профсоюзов и обязательного поиска потребных вакансий для нуждающихся. В дальнейшем подобная информация стала распространяться через печать. По примеру и на основе таких систем возникли и превратились в мощные информационные центры биржи труда, которые постепенно приобретали характер служб занятости с гораздо более широкими функциями и полномочиями.

Одновременно профсоюзы овладевали иными, активными способами поддержки производного спроса на труд. Это — его увеличение посредством профсоюзной рекламы продукции работодателей или добывания заказов для своих фирм (в частности, на основе соглашений о сотрудничестве с иными профсоюзами); лоббирование во властных структурах высоких импортных пошлин

и жестких импортных квот на конкурирующие товары; инвестирование сбережений своих членов в предприятия, на которых те трудятся, а также в поставляющие им материально-технические ресурсы (для понижения давления на цены). Такие способы получили широкое распространение в странах со зрелой рыночной экономикой. В России опыт их применения пока намного скромнее.

Биржи труда, в свою очередь, все чаще стали выступать в качестве общественных и муниципальных агентств по найму, заполняя вакансии, о наличии которых сообщают предприниматели. Они превратились в единственные органы по набору работников на государственные предприятия. Прохождение безработными регистрации на такой бирже, как правило, является обязательным условием получения ими соответствующих социальных пособий. В странах со всеобщими системами страхования занятости при потере работы страховые свидетельства должны передаваться на биржу труда. Кое-где предприниматели обязаны информировать биржу о потребностях в рабочей силе.

Воссозданы такие биржи и в России, но их деятельность еще недостаточно активна, хотя и подкрепляется Государственным фондом занятости населения (ГФЗН), который распоряжается всего 0,4% ВВП (на девять десятых это — взносы самих работодателей в размере 2% фонда оплаты труда на предприятии). Нормативными документами эти средства рекомендуется использовать, помимо прочего, для инвестирования и кредитования на договорных началах товаропроизводителей под гарантии сохранения и создания ими дополнительных рабочих мест и учреждений, принимающих на себя обязанности профессиональной подготовки и переподготовки безработных с их последующим трудоустройством.

Фактически в современной России в целях поддержания спроса на труд у работодателей изымается средств в 4—5 раз больше, чем им на это дело возвращается,

причем преимущественно в виде кредита. Между тем известен другой источник финансирования такой поддержки — налог на личные доходы высокообеспеченных граждан (хотя бы из тех самых 10%, которые сегодня в России имеют доходы, в 15 раз превосходящие то, что получают бедняки). Именно на подобном источнике в США базируется реализация программы “Рабочие места и основные профессии”.

Государство имеет и иной способ регулирования спроса на труд. Это *помощь развитию домашнего хозяйства и малого бизнеса*. Удельный вес результатов малого бизнеса в ВВП при развитой рыночной экономике колеблется от 50 до 75%, в России же он сегодня — не более 10—12%. Исходя из мировой плотности подобных предприятий — одно на 30 человек населения — их в стране при нормальном уровне развития этой сферы должно бы насчитываться около 5 млн, фактически же их в России на порядок меньше. Принятая в 1994 г. двухлетняя Федеральная программа поддержки малого предпринимательства осталась нереализованной: ни финансовой, ни материальной помощи предприятия от государства так и не дождалось. Между тем в США помимо налоговых льгот и государственной страховки банковских кредитов малый бизнес получает ежегодно около 300 млрд долл. бюджетных дотаций, а государственный заказ крупной фирме предоставляется только под обязательство передачи определенного процента предприятиям малого бизнеса. В Японии доля малых предприятий в заказах правительства составляет примерно 45%. Тем самым рыночному спросу на труд оказывается весомая поддержка.

§ 3. Баланс труда: дефицит кадров и безработица

Рынок труда не отличается от товарного: и на нем одни люди, владельцы “человеческого капитала”, если

удаётся, продают свои услуги, другие прицениваются к товару и, когда подходит, покупают. Если спрос превышает предложение труда, возникает ситуация *дефицита кадров*. Результат превышения предложения над спросом — *безработица*. Ни дефицит, ни избыток работников не абсолютны: первое — недостаток подходящего трудового потенциала, второе — излишек непригодного (с точки зрения предпринимателей). Такой избыток и такой недостаток могут следовать параллельными курсами, образуя *структурную безработицу* или *структурный дефицит*. Например, сегодня в России на бирже труда учтены более 2 млн безработных, а от 300 до 500 тыс. вакантных мест через службу занятости ищут желающих их занять.

Безработица в рыночной экономике вообще не начинается с нуля и не исчезает совсем. В лучшем случае она опускается до уровня *фрикционной безработицы*, т. е. временной незанятости людей из-за перехода с одних мест работы на другие. Существуют правила Международной организации труда (МОТ), регламентирующие оценку ее величины. Следуя им, в США ее фиксируют путем обобщения данных ежемесячного выборочного обследования 60 тыс. семей, представляющих все население страны. При этом официальный показатель уровня безработицы — процентное отношение количества незанятых к общей численности самодеятельного населения, — даже скорректированный на сезонные колебания, оказывается выше.

Статус безработного при такой оценке связан с конкретным выбором альтернативы в каждой из следующих ситуаций. Первая: человек либо принимает решение начать активные поиски работы и тогда становится официально безработным, либо отказывается от этого и превращается в лицо, относимое к несамодеятельному населению. Вторая: либо человек уклоняется от предложенной работы и сохраняет положение официально безработного, либо принимает ее и переходит в категорию занятых.

Поскольку в основе всякого решения лежит соизмерение ожидаемых выгод и издержек, постольку рост безработицы можно наблюдать и при наличии свободных рабочих мест. Ведь приобретая статус безработного, человек извлекает какую-то выгоду (получает всякого рода пособия, расстается с надоевшей, плохо оплачиваемой, неудовлетворяющей по содержанию или условиям труда работой, приобретает возможность больше времени уделять семье, отдыху, хобби и т. п.) и несет определенные издержки (утрачивает трудовой доход, лишается удовольствий от привычного дела, от регулярного общения с друзьями-коллегами и т. п.). При наличии свободных рабочих мест любые мероприятия государства, увеличивающие выгоды от статуса безработного (особенно слишком весомые пособия по социальному обеспечению с длительными сроками и мягкими условиями предоставления, чрезмерная страховка занятости и прочее в том же духе), потворствуют росту уровня безработицы.

Соотношение издержек и выгод статуса безработного в значительной мере зависит от принятой работниками иерархии ценностей. Очевидно, что издержки безработицы особенно велики для того, кто на первое место ставит самореализацию в работе, возможность оказывать своим трудом помощь людям и т. п.

Согласно результатам охватившего 34 страны всемирного исследования ценностей весомость тех из них, которые связаны с возможностями не работать, избегать неудобств и стрессов, для россиян весьма велика; среди них широко распространена не вполне осознанная приверженность надежному, пусть невысокому, заработку и сокращению трудовых затрат при относительном безразличии к самоотдаче, направленной на социально значимые достижения.

Безработица может быть явной и скрытой. Это зависит от способа, к которому прибегают наниматели, чтобы привести объем реально используемых услуг труда в соответствие с собственным экономически оправдан-

ным спросом на них. Явная безработица порождается, например, увольнением определенной части работников в связи с сезонным характером производства или всех работников, если предприятие ликвидируется. Очевидную и легко фиксируемую безработицу вызывает обусловленное изменением рыночной конъюнктуры сворачивание выпуска продукции и, как следствие, сокращение работников. Однако наниматели предпочитают не применять этот способ в отношении высококвалифицированного персонала, ветеранов, которые хорошо знают специфику данного производства, обладают особыми навыками и пользуются доверием руководства при допуске к работе с ценными материалами, дорогим оборудованием и т. п. Редко он распространяется и на специалистов высокой квалификации из-за опасений разглашения ими конкурентам “ноу-хау” или коммерческих секретов фирмы, да и во избежание трудностей найма подобных работников при увеличении экономической конъюнктуры.

Иное дело — использовать персонал по взаимному согласию неполное рабочее время. Это может достигаться сокращением продолжительности рабочего дня, уменьшением числа рабочих дней в неделе, предоставлением внеочередных отпусков, в том числе и без сохранения оплаты. Безработица в такой ситуации имеет *скрытый* характер и называется *подавленной*. Подавленная безработица во многих случаях предпочтительнее для самих работников. В России в середине 1995 г. она распространялась на 13—17% работающих. При этом почти 70% рабочих и около 55% служащих государственных предприятий не одобряли решение кадровой проблемы путем сокращения персонала.

§ 4. Цена труда. Заработная плата

Любой рынок при ближайшем рассмотрении — состязание цен. И рынок труда — не исключение. Оплата,

предлагаемая нанимателем, чтобы привлечь на работу в конкретных условиях определенное количество людей — это цена спроса. Оплата, требуемая теми, кто подражается поработать, за согласие на усилия, необходимые для производства определенного количества товара в течение конкретного периода — это цена предложения труда. Поскольку одной стороне желательно обеспечить себя кадрами, а другой — решить проблему трудоустройства, постольку на рынке происходит “уторгование” таких цен: работодатели повышают свои, а нанимающиеся снижают свои, и так, пока они не совпадут, что обозначит заключение сделки.

Существуют ли при этом границы уступчивости для тех и других, и если да, то в какой именно момент они ударят по рукам (имея в виду, что на рынке множество продавцов и покупателей, действующих независимо от остальных и не сговариваясь с ними, причем речь идет о качественно однородном, “нормальном” труде, в котором нуждаются наниматели с качественно однородными, “нормальными” предпринимательскими способностями)? Такая граница есть. Работодателю ее ставит предельная производительность труда, предлагаемая на рынке: если фирма максимизирует прибыль, то повышает цену спроса и нанимает недостающих работников до тех пор, пока такая обещаемая продавцу труда цена (или, что то же самое, издержки, связанные с покупкой) не превзойдет предельной доходности труда.

Граница уступчивости соотносится с издержками воспроизводства рабочей силы как “человеческого капитала”, включая упущенную выгоду от досуга. На меньшее продавец согласится, если только ожидает, что ему, попадающему в разряд малообеспеченных, уступку в цене компенсирует государственное вспомоществование, а при отказе от сделки потеряет еще больше даже при всех социальных пособиях по безработице. Покупатель держит про запас варианты технических или организационных нововведений за счет своего капитала, манев-

ра номенклатурной продукцией и т. п., которые позволят повысить предельную производительность труда, а соответственно — обещаемую продавцу цену. Так что, хотя кое-кого постигнет разочарование, в целом для сторон, встречающихся на рынке труда, торг не безрезультатен.

Из рис. 3.3 видно, что обе стороны удовлетворятся условиями сделки в точке M , где пересекаются кривые предложения труда (SS) и спроса на него (DD).

При совершенной конкуренции, когда все работники получают одинаковую зарплату независимо от того, на какой фирме трудятся, для отдельного предпринимателя предложение труда абсолютно эластично по цене спроса, которая воспринимается им как заранее заданная величина. Ему выгодно нанимать работников до тех пор, пока предельный доход от труда не падает ниже данной величины, т. е. предельные издержки на труд у такого работодателя постоянны и равны этой цене. Если поднять цену выше равновесной, то увеличится безработица, поскольку фирма сможет нанять меньше людей, а если опустить ниже, то появится не связанный со структурой кадров их абсолютный дефицит, так как фирме их потребуется больше, чем при равновесной цене (см. рис. 3.4).



Рис. 3.3

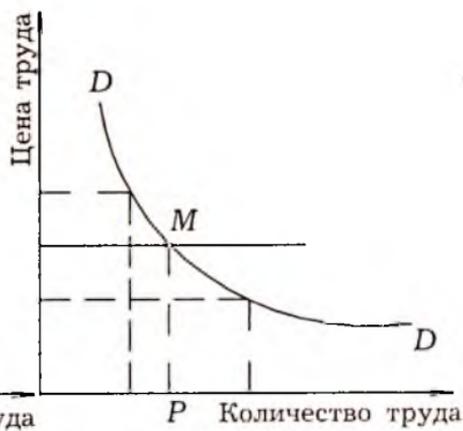


Рис. 3.4

Точка *M* примечательна и тем, что в ней для предпринимателей выполняется еще одно важное условие — предельный доход от всех факторов производства одинаков, ибо только в этом случае достигается минимум общих издержек на данный объем продукции или ее максимальный выпуск при фиксированном объеме издержек. Иначе работодателям оказался бы выгоден перелив капитала между оплатой труда и инвестициями в средства производства.

Цена, которую работодатель готов заплатить за использование труда, рассматривается в рыночной экономике как *заработная плата*. Она выступает в различных формах непосредственно денежных или натуральных расчетов нанимателя с работниками (повременной, сдельной или аккордной оплаты, премий, гонораров, комиссионных и т. д., которые иногда выдаются в виде части произведенных товаров), а также включает расходы предпринимателя на обучение и переподготовку персонала, обеспечение безопасности и безвредных условий труда, поддержание здоровья работников, на заботу о досуге и отдыхе работников, образовании их детей и т. п.

Заработная плата тем выше, чем значительнее спрос на труд, а этот спрос возрастает при повышении производительности труда, что зависит не только от усилий самих работников, но и от количества и качества материально-технических ресурсов, которыми их наделяет работодатель, от того, как он организует их труд, т. е. от его собственных управленческих трудовых усилий. Поэтому личный доход предпринимателя от таких усилий, в экономической теории обычно рассматриваемый как часть прибыли предприятия, по сути также является заработной платой. Это нередко соответственно оформляется в малом бизнесе, где явно видно, что в деятельности предпринимателя руководящие функции органично сочетаются и переплетаются с исполнитель-

скими: здесь предпринимателю по согласованию с наемными работниками устанавливается определенная заработная плата.

Спрос на труд, как и на любой товар, зависит от общей экономической конъюнктуры. Если она благоприятна, то предприниматель стремится, опережая конкурентов, расширить производство прежде всего за счет трудовых усилий работников сверх "нормальных", оговоренных в соглашении о найме (путем повышения интенсивности труда либо увеличения продолжительности рабочего дня). В таком случае работники получают возможность давить на предпринимателя и добиваться за счет его сверхприбыли повышенных заработков, компенсирующих им упущенную выгоду свободного времени, сохранения сил и здоровья и т. п.

С ростом заработной платы цена отдыха, вследствие того, что работники жертвуют им, повышается. Существует и естественный предел уступок со стороны работника, что связано с физической необходимостью регулярно восстанавливать способность к труду. Рано или поздно наступает такой момент, когда увеличение заработной платы влечет за собой на каком-то отрезке стабилизацию, а затем и снижение интенсивности труда и сокращение рабочего времени. Это означает (см. рис. 3.5), что если при начальном повышении заработной платы за счет сверхнормальных трудовых усилий (с w_1 до w_2) эффект сокращения свободного времени и отдыха перекрывается эффектом дополнительного дохода, то при следующем (с w_2 до w_3) они уравниваются, а при повышении w_3 их соотношение меняется на обратное.

Различают *номинальную* и *реальную* заработную плату. Первая, строго говоря, — это представленная в денежной форме сумма всего того, что работник получает за свой труд от работодателя (включая непосредственно денежные, а также натуральные выплаты и прочие вложения предпринимателя в работника в оцен-

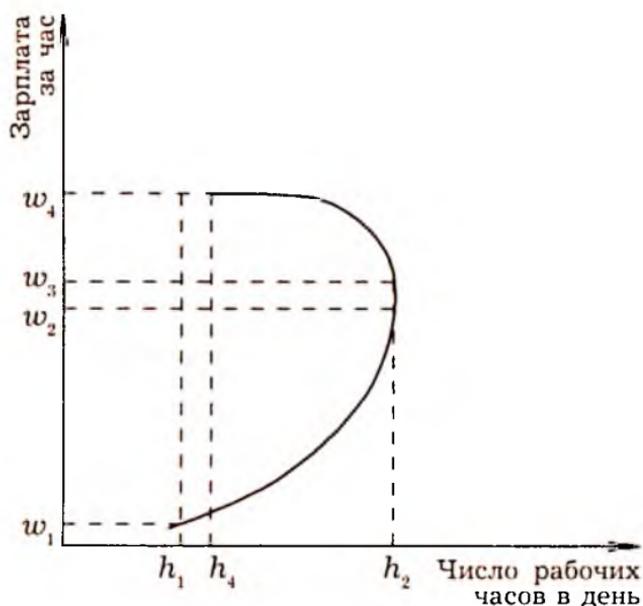


Рис. 3.5

ке по рыночной стоимости их самих или заменителей). Реальная заработная плата — это совокупность товаров и услуг, которые можно приобрести на соответствующую сумму с учетом покупательной способности денег. Упомянутые выше натуральные выплаты и прочие вложения работодателя в работника чаще всего для простоты не учитываются в составе его номинальной зарплаты, а принимаются во внимание при подсчете реальной.

Теоретически доказано, что условием максимизации прибыли является равенство предельного продукта труда именно реальной заработной плате, которая поэтому в среднем может расти примерно теми же темпами, что и производительность труда. Статистика развитых стран за длительные периоды подтверждает это. А наблюдаемые в отдельные промежутки отклонения динамики реальной зарплаты от изменений производительности труда вверх свидетельствуют о перераспределении общего дохода в пользу труда, вниз — в пользу капитала.

Дифференциация заработной платы

Существующие на практике различия заработной платы по отраслям, профессиям и т. д. связаны с разными соотношениями спроса на соответствующий труд и его предложения. Это естественно, ибо неоднородны и умения, способности, уровни подготовки тех, кто владеет разными профессиями или трудится в разных отраслях, и содержание, условия, привлекательность работ в этих отраслях. Реальная конкуренция на рынке труда далека от совершенной.

Факторы, обуславливающие неоднородность труда, образуют две группы. Первая группа — все, что сопряжено с разной природной одаренностью работников, различиями времени и расходов, которые требуются им для приобретения необходимых знаний и навыков. Вторая группа — то, что связано с технологическими особенностями труда. Тем не менее, в отношении некоторых квалифицированных работников разных профессий ситуация приближается к совершенной конкуренции: в каждый данный момент эти люди могут практически заменить друг друга.

Принципиально возможное перемещение работников в группы, где нужна иная квалификация и более высокое мастерство, ограничено и врожденными задатками, и временем, требующимся на приобретение знаний, навыков и умений, а также необходимыми для этого затратами. Поэтому, не имея равноценной замены, работники элитных на сегодня групп и выдающиеся специалисты вообще получают много больше среднего уровня.

Аналогично воздействие научно-технического прогресса. Он порождает тенденцию унификации процессов производства разных продуктов, нужных для этого работ и операций с участием человека. Но во времени и в отраслевом пространстве НТП протекает неравномерно, и потому сохраняются такие виды труда, справить-

ся с каждым из которых посильно большему (или меньшему) количеству работников по сравнению со спросом на их услуги. Отсюда — отраслевая дифференциация заработной платы.

Существуют и так называемые выравнивающие различия в зарплате. Какие-то из них возмещают связанную с разными условиями большую или меньшую привлекательность одного и того же труда в конкретных отраслях, производствах, на отдельных предприятиях (например, работа крановщика в литейном и сборочном цехах, или слесаря в ЖЭКе и на производстве, или электрика на машиностроительном и химическом предприятиях). Какие-то другие компенсируют отклонения от условий совершенной конкуренции, приводящие к дефициту кадров по причинам либо высоких денежных и иных издержек для такой смены работы, которая требует переезда (неподъемная стоимость жилья на новом месте, моральные препятствия типа отрыва от родной среды, отсутствие работы для других членов семьи и т. п.), либо — из-за искусственных институциональных и социальных ограничений перемещения труда (“закрытые” отрасли, предприятия, населенные пункты, что особенно было характерно для России; национальные, расовые, конфессиональные и тому подобные препятствия).

Но в любом случае правила эффективного поведения на рынке труда диктуют предпринимателям при прочих равных условиях обещание и назначение более высокой заработной платы работникам, опередившим других в развитии своих способностей и уровне квалификации благодаря инвестициям в “человеческий капитал” и проявляющим это через доходность своего труда. Если следовать таким правилам, то ее рост или падение этой доходности (при отсутствии сдвигов во всем ином) — единственный критерий изменений уровня заработной платы.

§ 5. Безработица и инфляция

Общество, в котором существуют силы, способные принудить работодателей увеличить зарплату быстрее, чем растет производительность труда, так что их издержки начинают превышать чистый вклад предельного рабочего в выручку, неизбежно сталкивается со следующей ситуацией. Работодатели отвечают уменьшением или прекращением приема новых работников взамен выбывающих и сокращением количества рабочих мест либо продолжительности рабочего времени. Идти на это их вынуждает альтернатива банкротства, ибо попытки компенсировать возросшие издержки на оплату труда повышением цен на производимую продукцию оборачиваются падением спроса на нее из-за возросших цен и уменьшением объемов.

По мнению государственных деятелей определенного толка, в условиях спада производства не остается ничего иного, кроме как проводить стимулирующую инфляционную денежную политику, которая повышает общий уровень цен. При этом удорожание прочих товаров уменьшает относительную цену продукции, продажи которой ранее сократились. Это позволяет расширить ее реализацию и восстановить или поддержать занятость, но при всеобщем снижении реальной заработной платы. Налицо выбор между оплатой не по труду и безработицей или между занятостью не по карману и инфляцией. Именно такого взгляда — что безработица и инфляция существуют в экономике, сменяя друг друга, но никак не синхронно — придерживались Д. Кейнс и его последователи.

Однако, начиная с 1970-х гг. почти повсеместно, а особенно в США, обнаружилось сосуществование инфляции и безработицы. Анализ этого явления с использованием модели поведения совокупных расходов, усложненной по сравнению с кейнсианской, позволил прийти к следующему обобщению: при таком сосуществовании

низкие темпы инфляции должны сопровождаться высокой безработицей и наоборот. Эта зависимость названа *кривой Филлипса* по имени английского экономиста, разработавшего свою концепцию на основе устойчивой связи уровня безработицы и темпов роста средней денежной зарплаты, выявленной им при исследовании фактических данных по Великобритании за 1862—1957 гг.

Данная зависимость имеет две основные причины. Одна — структурная разбалансированность рынка труда, из-за которой увеличение оплаты его дефицитных видов повышает издержки предпринимателей и вызывает рост товарных цен при том, что среди остальных групп работников отсутствует полная занятость. Другая — монополизм профсоюзов на этом рынке, ужесточающих требования по поводу роста зарплаты. Не подчинившись им в условиях, близких к полной занятости, предприниматели рискуют пропустить пик наиболее прибыльной деловой активности, а потому, игрой на опережение конкурентов добиваясь на время собственного монопольного положения на товарном рынке, переносят издержки, связанные с увеличением зарплаты своим работникам, на потребителей продукции через повышение цен на нее, хотя дополнительный спрос отсутствует.

Эту зависимость можно “отменить” лишь введением принудительного труда на любых условиях, разгоне профсоюзов с надежной изоляцией их активистов от вольнопоселенцев и реальной перспективой того же самого для предпринимателей при их малейшей попытке воспользоваться плодами опережения конкурентов. Но тогда исчезнут мотивы для массовой трудовой активности и экономика рухнет. А при стремлении избежать такого исхода всякое сочетание жесткости и мягкости налогово-бюджетной и кредитной политики государства, благотворно сказываясь либо на темпах инфляции, либо на уровне безработицы, всегда будет генерировать повышение или этого уровня, или этих тем-

пов. Но возможна “смешанная” политика, соответствующая такой точке на кривой Филлипса, которая наиболее приемлема в соотношении с откликом общества.

Поиск подобной точки может быть облегчен реструктуризацией налогов. При этом необходимо иметь в виду высокую эластичность спроса на труд, возможность замещения техникой и условия, делающие это выгодным для предпринимателя. Следует учитывать, что замещение труда техникой в свою очередь вызывает повышенный спрос на услуги людей, способных такую технику сконструировать, произвести и эксплуатировать, и соответственно увеличение заработной платы работников.

Для тех людей, чьи рабочие места ликвидируются, при отсутствии своевременной переквалификации неизбежно падение доходов. Именно максимальным его смягчением (совсем устранить падение нельзя) должно озаботиться государство, считающее своей целью создание процветающего “общества равных возможностей”, которое бы не знало нищеты. Решающую роль в плодотворной реализации такой заботы призвана сыграть фискальная и денежная политика, имеющая социальную направленность. Она должна облегчить людям доступ к образованию, профессиональному совершенствованию, переквалификации и т. п. Условие реализации таких программ — высокие налоги на вознаграждение за текущую работу. Такое налогообложение, во-первых, позволяет разворачивать программы социальной поддержки малоимущих, ориентированные на семью и потому наиболее действенные в отношении наращивания трудового потенциала, а во-вторых, дает возможность жестко регламентировать нижний предел оплаты наемного труда размером прожиточного минимума. Оно способно обеспечить населению доходы, соответствующие отсутствию безработицы среди желающих трудиться при довольно низком уровне личного материального потребления, но высоких инвестициях в “человеческий капи-

тал". Следствием будет устойчивый рост доходов (потребления) и сохранения занятости в дальнейшем.

Другая крайность — сочетание сравнительно низких налогов с обусловленным этим ограничением “кредитных” вложений в трудовой потенциал, “мягким” регулированием минимальной оплаты наемного труда и замораживанием или свертыванием программ социальной поддержки. Тогда доходы населения могут достигать размеров, соответствующих полной текущей занятости всех, кто желает этого, при более высоком уровне материального потребления, но малых инвестициях в “человеческий капитал”. Последствия будут прямо противоположные первому варианту.

Оба экстремальных решения предполагают равенство прочих условий, в частности, постоянство доли личных доходов, которые граждане вкладывают в свой “человеческий капитал”, и доли расходов на труд в предпринимательских издержках. Однако и та, и другая доли доходов при нормальной ситуации (если не слишком много доходов утаивается от налогов) в первом случае должны уменьшаться, а во втором — возрасти. При высоких налогах (первый случай) инвестиции в “человеческий капитал” оказываются способом, эффективным для тех, кто желает уклониться от притязаний казны, не преступая закона — и для самих предпринимателей, и для наемных работников (когда по договоренности с ними работодатель такими “именными” вложениями заменяет часть оплаты труда).

§ 6. Монопсония

Идеальная схема взаимоотношений на рынке труда разрушается монополизмом предпринимателей при найме работников. Монополия покупателей (именуемая *монопсонией*) связана со следующими условиями: среди всех возможных в какой-то местности работ явно преобладают необходимые определенному предприятию;

труд соответствующего вида относительно немобилен из-за ограниченности миграционных возможностей, либо из-за необходимости переквалификации, либо потому, что другие работы нельзя даже сравнить с ним по оплате; фирма диктует оплату в том смысле, что ставка, которую она выплачивает, прямо зависит от количества нанимаемых работников.

Показательные примеры этого — редкие на Севере крупные поселения, города-заводы, какие в России представлены множеством расплодившихся за последние десятилетия “почтовых ящиков” военно-промышленного комплекса, да и большинство заштатных малых городов страны. Так, согласно анкетному социологическому обследованию Норильского промышленного района, проведенному в 1994 г., угрозу высвобождения ощущали более 17% респондентов, причем почти 39% опрошенных указали на трудности нового трудоустройства в таком случае, а 20% вообще на невозможность найти работу в городе.

При господстве на рынке труда нескольких фирм-покупателей (это называется *олигопсонией*) существует тенденция таких фирм сговариваться и совместно действовать при найме работников, как вел бы себя монополист. Олигопсония характерна для любой отдаленной территории с узкой специализацией и бедной отраслевой структурой хозяйства.

Крупная фирма-монополист вынуждена тратить на тем более высокую заработную плату, чем больше работников нанимает. В этом случае кривая предложения труда для нее и совокупного предложения труда на рынке совпадают, причем весомую оплату, устанавливаемую для привлечения новых работников, приходится распространять и на всех нанятых ранее за меньшие суммы. Это означает, что затраты по привлечению дополнительного работника на соответствующую величину превысят его ставку заработной платы, возрастут и предельные издержки фирмы на труд. Для того чтобы,

уравнивая их с предельной выгодой от труда, максимизировать прибыль, монополист при прочих равных условиях будет вынужден нанимать меньше работников и выплачивать им меньшую заработную плату, чем в условиях совершенной конкуренции. Одновременно он сократит производство, чтобы поднялись цены на продукцию, или усилит эксплуатацию работников.

Как видно на рис. 3.6, при совершенной конкуренции равновесие достигается в точке (С) пересечения кривых спроса DD и предложения SS труда и в этом случае каждый из l_c работников получал бы заработную плату w_c . Но монополист платит заработную плату за равный труд, и для него кривая предложения труда SS является кривой средних издержек. Привлечение дополнительных работников потребовало бы наращивания заработной платы выше средней, так что кривая предельных издержек KR лежит выше SS , точка H ее пересечения с DD указывает на приемлемые для предпринимателя размеры занятости l_h . Сократив ее с l_c до

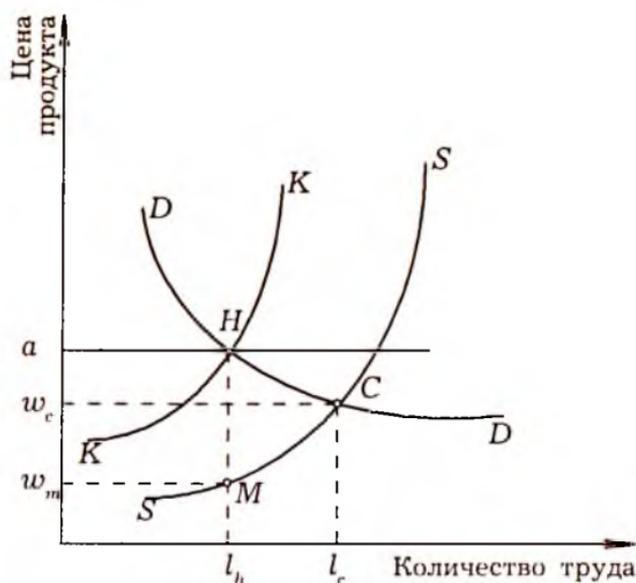


Рис. 3.6

l_n , монополист понизит издержки на заработную плату с w_c до w_m и увеличит свою прибыль на величину, равную площади $aNMw_m$.

Государство может попытаться предотвратить это законом о минимуме заработной платы, превышающем w_m , что, однако, приведет к возрастанию цены продукции монополиста, соответственно к сокращению спроса на нее и, стало быть, занятости, если работники сознательно не снизят свою производительность и выпуск продукции. Но тогда пострадают другие трудящиеся и общество в целом. Остается принудительно зафиксировать цену, а значит, либо подтолкнуть работодателя к свертыванию производства и вызвать цепную реакцию спада во всем хозяйстве, либо дотировать предпринимателя за счет бюджетных средств.

Единственная альтернатива — разрушение условий монополии. Это также требует государственного финансирования. Надо создавать конкурентов — предъявителей спроса на труд соответствующего вида, что далеко не всегда возможно, особенно когда дело касается добычи редких природных ресурсов, залежи которых территориально сконцентрированы, или производств, связанных с большим риском для людей. Но если создание конкурентов на рынке труда допустимо и возможно, то потребуются не только инвестиции в строительство, формирование инфраструктуры и т. п. — придется к тому же потратиться на правовые гарантии перемещения (а возможно, и переквалификации) работников региона, чтобы поднять и поддерживать в нем высокую эластичность спроса на труд.

Однако в отличие от упомянутых дотаций создание конкретной среды за счет бюджета может быть возможным. Финансированием, например, в форме предоставления целевых кредитов потенциальным конкурентам монополиста и предприятиям иного профиля, в том числе в других регионах, под обязательства переподготовки, принятия на работу и социального обустройства

сокращаемых или добровольно увольняющихся с предприятий-монополистов. Законодательная регламентация оплаты труда в условиях монополии как тактическое средство должна сочетаться с государственной экономической стратегией разрушения монополии.

§ 7. Профсоюзы

Другая сила, искажающая картину совершенной конкуренции, — профсоюзы. Для достижения своей основной цели — как можно более высокой зарплаты для работников — они располагают такими средствами, как манипулирование предложением соответствующего труда и воздействие на потребность в нем. Когда такую потребность испытывают многие независимые работодатели, а предложением руководит один продавец — конкретный профсоюз, тогда на рынке труда налицо не монополия, а *монополия продавца*. Профсоюз может действовать и прямо (непосредственное ограничение) и давя на законодательную власть — добиваясь ограничения иммиграции, труда подростков, женщин, инвалидов, уменьшения продолжительности рабочей недели и трудового дня, приближения сроков выхода на пенсию, введения квалификационного лицензирования профессий и т.п.

Результат всех этих действий — один и тот же, поскольку, как показано на рис. 3.7, если предложение трудовых услуг сокращается, то его кривая SS сдвигается налево в положение $S'S'$ с повышением заработной платы от w_c до w'_c , но — ценою сокращения работников ($l_c - l'_c$). Такая цена будет тем более приемлемой, чем менее эластичен спрос на труд: тогда профсоюз может склонить предпринимателей к более существенному увеличению заработной платы при сравнительно незначительном сокращении занятых (порою лишь угрозой забастовки).

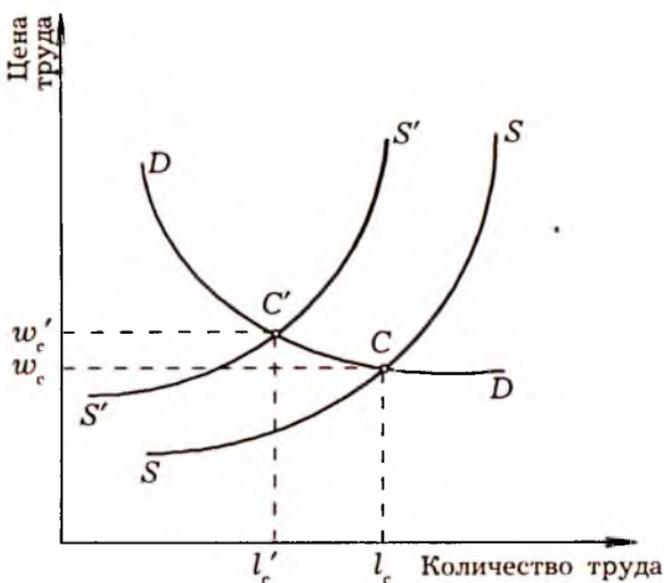


Рис. 3.7

Следствием для профсоюзной монополии может быть вредоносное для экономики в целом принуждение предпринимателей сохранять численность работников независимо от потребностей в них (характерный пример — противодействие шахтеров закрытию бесперспективных шахт), политическое лоббирование высоких импортных пошлин на конкурирующие товары и т. п.

Но у профсоюзов существуют и иные, благотворные для хозяйства пути воздействия на спрос на труд: профсоюзная реклама изготавливаемых изделий и обеспечение заказов на них по линии связей с другими профсоюзами — «смежниками»; повышение производительности и качества труда, делающее его более привлекательным для предпринимателей; инвестирование сбережений самих профсоюзов и их членов в развитие производств, на которых они работают, а также предприятий, поставляющих им ресурсы, и т. п.

Результаты таких действий показаны на рис. 3.8. При положительном наклоне кривой предложения труда и

сдвиге кривой спроса на него DD вверх (в положение $D'D'$) имеет место рост занятости членов данного профсоюза с l_c до l'_c и увеличение их номинальной заработной платы с w_c до w'_c , причем чем менее эластично предложение труда, тем более резко она повысится.

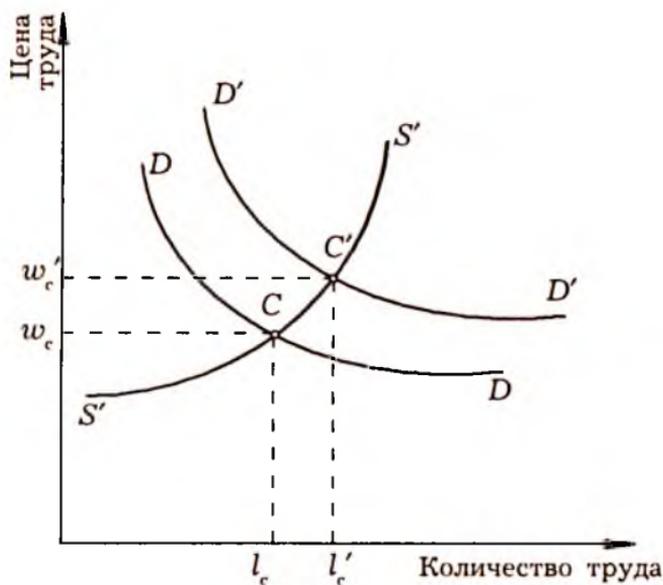


Рис. 3.8

Если же победа профсоюза достигнута экономически пагубными средствами, она в конечном счете окажется "пирровой". Неизбежное в таких случаях повышение цен снизит покупательную способность денег и выигрыш членов профсоюза в номинальной заработной плате поглотится падением реальной. Рост общего спроса на материально-технические ресурсы (другое последствие профсоюзного давления) отзовется повышением цен на них, а стало быть, ростом издержек работодателей и вызовет сокращение занятости.

Социальное развитие привело к тому, что на рынке труда большинства стран ныне действует *двусторонняя монополия*: профсоюзу противостоит ассоциация

предпринимателей. Особенно явственно это в таких отраслях, как металлургия, угольная промышленность и т. п. Это приводит заработную плату к усредненному, близкому к конкурентному результату. Однако степень такой близости зависит от соотношения сил партнеров, их правовых возможностей, определяемых государством, и позиции представителей государства как арбитра при заключении *тарифных отношений*.

§ 8. Социальное партнерство

Результативные переговоры по поводу тарифных соглашений ознаменовали начало новой эпохи в отношениях между предпринимателями и работниками — их постепенный переход к социальному партнерству. Разработка коллективных договоров и тарифных соглашений — важнейшая процедура налаживания такого партнерства в интересах обеих сторон и всего общества.

Основные разделы соглашений, соответственно практике в странах с развитой рыночной экономикой, определяют размер зарплаты, гарантии и приоритеты занятости, процедуры урегулирования трудовых споров. При этом оговариваются статус профсоюза на предприятии или в отрасли и права администрации принимать определенные решения без согласования с ним.

Согласование зарплаты, исходной точкой для которого служит информация о ее размерах на других предприятиях или в иных отраслях и т. п., предусматривает обсуждение, помимо тарифных ставок, уровня производительности труда, надбавок к базовой заработной плате, участие в прибылях, других элементов доходов (например, компенсации за переподготовку), дополнительных выплат, связанных с техникой безопасности, продолжительности рабочего дня и оплаты сверхурочных часов и работы в праздничные дни, отпусков, а также страхования здоровья и пенсионного обеспечения.

Гарантии занятости, должностного продвижения, условия увольнения и восстановления на предприятии оговариваются с учетом трудового стажа работников, его непрерывности и т. п. Принимаемая *процедура урегулирования трудовых споров* на протяжении срока действия соглашения касается вопросов компенсации простоев не по вине рабочих, делового соответствия работников открывающимся вакансиям и т. п. Споры по поводу содержащихся соглашений, когда стороны сами не могут прийти к консенсусу, решаются третейским судом, решения которого обязательны для них.

Практика заключения подобных соглашений в России пока не получила распространения (если не считать, по сути дела, ничего ни для кого не значивших коллективных договоров доперестроечного образца). Ныне их разработка регламентируется Указом Президента РФ "О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)", постановлением Правительства РФ "О Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений", законами РФ "О коллективных договорах и соглашениях" и "О тарифном регулировании оплаты труда", установившими иерархическую организацию этого процесса. Соответственно ей в Генеральном соглашении определяются соотношения минимальных тарифных ставок по основным профессиям хозяйства страны, в отраслевых — условия оплаты труда, учитывающие специфику отрасли, в региональных соглашениях, обязательных для применения на каждой территории, — нижние границы тарифа при заключении индивидуальных контрактов и коллективных трудовых договоров.

Сегодня в стране отсутствует необходимая четкость в распределении функций между соглашениями разных уровней (отраслевые не уделяют должного внимания дифференциации оплаты труда по профессионально-квалификационным группам работников отрасли, а региональные — конкретной увязке минимальной зарпла-

ты со стоимостью жизни на территории и надбавками, стимулирующими приток или “приживаемость” рабочей силы).

Центральным в рамках такого партнерства является вопрос о *минимуме заработной платы*. Согласованное решение по нему обычно утверждается как государственный закон. В США такой федеральный минимум варьирует в пределах 40—50% от средней зарплаты в обрабатывающей промышленности. В России минимум заработной платы ниже прожиточного минимума почти на треть.

Назначение минимума зарплаты — вопрос весьма тонкий не только в аспекте общеэкономических результатов, которыми чревато ее принудительное повышение, о чем уже говорилось выше. Он также небесспорен и с других позиций, а именно: на кого такое сомнительное благодеяние распространяется. Ведь рост минимума приводит либо к общему пропорциональному повышению всех зарплат, отчего выигрывают больше всего высокооплачиваемые, либо к снижению дифференциации в оплате труда разной квалификации, т. е. к элементам уравниловки.

Однако есть сугубо экономические доводы в пользу повышения минимальной зарплаты. Прежде всего при сильной монополии на рынке труда, что характерно для России, это повышение может подтягивать среднюю зарплату к являющейся равновесной в условиях конкуренции и не только не вызывать безработицу, а даже увеличивать занятость.

Коллективные договоры и тарифные соглашения — это еще не “классовый мир”, а, так сказать, “перемирие” между работодателями и наемными работниками.

Атмосфера “классового мира” определяется вовлеченностью работников во все дела фирмы — от осуществления примирительных процедур при разнообразных внутренних конфликтах до самого широкого (консультативного и представительного) соучастия в подготовке

и принятии хозяйственных решений, в собственности и доходах от нее, в управлении фондами социального обеспечения и страхования. Когда, как в Японии, 93% работников идентифицируют свое поведение с деятельностью фирмы, считая, что они выигрывают от повышения ее эффективности, тогда можно быть спокойным и за социальное партнерство как таковое, и за то, что его частные проявления не нанесут урона ни самому предприятию, ни данной сфере хозяйства, ни экономике и обществу в целом.

Социальное партнерство выбивает почву из-под ног не только экстремистских оппозиционных политических движений, сознательная цель которых — взорвать экономику и на этой волне вознестись к государственной власти, но также и профсоюзов (например, сегодня в США они охватывают лишь 17% трудящихся), а потому общеотраслевые, общерегиональные и генеральные тарифные соглашения становятся менее значимыми.

§ 9. Регионализация рынка труда

Мобильность труда по целому ряду уже упомянутых причин ограничена. В любой стране это наносит ущерб эластичности и предложению труда, и спросу на него, приводя к распаду рынка труда на множество локальных, относительно независимых или с односторонним движением между ними. При этом издержки и на поиск работы, и на поиск трудовых ресурсов могут быть хотя и велики, но соизмеримы с выгодой, получаемой при благополучном исходе дела. Однако бывают и обратные ситуации.

Занятость и уровень зарплаты в регионе существенно зависят от структуры его хозяйства, определяющей состав и динамику спроса на труд. Предложение труда, в свою очередь, находится под сильным влиянием оплаты труда, различающимся по отдельным территориям страны. По территории России масштабы, направлен-

ность и темпы изменений безработицы значительно дифференцированы. Как обоснованно считают специалисты, это — не временное явление, поскольку всплеск безработицы имеет эффект “эха”: согласно коэффициенту эластичности, исчисленному по совокупности наблюдений в регионах страны, в 1994 г. при однопроцентном увеличении количества безработных их обеспеченность вакантными рабочими местами закономерно уменьшалась на 0,6%.

Самый глубокий спад производства переживают в стране машиностроение, легкая, лесная и химическая промышленности. Соответственно и наихудшее положение на рынке труда там, где такие отрасли преобладают в структуре индустрии.

Прямым следствием структуры экономики региона является его финансовое положение — состояние бюджета и задолженности местных предприятий. Рост этой задолженности свидетельствует об ориентации предприятий на завышенный спрос на рабочую силу, откуда прямой путь к увеличению скрытой безработицы в форме простоев, отпусков без оплаты и т. п., а в дальнейшем — к сокращению производства и массовым увольнениям. Одновременно от этого страдает и доходная база бюджета региона, который лишается средств, необходимых для стабилизации рынка труда. Под этим углом зрения особенно большая опасность для бюджета таится в отраслях, где отношение задолженности к общей стоимости выпускаемой продукции является высоким и растет (в нашей стране сегодня это — сельское хозяйство, легкая промышленность, машиностроение).

Для нынешней России характерно, что уровень безработицы наиболее высок на тех территориях, бюджетные доходы которых формируются главным образом за счет субвенций, при этом во всех национально-территориальных образованиях, кроме республики Саха, число вакансий, приходящихся на одного безработного, ниже среднероссийского.

Выраженное особенно ярко несоответствие спроса и предложения труда на рынках национальных территорий в значительной степени связано с противоречием структуры экономики таких регионов культурным и трудовым традициям населяющих их народов. Созданное здесь волей государства хозяйство с соответствующим распределением земельных, материальных и финансовых ресурсов ограничивает реализацию предпочтительных для этих народов форм трудовой активности, а порой и делает ее невозможной из-за экономических последствий насажденных производств.

Вывод напрашивается сам собой: требуется вмешательство государства, поддержка им регионов, испытывающих серьезные трудности на рынке труда.

Однако вмешательство государства осложняется тем, что при регионализации рынка труда возникают внешние эффекты, связанные с деятельностью населения различных территорий.

Допустим, что страна состоит из двух регионов: А и В; причем первый — отсталый по условиям хозяйствования, со структурой экономики, при которой работникам обеспечивается в среднем сравнительно низкая зарплата, а второй — полная противоположность. Желая предотвратить неприятности, к которым ведет возникающая по этой причине социальная напряженность, можно просто доплачивать населению А за счет В. Но очень скоро придется убедиться, что доплачивать нужно все больше и больше без всякой отдачи.

Можно действовать иначе: предложить разместить в А некое высокодоходное производство. Тогда население региона В упустит возможность получать соответствующую заработную плату. Чтобы не лишиться этой возможности, власти региона В выказывают готовность за отказ А от создания доходного производства некоторое время ежегодно перечислять в его бюджет определенную сумму (меньшую, чем если бы населению В пришлось работать в малопродуктивных отраслях).

Когда подобная ситуация затрагивает многие регионы, нужны не частные соглашения между ними, а рынок прав на побочные эффекты с участием правительства. Необходимость в таком рынке применительно к труду возникает главным образом потому, что, располагая правами использовать мобильные производственные ресурсы, регионы не имеют никаких стимулов делать это так, чтобы достигался наибольший эффект в масштабах страны. Правительству известно, какими объемами таких ресурсов страна будет располагать, если с позиций общенациональных интересов они станут воспроизводиться и применяться оптимально, а также каковы суммарные притязания регионов на эти ресурсы. Опираясь на такие сведения, правительство предъявляет спрос на отказ регионов от прав применения у себя этих ресурсов. В сумме этот спрос по каждому виду ресурсов постоянен и равен разнице между общими известными притязаниями регионов и оптимальными для страны масштабами, а потому абсолютно неэластичен. Кривая же предложения, чтобы удовлетворить такой спрос, будет восходящей (чем больше цена отказа, тем значительнее предложение). Цена, которая устроит регион, равна его предельным издержкам (потеря доходов населением и бюджетом) при отказе от права использовать на своей территории определенные мобильные ресурсы. Если это "передовой" регион, куда тяготеют высокодоходные производства, то, вследствие более эффективного применения ресурсов, его издержки будут большими, чем для "отсталых" регионов. Поэтому эти последние станут отказываться от развития у себя высокодоходных производств, использующих соответствующие ресурсы, при ценах ниже тех, что приемлемы для "передовиков"; таким образом, именно их отказом от экономически неоправданных притязаний будет удовлетворяться спрос со стороны правительства.

Средства, получаемые благодаря такому временному отказу от названных прав, "отсталые" регионы смогут

употребить для улучшения условий хозяйствования на своей территории. По истечении какого-то периода это сделает ее привлекательнее для высокодоходных производств и сблизит, а возможно, даже поменяет местами подобные регионы с прежними "передовиками". Поэтому в дальнейшем кривая предложения на таком рынке переместится вправо вниз и при прочих равных условиях равновесная цена отказа от прав уменьшится.

Целесообразно создание при правительстве страны централизованного фонда регионального развития и поддержки, который, чтобы обеспечить наиболее эффективное использование мобильных производственных ресурсов, скупал бы права на их применение у "отсталых" регионов. Такой фонд может формироваться отчислениями из бюджетов благополучных территорий за счет налога на имущество, большего, разумеется, там, где размещены высокодоходные производства, основанные на прогрессивной технике высокой стоимости, требующие дорогостоящих зданий и сооружений.

Лекция 4

Организация труда

§ 1. Рационализация методов труда

Ожидания, которыми стороны руководствуются на рынке, принимая решения о найме и подряде на работу, при прочих равных условиях могут оправдаться лишь при надлежащей организации труда и вознаграждении работников. Это предполагает рационализацию методов и форм трудовой деятельности, ее четкое нормирование, эффективную постановку оплаты и страхования связанных с ней рисков.

Изучение методов труда с целью их рационализации проводится со второй половины XVIII в., но бурное развитие получило на рубеже XIX—XX вв., когда в практику широко проникло расчленение работ на элементы и утвердился сам термин «нормирование труда» (Ф. У. Тэйлор, 1883 г.; супруги Ф. и Л. Гилбрет, 1912 г.). Позднее А. Могенсен (1930 г.) распространил эти исследования с уровня отдельных операций на весь производственный процесс, а Г. Мейнард (1939 г.) придал системный характер поиску и использованию различных средств рационализации.

В итоге сложился подход, названный *проектированием рациональных методов работы*. Этот подход предусматривает анализ, синтез, стандартизацию и нормирование. Собранные сведения служат основой для проверки необходимости каждой работы и входящих в нее операций (движений) и исключения непроизводительных операций. Пересматривается порядок проведе-

ния работы, совмещаются несколько операций, чтобы сэкономить движения; для упрощения и облегчения работы меняется планировка рабочего места, корректируется конструкция, предусматривается применение специальных инструментов или приспособлений. При этом в качестве практических правил используются "принципы экономии движений" (разработанные супругами Гилбрет, позже Р. Барнсом и А. Шоу) и системы микроэлементных нормативов.

Затем на спроектированный таким образом рациональный метод работы и его условия, в том числе на применяемые материалы и оборудование, разрабатываются стандарты. С их использованием и учетом статистического анализа структуры рабочего времени устанавливаются или корректируются нормы времени выполнения определенных заданий и нормы выработки по соответствующим операциям. Наконец, на базе этих норм исчисляются трудовые расценки, определяющие заработную плату.

Проектирование трудового процесса

Проектирование рационального метода работы может осуществляться либо в форме профессиональной разработки технических характеристик, спецификаций, нормативов отдельных трудовых движений, процедур, операций с последующим синтезом трудового процесса в целом, либо в форме "мозгового штурма" всего производственного процесса менеджерами, специалистами и исполнителями в целях поиска и "расшивки" "узких мест", что приводит к перепроектированию и других звеньев данного процесса. Однако в любом случае в основе лежит системное представление о функциях хозяйственной организации и необходимых для их отправления работ.

Рассмотрим проектирование процесса на примере механосборочного производства. Последовательность действий, которые надлежит выполнить, такова:

- ◆ графическое изображение процесса по операциям;
- ◆ составление маршрутных карт, вопросника по процессу, карт работы машин и операторов;
- ◆ изучение конкретных операций; составление пооперационных карт движений работника, киносъемка его действий и анализ кинокадров, изучение кинетограммы;
- ◆ пооперационное определение наилучших практических методов работы с учетом используемого оборудования, применяемых материалов и других условий труда.

Наглядная схема процесса оформляется в виде его карты, которая строится на базе предварительного сбора и систематизации необходимых сведений о нем, включая изучение планировки предприятия, а также графиков транспортировки материалов. При этом процесс подразделяется на основные элементы (производственная операция, транспортировка, контроль, перерыв, хранение) и специально отмечаются совмещаемые действия (выполняемые либо одним и тем же работником синхронно, либо параллельно кем-то еще на том же рабочем месте). Такая пооперационная карта содержит опознавательные признаки изображаемого объекта, указание на место, где осуществляется процесс, и на тип зафиксированного метода (существующий или предлагаемый). Обычно для процессов обработки выбирается деталь, которая проходит наибольшее количество операций, а если речь идет о сборке — наиболее крупная деталь, к которой присоединяются меньшие.

Операции изображаются на карте в их технологической последовательности — каждая вертикальной линией с параллельными надписями о характере работы, норме времени на нее, месте выполнения, исполнителе, используемом станке. Обычно слева сверху к любой такой линии подсоединяется перпендикуляр со сведениями о “покупном” материале (поступающем извне процесса) и его краткой характеристикой, а снизу спра-

ва — перпендикуляр с указанием реквизитов обработанного материала.

Эта карта детализируется *маршрутными картами*, отражающими движение материала и последовательность действий, выполняемых работником. В каждой такой карте отражаются производственные, транспортные, контрольные операции и перерывы в обработке. Все затраты и нормы времени относятся на указываемую в заголовке карты калькуляционную единицу, а операциям присваиваются порядковые номера, причем операциям каждого типа отводится своя серия номеров. Сведения о существующем и предлагаемом методах процесса в бланке его маршрутной карты помещаются параллельно.

Помимо этих карт строятся также *карты синхронизированного процесса*, изображающие координированные во времени действия и простои или ожидания работников и машин.

Анализ операций

Обследования, проведенные на предприятиях массового производства США, показали, что от 10 до 35% выполняемых операций излишни. Анализ операций должен дать ответы на вопросы: нельзя ли устранить данную операцию; расчленить ее на части, подсоединяемые к иным операциям, и не целесообразно ли выделить какие-то ее элементы для самостоятельного выполнения; осуществима ли эта операция полностью или частично за время перерыва или простоя на другой; как может отразиться на данной операции изменение общей последовательности и нельзя ли ее улучшить; не выгоднее ли вообще передать эту операцию другому подразделению предприятия с учетом экономии затрат и сокращения транспортировок?

Весьма важным для улучшения трудовых операций является вопрос требований к качеству их результатов.

Если на предыдущих операциях эти требования ослаблены или часто не выполняются, то многие предложения по данной операции могут стать практически нереализуемыми.

Рационализировать отдельные трудовые операции и весь производственный процесс иногда позволяют правильно поставленные вопросы о выборе материала, например, такие: нельзя ли использовать менее тяжелый, не столь дорогостоящий и более однородный материал, обеспечить его поступление в более удобных для применения виде, форме, размерах, с улучшенными допусками на обработку и выполнением предварительных операций, облегчающих ее, в количествах, допускающих повышение эффективности его использования, и т. п. Не менее велика роль и анализа перемещений материалов: возможностей замены ручной транспортировки на механизированную; оправданности применения конвейера вообще и его конкретных типов; применения подъемных приспособлений; сближения рабочих мест и организации поточной линии; использования внутризаводского рельсового транспорта или кранового хозяйства и т. д.

Анализируя подготовительно-заключительные элементы, особое внимание следует уделять таким вопросам, как порядок выдачи работнику заданий, инструкций, пополнение запаса материалов, совмещение сдачи инструмента и приспособлений с их получением для следующей операции, формы сдачи выполняемой работы и т. п.

Среди распространенных рационализаторских возможностей существуют некоторые, реализуемые практически всегда. В машиностроении, например, такими мероприятиями являются: сравнение методов, какими действуют на одной и той же операции разные работники, и внедрение улучшений, проведенных каждым из них; удобное расположение инструментов и деталей в рабочей зоне; рациональное освещение; пересмотр пла-

нировки оборудования с устранением обратных перемещений и т. п.

Некоторые мероприятия реализуемы не везде, но на многих операциях, рабочих местах и участках: установка быстродействующих зажимов, гравитационных устройств для подачи заготовок или деталей, применение шаблонов и т. д.

Анализ операций завершается описанием условий труда при их выполнении с особым выделением необычных и относящихся только к данной работе. Фиксируется метод работы, практикуемый на момент обследования, причем с поэлементной разбивкой, которая может потребоваться для изучения отдельных рабочих движений, и делаются выводы касательно рационализации этого метода.

Изучение движений

Наиболее глубокий уровень рационализации труда — изучение движений работника при выполнении всякой операции. Пионер этого — Ф. Гилбрет, в начале XX в. создавший и опробовавший универсальные методы, которые развили и усовершенствовали его последователи (А. Шоу и др.). Основными дополняющими друг друга инструментами такого изучения в настоящее время служат: составление карт производственных процессов; анализ микродвижений; хроноциклография. Карты, имея широкий диапазон детализации — от укрупненных маршрутных карт до подробных описаний движения каждой из рук работника, — применяются для определения последовательности трудовых операций. Анализ также выполняется в нескольких вариантах: самый грубый — на основе замедленной киносъемки; более детальный — при помощи составляемых непосредственным наблюдением карт терблигов (стандартных микродвижений, выделенных Гилбретом); наитончайший — с использованием симокарт, содержащих указания на со-

отношения продолжительностей отдельных терблигов. Последнее зиждется на шнуровых схемах различного масштаба соответственно детализации маршрутной карты трудового процесса и хроноциклограммах, отображающих траектории кратковременных рабочих движений.

Терблиги — необходимый инструмент всякого изучения микродвижений — различаются по тому, относятся ли они к элементам непосредственно производительной работы, обслуживающей работы и связанных с ними перерывов. Примеры терблигов: переместить руку по направлению к нужному предмету, взять предмет, переместить предмет, отдых для устранения усталости и т. п. Сегодня фиксируется 14 терблигов — элементов действия и 4 выражающих различные причиненные варианты его отсутствия. Они обозначаются разными символами и цветами.

Симокарта представляет собой графическое отображение цикла одновременно выполняемых микродвижений, разрабатываемое на основе их изучения в терблигах. Это самый эффективный аппарат для выявления возможностей рационализации. Карта заполняется на вертикально разделенном пополам листе миллиметровки (одна часть — для прежнего метода, другая — для нового). В каждом случае сверху в параллельных графах перечисляются названия элементов левой и правой руки. Под этим слева направо следуют колонки со шкалой времени, на которой отмечаются показания хронометра, соответствующие приводимым затем названиям макродвижений и еще далее — терблигам, составляющим каждое макродвижение.

Такие стандартные симокарты обычно применяются для изучения микродвижений при скоротечной индивидуальной работе, а для бригадных рот или занимающих длительное время эффективнее использовать специальные. Они заполняются с помощью метода замедленной киносъемки, который нацелен в основном на фиксацию

соотношений длительности отдельных терблигов без выделения движений различных частей тела.

Если работа состоит из коротких, регулярно повторяющихся циклов движений или, являясь значительной по продолжительности, выполняется на большой площади, то для нее важна не столько длина пути при отдельных трудовых движениях, сколько его траектория для всего их комплекса. Наиболее точный и подробный метод ее изучения — *хроноциклография*. Это фотографическая запись линии всего цикла движения в форме фигуры, образуемой бликами от лампочек, которые прикрепляются к рукам рабочего. Если такой способ нецелесообразен (при наличии фотопомех, большой протяженности цикла во времени и разбросанности в пространстве), то используется *шнуровая схема*. Ее монтируют по результатам непосредственного наблюдения с помощью иголок и ниток на кальке планировки рабочего участка: показывают линии движения операторов (и перемещения материалов), обнаруживающие элементы работы с высокой концентрацией движений, которые далее можно изучить тщательнее посредством хроноциклографии.

Независимо от применяемых средств при анализе все трудовые движения рассматриваются на предмет необходимости, последовательности, совмещения и упрощения.

Карты предлагаемых движений, операций, процессов составляются с охватом той же самой области и в том же масштабе, что и карты существующих (обычно на едином листе, чтобы облегчить их сопоставление). При этом руководствуются определенными общими принципами улучшения работы или "экономии движений". Предложенная А. Шоу лапидарная их формулировка гласит: движения должны быть одновременными (по действию обеих рук и кистей), симметричными (относительно воображаемой линии, проходящей через середину корпуса человека), естественными (не прямолинейными, а

закругленными и использующими механические преимущества положения корпуса человека при работе), ритмичными (регулярными по повторяемости и с минимальными изменениями в направленности, чтобы последнее движение текущего цикла легко переходило в начальное следующего), привычными (допускающими выполнение каждый раз одинаково и выработку автоматизма).

Достижение этих свойств существенно зависит от стандартизации используемых в процессе труда материалов, механизмов, инструментов и правильной организации рабочего места.

Рабочее место и условия труда

Успешно реализовать улучшенный метод труда можно, лишь приспособив к нему рабочее место — его размеры, устройство, оборудование и т. д. Меньшей утомляемости работника, сохранению им естественности, привычности движений способствует возможность по желанию менять в определенных пределах положение тела. Высокая производительность труда обеспечивается надлежащим по высоте расположением рабочей зоны, ее соответствующим освещением, удобной конструкцией приспособлений и т. п. Предметы ручного употребления должны находиться в *зоне наиболее легкой досягаемости*.

Следует, чтобы площади и расположение таких зон допускали одновременность движений обеими руками и симметричность их действий, контролируруемую глазами. При осуществлении человеком операции в нескольких местах (наладчик, прядильщица и т. п.) необходимо предусмотреть возможности ее выполнения везде внутри зоны наиболее легкой досягаемости.

Рациональное устройство рабочего места в целом предполагает его адаптацию к условиям определенных операций и физическим данным конкретных исполните-

лей. Но существуют более или менее общие требования к такому устройству, например: расположение мелких материалов и деталей в контейнерах для них, сподручное и в зоне наиболее легкой досягаемости; наличие достаточного запаса материалов; размещение инструментов, обеспечивающее пользование ими без нарушений непрерывности и ритмичности движений; устройства "сброса" готовой продукции, включения и выключения оборудования и т. п. с такими же свойствами.

Особая статья — планировка группы рабочих мест под коллективное исполнение серии последовательных операций. Необходимо решить вопрос о такой организации передачи обрабатываемого предмета с операции на операцию, чтобы он поступал на очередное место в положении, наиболее удобном для исполнителя (предусмотреть скаты, вращающиеся столы, размещение сопряженных индивидуальных рабочих зон напротив друг друга и т. п.). Большие сложности при этом возникают на конвейере, использование которого побуждается преимуществами транспортировки материалов и продукции. Должна быть тщательно продумана его конструкция и метрика с точки зрения удобств работников и экономии их движений.

Немаловажна, наконец, и забота о таких деталях рабочего места, как положительно влияющая окраска оборудования и помещения с цветовым выделением опасных (например, движущихся) узлов и деталей, как изоляция от раздражающих шумов и, напротив, создание звукового фона, который способен, с одной стороны, повысить ритмичность и автоматизм трудовых движений, а с другой — противостоять монотонности выполнения операций.

"Мозговой штурм"

Совершенствование рабочих мест может быть удачным, только если с самого начала поиска улучшений к

этому привлекаются люди, которым предстоит реализовать новинки в повседневной работе.

Такой подход к делу особенно эффективен при перепроектировании трудового процесса коллективными усилиями всех его участников и руководителей в форме системы кружков качества, как в Японии, или бригад результативности (производительности), как в США. Главными инструментами подобного перепроектирования и оценки его влияния на исполнителей являются *диагностический обзор работ (ДОР)* и *перечень аспектов каждой работы (ПАР)*.

Процедура ДОР, охватывающая более 80 ранжируемых позиций, посредством компонентного анализа сводит труд к пяти основным аспектам — главным факторам:

- ◆ разнообразие навыков, которых эта работа требует;
- ◆ законченность;
- ◆ значимость;
- ◆ самостоятельность исполнителя;
- ◆ обратная связь.

Затем для работы вычисляется *показатель мотивационного потенциала (ПМП)*:

$$\text{ПМП} = \frac{\text{Разнообразие} + \text{Законченность} + \text{Значимость}}{3} \times \text{Самостоятельность} \times \text{Обратная связь}.$$

Работы с малым ПМП — кандидаты на перепроектирование. ПАР оперирует лишь 30 позициями и имеет свои преимущества.

Алгоритм перепроектирования состоит из трех основных процедур:

- ◆ анализ проблемы с измерением и оценкой;
- ◆ планирование контроля и улучшений (включает подпроцедуры анализа решений и анализа проектов);
- ◆ планирование мероприятий по внедрению и его анализ.

Каждая процедура содержит три группы операторов. В первой это — осознание необходимости перемен (средства — ДОР, ПАР, анализ производительности труда и качества трудовой жизни, интуиция); оценка показаний к применению перепроектирования работ; диагностика практики (работ, исполнителей, технологий, организационной структуры, поведения и стиля руководства, групповых процессов). Во второй — анализ затрат и выгод при предлагаемых изменениях; принятие решения о том, какие работы и каким образом подлежат перепроектированию; определение стратегии перепроектирования (разработки проектов, их проверки, оценки и корректировки). В третьей — обновление каждой работы; реализация дополнительных перемен в смежных областях; оценка мероприятий по перепроектированию работ.

Совместная рационализация производственных процессов существенно облегчает следующую стадию организации труда — его действенное и приемлемое для всех нормирование.

§ 2. Нормирование труда

Нормирование труда является связующим звеном совершенствования его методов и вознаграждения за работу, в свою очередь, ощутимо воздействующим на улучшение результативности трудовых процессов.

Нормой труда считается объем работы, с которым работнику надлежит справиться при нормальных условиях за определенный период времени. Обеспечить такие условия выполнения нормы (требуемое оборудование, инструмент, оснастку, необходимые материалы и т. д.) — обязанность работодателя. Нормы устанавливаются в соответствии с запроектированным трудовым процессом и корректируются при его рационализации.

Нормы могут быть следующих видов: выработки; времени; обслуживания; численности; нормированные задания.

Норма выработки — это обязательная для исполнителя производительность труда в единицах продукции или операций за фиксированный период времени. Используется там, где работник (группа работников) постоянно выполняет одну и ту же операцию или группу операций. Нормы выработки могут быть индивидуальными и групповыми (например, бригадными).

Норма времени — продолжительность (в часах, минутах, секундах) изготовления работником единицы продукции или выполнения операции. Нормы времени применяются там, где труд отдельного работника или их группы диверсифицирован, т. е. где имеет место перемена труда (переход на изготовление другой продукции или выполнение других операций по выпуску той же продукции). Именно нормы времени служат для определения других норм.

Норма обслуживания — это максимально допустимая закрепленная за работником зона обслуживания (число единиц оборудования, размер производственных либо иных (например, межцеховых, внутри- и при заводских) площадей, количество служебных помещений, обеспечиваемой территории и т. п.). Используется применительно к аппаратчикам непрерывных процессов, к ремонтникам, наладчикам, уборщикам, контролерам, агентам по сбыту и некоторым другим работникам, а также для определения штата менеджеров и служащих.

Норма численности работников — величина, обратная норме обслуживания: она указывает количество работников данной категории, которое положено для отправления функций в предприятии или его подразделении.

Нормированное задание — установленный на основе норм выработки и времени суммарный объем различных работ, обязательный для выполнения индиви-

дом или коллективом за период конкретной протяженности (обычно за смену или месяц). Используются на погрузочно-разгрузочных и других многооперационных работах с частым плохо предвидимым чередованием или изменением объектов деятельности.

Хронометраж и моментные наблюдения

Общей основой для определения норм труда служит *хронометраж рабочего времени*. Прежде (иногда это практикуется и теперь) за “типичными” рабочими наблюдали непрерывно в течение длительного периода, фиксируя все детали их поведения с временными характеристиками, которые затем для каждой операции усреднялись по массе наблюдений. Чрезмерно высокие затраты и ненадежность результатов (постоянный пригляд очевиден для работника и влияет на его действия) вынудили перейти от такого сплошного к выборочному обследованию, когда выполняется определенное количество наблюдений с замерами времени, по статистическим критериям достаточное, чтобы получить оценки наиболее вероятной продолжительности выполнения конкретной операции и среднесменной выработки ее исполнителя.

После ознакомления с операцией в целом нормировщик выделяет в ней основные элементы, которые в совокупности охватывают по времени ее преобладающую часть и образуют регулярно повторяющийся цикл. Продолжительность элементов такого цикла замеряется секундомером. Результаты фиксируются в *хронокарте*, которая содержит названия элементов основного цикла и дополнительных элементов работы — действий, выполняемых лишь время от времени. Каждому элементу соответствуют два столбца: в первом фиксируется текущий момент очередного наблюдения, во втором — замеренная продолжительность элемента. В хронокарте приводятся также сведения о дате, месте, времени,

субъекте и объекте исследования, используемых материалах, оборудовании, технологии. Это позволяет проверить однородность наблюдений в разных хронокартах, чтобы рассчитываемый на их основе норматив отвечал примерно тождественным условиям.

Определяется средняя продолжительность каждого элемента основного цикла (резкие отклонения вверх и вниз обычно подлежат исключению). К дополнительным элементам эта процедура обычно неприменима, поскольку карта содержит слишком мало замеров по ним (чтобы оценить наиболее вероятную продолжительность таких элементов, в большинстве случаев используется освещаемый ниже метод моментных наблюдений).

Избранный нормировщиком для наблюдения "типичный" исполнитель, по предположению работающий в нормальных условиях и применяющий общепринятый метод труда, ощущая свою поднадзорность, на самом деле изменяет темп работы. Поэтому, как правило, вычисленная средняя корректируется на коэффициент производительности, который для наблюдаемого исполнителя с нормальным темпом работы равен 1, с повышенным — превосходит 1 (нормальному исполнителю потребуется больше времени), а с пониженным — меньше 1. Нормировщик оценивает темп труда "поднадзорного" и определяет величину этого коэффициента, полагаясь либо на опыт, либо на анализ симокарт и хроноциклограмм операций. Деление средней по наблюдениям продолжительности работы на такой коэффициент дает ее нормализованное время. Затем оно уточняется умножением на коэффициент, который учитывает надбавку на отдых и естественные надобности (обычно от 1,05 до 1,15 в зависимости от характера работы).

Таким образом нормируется продолжительность каждого элемента работы и как поэлементная сумма определяется норма времени в целом на операцию, а делением 60 минут на нее — часовая норма выработки на данной операции.

Разумеется, норма не может быть установлена по данным одного наблюдения. С использованием методов математической статистики определяется объем выборки, достаточной, чтобы с заданной вероятностью получить более или менее надежную оценку нормированного времени.

Нормирование работ с длительными циклами или с редкими "дополнительными" элементами осуществляется с использованием *метода моментных наблюдений*, являющихся случайными. Этот метод реализует схему независимых нерегулярных испытаний, в соответствии с которой каждое из них фиксирует какую-то разновидность затрат времени (например, "работа над таким-то элементом операции", "отдых" или "вынужденный простой"). При этом с помощью таблицы случайных чисел определяются моменты, когда наблюдатель должен появиться около изучаемого объекта и отметить в протоколе тип затрат времени согласно принятой классификации.

Вероятность случайного совпадения наблюдения с данной разновидностью затрат времени равна p — доле этой разновидности в общем фонде времени за период наблюдения. Поэтому процент отметок, которые приходятся на каждую разновидность затрат, рассматривается как выборочная оценка ее удельного века p в течение соответствующего периода со средним квадратическим отклонением, равным величине

$$\sqrt{p(1-p)/N},$$

где N — число наблюдений. Это означает, что при достаточно большой случайной выборке процент наблюдений какого-нибудь состояния рабочего, выполняющего конкретную операцию, является надежной оценкой процента времени, в течение которого рабочий находится в данном состоянии (допустим, выполняет данный элемент операции).

Наблюдение может синхронно проводиться над несколькими объектами. Если в случайный момент при

проверке установлено, что “поднадзорный” работник был занят выполнением некоторого элемента операции, то в специальном протоколе ставится отметка об этом в соответствующей графе. Доля времени, в течение которого работник, наиболее вероятно, окажется занят выполнением этого элемента, равна отношению итогового числа отметок об этом в протоколе к общему количеству отметок в нем. Корректировать такую величину на коэффициент производительности нет необходимости, поскольку при использовании этого метода изучаемый объект вообще может не знать, что находится под наблюдением, и будет вести себя как обычно.

График обходов — моменты, когда наблюдатель должен быть у каждого обследуемого рабочего места, — и их последовательность намечают, пользуясь все той же таблицей случайных чисел. Это гарантирует получение случайных, несмещенных и независимых наблюдений, производимых с равной вероятностью в любой отдельный момент времени.

Пусть из таблицы извлечено число 0781502. Первые два знака этого числа можно рассматривать как порядковый номер рабочего дня в месяце обследования, третью цифру — как час, а две последующих — как долю часа с точностью до сотых, когда должна быть сделана одна из отметок в протоколе, дальше два знака — как номер работника, подвергаемого наблюдению в этот момент. В нашем примере это означает, что моментное обследование должно производиться 7 числа в 8 ч 9 мин над вторым рабочим. Составление графика обследования и обработка протокола наблюдений обычно выполняются на ЭВМ.

Микроэлементный анализ

Методы хронометражных исследований и моментных наблюдений служат способами непосредственного нормирования труда применительно к регулярно повторяющимся работам.

Серьезным недостатком этих методов является то, что они вообще применимы лишь к работам, уже выполняемым и потому поддающимся наблюдению. От этих ограничений избавлен *метод микроэлементного анализа*. Он позволяет успешно нормировать работы, еще лишь проектируемые, неповторяющиеся и нециклические, поскольку основан на следующей подтверждаемой практикой гипотезе: любая операция — это набор элементов (терблигов) из общего ограниченного алфавита, а ее особенности определяются употребляемыми элементами и их последовательностью, причем время, необходимое опытному работнику для выполнения таких простейших движений, в практически допустимых пределах неизменно.

Первую систему нормирования подобного рода, названную *анализом движений и времени (МТА)*, создал А. Сегур. В дальнейшем тысячи операций были отсняты на киноплёнку и проанализированы, для того чтобы найти наиболее вероятное статистическое распределение продолжительности отдельных терблигов. Результатом анализа оказалось составление таблиц соответствующих нормативов для различных условий, которые образовали систему, известную под названием *МТМ* (единица времени в ней — 0,00001 ч). Сегодня она широко применяется на Западе в практике нормирования труда, наряду с аналогичной системой *WF* (единица времени — 0,0001 мин).

Нормирование с использованием любой из этих систем предполагает ряд этапов: описание работы в целом с выделением и конкретизацией условий микроэлементов; определение (по таблицам применяемой системы) времени, необходимого для выполнения каждого элемента сообразно ее нормативам; суммирование этих нормативов с учетом межэлементных взаимозависимостей, если такие существуют. При этом отпадает необходимость в корректировочных множителях типа коэффициента производительности. Ибо поэлементные норма-

тивы уже “усреднены” по всем привходящим условиям, систематические ошибки наблюдателя устранены, а неочевидные воздействия степени освоенности операции на ее продолжительность учтены благодаря огромному объему выборки, на основе которой разработана МТМ.

Многостаночные работы

Некоторые работы допускают и даже предполагают обслуживание одним оператором нескольких единиц оборудования. Такие работы называются многостаночными. При их нормировании необходимо определить количество станков, закрепляемых за оператором (норму обслуживания), и нормы выработки на станках. Подход к данной задаче существенно зависит от того, требуют ли станки обслуживания постоянно в конкретные или преимущественно в случайные моменты времени.

Точность и эффективность таких норм во многом определяются надежностью предвидения наиболее вероятных простоев станков, когда одни из них нуждаются в обслуживании, а оператор занят с другими, и простоев оператора, пока все станки работают, не требуя к себе внимания. При этом следует учитывать, что если оператор управляет одним станком, то производительность станка страдает лишь от простоев в связи с установкой, съемом детали и т. п., а при многостаночном обслуживании на производительности каждого станка, входящего в комплект, сказываются также простои в ожидании обслуживания.

Представим, что нужно установить наиболее эффективную норму обслуживания станков, причем заявки на обслуживание каждого из них могут поступать в случайные моменты времени. Очевидно, что в течение рабочей смены любой станок из группы обслуживаемых рабочим может находиться в одном из трех состояний: “работает”, “ожидает обслуживания”, “обслуживается”. На основе результатов наблюдений за однотипными стан-

ками (для которых отношения времени обслуживания к времени работы примерно одинаковы) строятся ряды распределения длительности этих состояний. По таким рядам рассчитываются законы распределения частоты поступления требований на обслуживание (Y) и продолжительности обслуживания (S). Для обоих этих параметров, исходных для статистического анализа процесса обслуживания, нередко принимается показательный экспоненциальный закон распределения и используются соответствующие ему интегральные функции. Для первого — это функция

$$\Phi_1(t) = e^{-\bar{y}t},$$

указывающая вероятность того, что в течение t единиц времени с начала отсчета (смены) от данного станка не поступит заявки на обслуживание, а для второго — функция

$$\Phi_2(t) = e^{-t/\bar{S}}.$$

Она показывает вероятность того, что длительность обслуживания станка не превысит t единиц времени. Здесь \bar{y} и \bar{S} — оценки средних значений указанных величин.

Если периоды, когда обслуживания требуют несколько станков, совпадают или накладываются друг на друга, то считается, что один станок обслуживается, а остальные простаивают в ожидании. Продолжительность простоя равна разнице между моментом поступления требования на обслуживание и моментом готовности наладчика начать его. Пренебрежем временем на переходы наладчика от станка к станку и на удовлетворение им естественных надобностей, тогда момент готовности совпадает с моментом окончания обслуживания предыдущего в очереди станка.

Если $\Phi_1(t)$ и $\Phi_2(t)$ соответствуют показательному закону, то остальные параметры системы “наладчик — обслуживаемые станки” поддаются аналитическому расчету.

Тогда среднее число станков, ожидающих обслуживания:

$$\bar{n} = N - \frac{\bar{y} + 1/\bar{S}}{\bar{y}} (1 - P_0),$$

а вероятность, что все станки работают:

$$P_0 = 1 / \sum_{k=0}^N \frac{N!}{(N-k)!} (\bar{y}\bar{S})^k,$$

где N — общее число станков в группе обслуживания;

K — количество состояний станка.

Коэффициент простоя станков (p) определяется по формуле:

$$p = \frac{\bar{n}}{N},$$

а среднемесячная продолжительность простоев одного станка при j -м варианте нормы обслуживания (количество станков на одного наладчика) составляет:

$$\Pi_j = p \cdot T,$$

где T — продолжительность рабочего времени (смены) в часах.

Таким способом можно оценить минимальные издержки на единицу продукции при различных нормах обслуживания (C_j) по формуле:

$$C_j = T (З + a F_j) / W F_j, (T - \Pi_j) = \min,$$

где $З$ — зарплата на 1 чел.-час работы; a — амортизационные отчисления и расходы по текущему ремонту в расчете на 1 час эксплуатации станка; F_j — норма обслуживания в j -м варианте (количество станков на одного рабочего); W — производительность станка за час непрерывной работы; Π_j — среднесменная продолжительность простоев одного станка при j -м варианте нормы обслуживания.

Иная ситуация имеет место, когда производственный цикл оборудования четко определен и простои возникают только во время установки, снятия детали и запуска станка, подготовительно-заключительное время существенно уступает времени работы машин в автоматическом режиме, обязанности оператора в каждом цикле постоянны и продолжительность их выполнения от цикла к циклу изменяется пренебрежимо мало. В таком случае, если известен способ упреждающего определения продолжительности простоев станков и рабочего, можно найти *оптимальную норму* обслуживания, предусматривающую наилучшее сочетание станков в комплексе.

Смысл, который вкладывается в понятие “оптимальная норма”, зависит от целей, преследуемых при организации производства и труда на данном участке в данное время. Если речь идет о дорогостоящих и дефицитных станках или аппаратах, оптимальная норма — это норма обслуживания, исключая (или минимизирующая) простои оборудования. Если дефицитным ресурсом является высококвалифицированный труд, оптимальная норма должна обеспечить максимальную загрузку работников, т. е. отсутствие или минимизацию их простоев. На практике приходится идти на некие компромиссы, границы которых не могут быть установлены априори раз и навсегда.

Инженерный труд

Наиболее сложная область нормирования — инженерный труд, в котором преобладают умственные нагрузки. Измерить затраты такого труда в целом проблематично. Но он предполагает массу рутинных операций, которые при знании сути инженерного дела могут быть существенно рационализированы и нормированы с использованием метода моментных наблюдений. Основанные на этом системы контроля и нормирования проектно-конструкторских работ широко распространены в

странах с рыночной экономикой. Особенно эффективными такие системы оказываются применительно к производствам более или менее однородной продукции, где удастся найти и представить в виде многофакторной статистической модели надежную корреляционную связь между временем, необходимым для проектирования продукции, и ее типом (например, числом соединений в элементах конструкции). Это позволяет без серьезных ошибок использовать результаты прошлых обследований, и необязательно собственных, для оценок трудоемкости предстоящих работ.

Другой подход — современные *экспертные методы установления балльных оценок трудоемкости* проектирования продукции, технологии, нестандартного инструмента и оснастки и т. д. При построении балльной оценки учитываются шкалированные основные факторы: сложность проекта, зависящая от масштабов требуемых оригинальных работ, объем и качество имеющегося справочного материала, необходимость проведения специальных предварительных исследований, наличие компьютерных программ расчетов и т. д.

На основании предыдущего опыта баллам придается конкретное количественное выражение (в норма-часах труда определенной или приведенной квалификации).

Режим труда

Нормированию подлежит также режим рабочего времени, т. е. период, в течение которого работник соответственно правилам внутрифирменного трудового распорядка, графику работы или условиям контракта с работодателем должен выполнять предусмотренные обязанности. Эта норма поддается снижению по коллективному договору или контракту с работодателем за счет его средств и автоматически уменьшается при установлении работнику неполного рабочего времени с соответствующей оплатой. Кроме того, для работников льгот-

ных категорий практикуется *сокращенная продолжительность рабочего времени* (она меньше нормальной, но с такой же оплатой). *Неполное рабочее время*, уступающее и нормальному, и сокращенному, — это уже результат конкретного соглашения сторон договора найма. Будь то неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, при этом предполагается пропорциональное уменьшение оплаты труда.

Продолжительность смен и переход работника из одной в другую регулируется *внутрифирменным графиком сменности* (от односменного до четырехсменного режима). Обычно при многосменной работе длительность ночных смен сокращается (в России на 1 час), вводятся определенные доплаты за работу в вечернюю и ночную смены, а также законодательно ограничивается привлечение для работы в ночную смену определенных категорий работников, например, подростков и беременных женщин.

Нормирование распределения рабочего времени на протяжении конкретного периода, т. е. структуры рабочей недели, моментов начала и окончания рабочего дня, общепринятых внутрисменных и междусменных перерывов, еженедельных выходных дней и ежегодных отпусков, тесно связанное с организацией учета рабочего времени, играет очень большую роль.

С одной стороны, от него во многом зависит удовлетворение спроса работодателя на дефицитные виды труда, предложение которых может стимулироваться применением либо свободного от регламентов или "плавающего" распорядка (начало по выбору работника с обязательным пребыванием на рабочем месте в течение времени не менее установленной продолжительности), либо раздробленного рабочего дня, вахтового режима труда и т. п.

С другой стороны, режим труда оказывает сильное воздействие на его производительность и результативность, активизируя или нейтрализуя такие факторы, как монотонность работы, утомление от нее и т. д. Ре-

шающее слово в определении режима работы и отдыха должно принадлежать психологу, обращающему внимание на тип и способ труда, его гигиенические условия, особенности рабочего коллектива, наконец, на характер изменения производительности труда на протяжении смены.

Рекомендации психолога обычно являются комплексными и охватывают такие вопросы, как перерывы на отдых (количество, периодичность, форма проведения); темп и ритм работы; изменимость ее содержания (смена видов труда и рабочих мест в течение смены). Доказано, что силы работника восстанавливаются преимущественно за первые пять минут отдыха. Длительные перерывы к тому же растягивают период последующего "вработывания" человека до уровня оптимальной производительности труда.

Пересмотр норм

Важным моментом действенности норм, в особенности норм времени, является их пересмотр при изменениях метода труда. Контроль за этим в западных фирмах обычно возлагается на особых специалистов, которые не принимают участия в установлении самих норм, а лишь периодически (выборочными проверками) отслеживают, сохранился ли прежним метод работы. Норма пересматривается, если за счет изменений метода экономия времени превысила какой-то процент (обычно 5%). В некоторых фирмах нормы по операциям, избежавшим подобного контроля в течение года, автоматически признаются недействительными, немедленно проверяются и при обнаружении таких изменений корректируются.

Иногда в период освоения постоянной нормы времени, рассчитанной на достижения опытных рабочих, для расчета отработанных нормо-часов используются поправочные коэффициенты — сначала заметно превышающие единицу, а затем постепенно приближающиеся к

ней, вплоть до полного совпадения. Наблюдается и заведомая дифференциация норм времени по признаку размера партии производимых изделий, характеризующему различную повторяемость операций и, соответственно, разную степень освоения метода труда, учтенного при его нормировании. Притом, чем крупнее партия, тем жестче норма времени.

§ 3. Организация коллективного труда

Последние десятилетия отмечены все большим распространением коллективных форм труда как наиболее благотворно влияющих на его производительность и результативность.

Бригадный подряд

Одной из форм организации бригадного труда на производстве является бригадный подряд. Важное условие успеха при этом — эффективное распределение работ между членами бригады. Особенно актуален этот вопрос при аккордном подряде, когда группе работников, владеющих многими специальностями и потому взаимозаменяемых, в качестве нормы труда устанавливается производственное задание, обязательное для выполнения к определенному сроку. Достижение поставленной цели требует осуществления множества различных операций, причем какие-то из них могут быть реализованы параллельно с прочими, а какие-то предполагают предшествующее завершение других. Такие ситуации особенно часто встречаются в строительстве, капитальном ремонте, сельском хозяйстве, при изготовлении промышленной продукции с длительным производственным циклом.

Решение подобных проблем основывается на анализе сетевых графиков способами, которые известны

под названием "ПЕРТ" или "методы критического пути". При этом производственное задание бригады разверстывается до детальнейших операций, совокупность которых может быть представлена в виде стрелочной диаграммы (см. рис. 4.1). В ней каждая дуга (стрелка) интерпретируется как конкретная операция, осуществить которую необходимо для выполнения задания, а любая вершина (кружок) — как событие, выражающее факт завершения всех операций-дуг, исходящих из данной вершины. Это означает, что по технологии работ ко всякой операции, описываемой дугой, которая выходит из некоторой вершины, бригада не может приступить прежде, чем завершит все операции, отображаемые дугами, которые входят в соответствующую вершину. Разумеется, вершина, которая соответствует началу работы над заданием, не имеет входящих дуг, так же как вершина, отображающая его выполнение, не имеет исходящих.

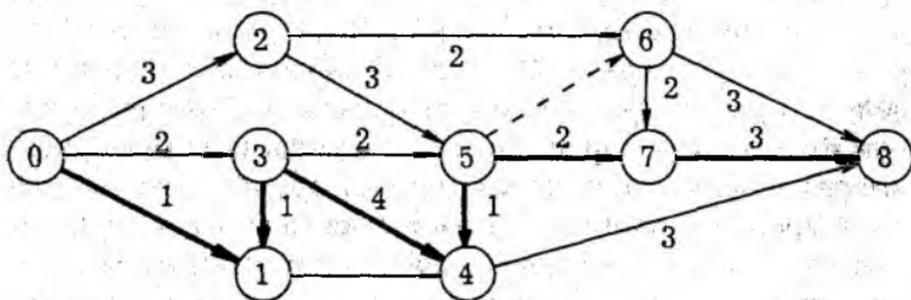


Рис. 4.1

Правильное построение такой диаграммы предполагает учет ряда тонкостей и следование определенным правилам. Каждая операция из числа рутинных должна быть наделена тремя оценками продолжительности ее реализации:

◆ оптимистической (а), характеризующей минимальное время, которое, если выполнением операции будет занято определенное число работников, потребуется при самом благоприятном стечении обстоятельств;

◆ пессимистической (b), отражающей максимальное время на операцию при том же количестве работников и самом неблагоприятном стечении обстоятельств;

◆ наиболее вероятной (m), исходящей из времени типичной продолжительности данной операции согласно совокупности эмпирических сведений о ней.

Для принципиально новых операций приходится обходиться без последней оценки.

Ожидаемая календарная длительность рутинных операций определяется по формуле:

$$t_e = K_1(a + b) + K_2(m),$$

где K_1 и K_2 — весовые коэффициенты, величина которых по теоретико-вероятностным соображениям принимается соответственно $1/6$ и $2/3$.

Для новых операций используется формула:

$$t_e = K_1' a + K_2'' b,$$

где $K_1' = 3/5$; $K_2'' = 2/5$.

Исчисленная календарная длительность операции рассматривается как длина соответствующей дуги. Последовательность дуг, в которой конец каждой предшествующей совпадает с началом следующей (например, $[0; 1]$, $[1; 4]$, $[4; 8]$ на рис. 4.1), называется путем из вершины, где начинается задание, до вершины, в которой оно завершается (в примере из 0 в 8), а сумма длин дуг, входящих в эту последовательность — длиной данного пути. Начало и завершение всего производственного задания обычно соединены множеством путей. Тот из них, который имеет наибольшую длину, определяет минимальное время, необходимое бригаде для выпол-

нения задания. Он называется *критическим путем* (на рисунке этот путь выделен двойными стрелками, его длина равна 12). Если бригаде удастся сэкономить время осуществления операций, оказавшихся на нем, то и за задание в целом она отчитывается раньше.

Этого можно добиться, если поставить на такие операции дополнительных людей, которых первоначально предполагалось задействовать на других работах, имеющих резервы времени для выполнения. Обнаружить эти резервы удастся, продвигаясь по диаграмме от последнего события, для которого наиболее позднее допустимое время совершения (TL) равно наиболее раннему возможному (TE), определившему длину критического пути, к начальному событию на графике, и для каждого попутного события вычисляя его TL по формулам:

$$\begin{aligned}
 TL(j) &= TL(n) - F(j); \\
 F(j) &= \max_k \{F(k) + t_e(j, k)\}; \\
 F(n) &= 0,
 \end{aligned}$$

где n — номер последнего события в сети; j — номер очередного попутного события; (j, k) — номер дуг-операций, выходящих из этого события по направлению к концу сети. Теперь для каждой операции (i, j) — можно рассчитать величину $TL(j) - TE(i) - t_e(i, j)$, измеряющую максимально допустимое наращивание ее продолжительности без увеличения длительности выполнения всего задания.

Такие величины называются *полными резервами времени операций*, не лежащих на критическом пути (для остальных работ они заведомо нулевые). Если предположить, что ожидаемая продолжительность любой операции (t_e) изменяется в прямой пропорции к численности работников, занятых ею, то легко вычислить, сколько людей можно снять с операции, имеющей подобный резерв времени, чтобы не “перебрать” его, а, добавив этих

людей на какую-либо “критическую” операцию, определить, как изменится ее ожидаемая продолжительность и вместе с тем сам критический путь, а следовательно, длительность выполнения всего задания. Можно рассчитать и наилучший вариант такого маневра при трудовых ресурсах бригады. Для этого нужно воспользоваться соответствующей математической моделью — задачей целочисленного линейного программирования, представить которую в численном виде и решить удастся, не привлекая каких-либо данных, кроме содержащихся в самой стрелочной диаграмме.

Становление бригады

Формально выделенная и находящаяся под одним начальником совокупность работников — это не всегда группа в социальном смысле слова, не бригада в экономико-производственном плане. Каждая группа (бригада) обычно проходит несколько стадий становления. Начальная — *ориентационная*, когда бригада являет собой совокупность людей, произвольно собранную на базе привнесенной организационной структуры, и ее преобразование в коллектив, объединенный общими целями, лишь разворачивается: происходит “перетягивание каната” и выявляется неформальный лидер (лучше, если в конце концов он станет бригадиром). Следующая стадия — *взаимоадаптация*, когда под целенаправленным воспитательным воздействием бригадира и (или) в результате подражания лидеру и самоидентификации формируются коммуникативная и информационная структуры бригады, единые установки поведения ее членов. Заключительная стадия — период *консолидации*. Тогда появляются отношения доверительного сотрудничества, взаимопомощь и ответственность за общее дело.

Такая динамика организации коллективного труда послужила причиной подвижной дифференциации статуса производственных бригад во многих развитых стра-

нах (яркий пример — Швеция): от совместного контроля за трудовым процессом и групповой отчетности при ограничении функций администрации — до выборности руководства, группового планирования материально-технического обеспечения, повышения профессионального уровня и контроля качества продукции с материальным стимулированием инициативы по расширению круга полномочий и ответственности.

§ 4. Коллективная рационализация

Бригадный подряд — дорога с двусторонним движением. В США и Европе он зародился как эффективный метод реорганизации существующих производственных процессов, подсказанный практикой в поисках новых источников роста результативности труда. Российского работодателя привлекли в нем преимущественно выгоды групповой ответственности работников за дисциплину труда, а западных предпринимателей — действенность расширения спектра и совмещения трудовых функций.

Позже на Западе был осознан заложенный в групповых формах работы инновационный технологический потенциал. Первые шаги его целенаправленной реализации — распространение групповых форм на техническую рационализацию и управление производством. Широкие масштабы они стали приобретать в Европе и Америке лишь с середины 1980-х гг. В Японии, напротив, именно с этого все началось, когда стараниями предпринимателей и менеджеров для совместных рационализаторских изысканий, коллективного обмена опытом и повышения профессиональной выучки на отдельных предприятиях были образованы первые кружки качества. Под давлением конкуренции они принялись плодиться подобно грибам (на рубеже 1990-х гг. их на-

считывалось уже около миллиона с охватом более 10 млн работников) и целенаправленно превращаться в постоянные производственные рабочие бригады, как это произошло в более чем половине компаний ведущих отраслей хозяйства.

Наблюдения показывают, что хорошо спроектированное и должным образом интегрированное в систему управления производством коллективное участие работников во всеобъемлющей рационализации способно обеспечить быстрое, действенное, безболезненное внедрение технологических инноваций, а в итоге — стремительный рост результативности труда. Накопленный опыт позволяет сформулировать ряд положений, которыми, по мнению специалистов, не следует пренебрегать, стремясь к успеху.

Прежде всего это — склонность и подготовленность самих работников к совместной деятельности подобного рода, настойчивое разъяснение им ее целей, возможностей и вероятных последствий, предварительное обучение всех, а особенно менеджеров и служащих, методам такой деятельности. Характерен пример японского завода полупроводников “Мусаши” корпорации “Хита-чи”, где созданию кружков качества предшествовал пятилетний период, в течение которого высшие администраторы предприятия освоили курсы по мотивации деятельности и структурам групп, начальники отделов — по методам планирования, а начальники секций — по статистическим методам анализа, инженеры и бригадиры — по руководству группами и методам проверки их работы; мастерам были преподаны специализированные курсы по малым группам, а рабочие ознакомились с задачами и принципами деятельности кружков. Только после этого на заводе были сформированы сами кружки качества. Первые рационализаторские предложения от них поступили еще через два года, а затем стали лавинообразно нарастать так, что спустя пять лет их годовой поток в среднем превысил 600 пред-

ложений на группу из 8—10 человек, причем около 90% были реализованы.

Американские менеджеры, пару десятилетий назад внедрившие у себя подобные кружки за два-три месяца, столь же быстро разочаровались в их полезности. Потом уже началось длительное освоение японского опыта, преобразование его на собственный манер с учетом американской специфики.

Другое правило — четкая структурированность совместного участия работников и менеджеров в рационализации производства, целей такого участия, форм и порядка его реализации. Коллективные усилия по рационализации имеют смысл лишь тогда, когда направлены на выявление новых источников знаний и опыта, на приобретение участниками инновационных навыков и обеспечивают людям возможность высказывания и доброжелательного критического анализа их взглядов, но неуместны, когда существует очевидное приемлемое решение проблемы или есть человек, знающий ее много лучше остальных.

Совместные изыскания предполагают не отказ менеджеров от ответственности, а демократический стиль руководства. Реализуемый по типу японских кружков качества или американских бригад результативности (производительности) групповой метод перепроектирования производства — не безвластие профессиональных управляющих, а эффективный способ аккумуляции ими разнообразных знаний и достижения всеобщего согласия по поводу предпринимаемых ради повышения эффективности производства мер.

Успех здесь во многом зависит от организации. Коллектив должен включать не более 8—12 подходящих людей, в том числе умеющих собирать и обрабатывать данные, а также “наблюдателя”, чья задача — способствовать выработке механизма коллективной и индивидуальной самооценки, контроля за ходом совместной деятельности, адекватного подхода к формулированию

и решению проблем, поиску согласия. "Наблюдателю" положено оперативно знакомить любого желающего члена группы с достигнутыми результатами, следить за тем, как приобщаются к работе новые люди и помогать им, заботиться о стимулировании и увязке работы коллектива с внешним окружением.

Администрации предприятия, приступающей к коллективной рационализации, надлежит быть реалистичной в собственных ожиданиях: наметать достижимые результаты, имея в виду, что отдача от подобной "коллективизации", по крайней мере, в начальный период — повышение не столько производительности работников, сколько качества их трудовой жизни, рост удовлетворенности людей своими занятиями. Это обязательно улучшит результативность труда, но, может быть, лишь спустя годы.

Американский опыт подсказывает следующую целесообразную последовательность действий по организации совместных рационализаторских усилий работников предприятия. Полезнее всего начинать с разъяснения людям самого понятия результативности труда применительно к данному конкретному производству и каждому его звену, сопровождая это просьбой о помощи в ее улучшении. Далее, откликнувшихся на нее работников нужно собрать и обсудить возможные идеи, совместно ранжировать их и принять согласованный перечень первоочередных разработок. Спустя какой-то период потребуются повторный сбор с рассмотрением и оценкой обдуманного за прошедшее время. На этот раз необходимо сформировать из присутствующих несколько бригад, разумеется, по желанию, но так, чтобы каждая включала рабочих, специалистов, менеджеров и была в состоянии тут же наметить отправные идеи для изучения, сообща проанализировать их, обсудить и рекомендовать процедуры их решения.

Следующий этап — самостоятельная разработка бригадами отобранных вопросов с одновременным обу-

чением участников. Каждый может предложить любую идею повышения результативности труда применительно к какому угодно из намеченных вопросов, рассчитывая на ее коллективный анализ с критикой, доказательством непригодности или улучшением. Это своего рода генеральная репетиция, во время которой формируются навыки ясного изложения и отстаивания выдвигаемых идей, их аргументированного обсуждения.

Затем такая процедура повторяется на совете бригад, и только после этого идеи могут представляться на суд тех, кто контролирует решения по распределению ресурсов (менеджера или административной комиссии), причем важнейшие цели этого рассмотрения — отладка коммуникаций между разработчиками и руководством, формирование мнения о предложениях бригады, сообщаемого ей прежде, чем на совещании в администрации будет принято окончательное решение. Если проект одобрен, то назначается руководитель его внедрения, обсуждаются вопросы организации и стимулирования выполнения проекта.

Народные предприятия

Экономический подъем, наблюдаемый при охвате коллективной рационализацией все более широкого круга функций и областей хозяйственной деятельности, доказывает справедливость утверждения американского социолога С. Фримэна: времена процветания наблюдаются тогда, когда налицо соответствие между общей технологической парадигмой и социоинституциональной ситуацией.

В 1970-е гг. рост производительности труда на Западе замедлился. Это нельзя было объяснить технологическим отставанием — напротив, началась НТР, но ее достижения оказались плохо совместимыми с институциональными и социальными рамками предше-

ствующего хозяйственного цикла. Партисипативное управление бизнесом и явилось откликом на такое замедление.

Кружки качества и бригады производительности — лишь зачаточные формы социальных институтов, призванных обеспечить соответствие отношений на производстве технологиям нового поколения, которые во все больших масштабах требуют нерутинного человеческого труда. По некоторым оценкам, в США, например, в ближайшие годы до 65% рабочей силы будет занято на таких условиях. Профессор У. Халалу (США) более 15 лет назад предсказал рост малых новаторских предприятий, управляемых в справедливой, демократической манере, поскольку информационная технология делает такой разворот событий возможным, а конкуренция — императивным.

Прообраз таких предприятий усматривается в малой акционерной фирме, собственниками и управляющими которой являются ее работники. Но применительно к компаниям этого типа пока не решена основная проблема: как при подлинно демократическом управлении заменить ориентацию их хозяев на личный заработок любой ценой (по-русски это нередко — эксплуатация предприятия на износ, набирание кредитов и дружное увольнение, когда резервы предприятия исчерпаны, или апелляция к государству, “обязанному помочь”) истинно предпринимательской мотивацией.

Известен ряд оригинальных предложений, как создать заинтересованность хозяев таких акционерных обществ инвестировать доходы в производство. Предлагается, в частности, распространить своеобразный биржевой механизм на отношения внутри предприятия. Однако такой механизм предполагает систему продуцирования и контроля общих норм поведения, а также санкций за их нарушение, что фактически делает управле-

ние “коллективной” фирмой привилегией лишь некоторых ее совладельцев. Этим серьезным недостатком отмечены и югославский опыт “самоуправляемых трудовых коллективов”, и американские усилия в рамках планов ESOP, если иметь в виду превращение наемных работников не просто в массовых собственников, но в управляющих производством. Вероятно, проблему нельзя решить, минуя стадию коллективной рационализации, во время которой у людей вырабатываются привычка самоконтроля и устойчивые стереотипы предпринимательского поведения.

Лекция 5

Оплата труда

§ 1. Методы и системы оплаты

Неотъемлемым элементом организации труда является его вознаграждение как стимулирование результативности. *Методы оплаты труда* подразделяются на прямые и косвенные. На индивидуальном уровне к *прямым* обычно относят заработную плату или тариф, премии за рационализаторство и т. п., плату за обучение, *косвенным* — льготное питание, частичное финансирование отдыха работника и членов его семьи, доплату за стаж, выплаты по линии участия в распределении прибылей и др. Применяются также иные, *нестоимостные* методы: гибкие рабочие графики, предоставление заработанных отпусков, почетные награды, расширение функций и изменение характера труда, профессиональная подготовка к этому, продвижение по службе.

Оплата труда — это предусмотренное контрактом о найме денежное вознаграждение за соответствующую работу, которое устанавливается не ниже законодательно фиксированного минимума и регулируется коллективным договором. Она включает основную часть (*тариф*) и дополнительную (*надбавки, доплаты, премии и т. п.*).

Тариф представляет собой исходный размер оплаты труда определенного вида, характера, квалификации на конкретной работе, а его часовая, дневная, месячная ставки “привязывают” этот размер к той или

иной единице времени. Принятый способ начисления оплаты работникам определенной категории называется **системой вознаграждения**. Она может быть *индивидуальной* или *коллективной*, а в зависимости от измерителя труда — *повременной* (за проработанное время), *сдельной* (за количество произведенной продукции) или, соответственно, *повременно-премиальной* и *сдельно-премиальной*.

Различаются почасовая, поденная и помесечная повременные оплаты, применяемые с учетом характера и обстоятельств деятельности.

Сдельная система имеет следующие виды:

- ◆ *прямая сдельная* (размер расценки за единицу продукции не зависит от степени выполнения нормы выработки);
- ◆ *сдельно-прогрессивная* (после выполнения этой нормы расценка возрастает);
- ◆ *сдельно-премиальная* (предусматривает выплату сверх заработка по прямым сдельным расценкам премии за достижение установленных количественных и (или) качественных показателей труда);
- ◆ *аккордная* (единая оплата за выполнение производственного задания — комплекса работ).

Оплата работы в ночное и сверхурочное время повышается согласно коллективному договору. Практикуются также высокие ставки дневной оплаты за достижение определенного уровня сменной производительности (“хай-дэй”).

Как правило, при невыполнении норм выработки, допущении брака по собственной вине и нанесении прямого ущерба имуществу работодателя работник подвергается санкциям, сокращающим оплату его труда. В положенных по закону случаях вознаграждение работника включает гарантийные, компенсационные выплаты и возмещение ущерба за вред, причиненный работодателем.

§ 2. Оплата труда рабочих

Индивидуальная оплата труда

Обычно построение системы оплаты труда состоит из следующих этапов:

- ◆ выявление основных факторов, от которых зависит соотносительная сложность отдельных работ;
- ◆ классификация работ по этим факторам;
- ◆ выбор ключевых работ и определение для них тарифных ставок;
- ◆ интерполяция и экстраполяция таких ставок на остальные работы;
- ◆ установление надбавок к тарифным ставкам с учетом дополнительных факторов (условия труда, стаж, заслуги работника и т. п.);
- ◆ разработка порядка материального поощрения.

Рабочий труд, в отличие от подавляющего большинства других его видов — управленческого, инженерного, конторского и т. п., как правило, оплачивается по сдельным системам, которых существует множество. Кратко рассмотрим наиболее распространенные.

1. *Прямая сдельная оплата* осуществляется по модели:

$$W = HA(Q_a / Q_s),$$

где W — заработная плата; H — часовая ставка в денежных единицах; A — фактическое время работы в часах за некоторый период; Q_a — фактическая средне-часовая выработка за этот период в штуках; Q_s — часовая норма выработки в штуках. В таком случае H/Q_s — расценка за единицу выполненной работы (штуку готовой продукции). Определенная недельная зарплата при этом не гарантируется, потому что она изменяется вместе с фактической выработкой.

2. *Сдельная оплата с гарантированной за данный период ставкой* начисляется по модели:

$$W = HA, \text{ если } Q_a \leq Q_s,$$

$$W = HA(Q_a/Q_s), \text{ если } Q_a > Q_s.$$

3. **Порядок поощрения** в общем случае строится по модели:

$$W = HA, \text{ если } Q_a \leq Q_s,$$

$$W = HA[1 + k(Q_a/Q_s - 1)], \text{ если } Q_a > Q_s.$$

Стимулирующая надбавка к основной зарплате оказывается при этом пропорциональной перевыполнению нормы выработки с постоянным коэффициентом k , величина которого в разных системах колеблется от 0,5 (система Хэлси) до 1, а чаще всего, как в системе Бедо, равна 0,75.

Используются также системы, при которых коэффициент k изменяется в зависимости от размера перевыполнения нормы выработки, либо увеличиваясь (прогрессивная система), либо относительно уменьшаясь. Последний случай — весьма распространенная система Роузена, при которой премия (в процентах) на любой работе вычисляется по формуле:

$$\frac{\text{Норма времени} - \text{Фактические затраты времени}}{\text{Норма времени}} \times 100$$

и в любом случае меньше 100% основной ставки.

Иной *гибкий порядок премирования* предполагает подсчет выработки по небольшим однородным группам рабочих (обычно за неделю). Рабочие из групп, не выполняющих норму, оплачиваются по гарантированной ставке. По всем другим группам в совокупности вычисляется средняя выработка и, исходя из нее, оплачиваются рабочие, входящие в эти группы. Если средняя выработка в какой-либо из них превышает норму выработки на 35% и более, это рассматривается как признак изменения метода работы, и на нее, после соответствующего исследования, устанавливается новая норма. От этого пересмотра нормы, однако, ничего не теряют ра-

бочие — рационализаторы метода: за ними сохраняется прежняя оплата на протяжении полугода.

Оплата многостаночных работ с обслуживанием в случайные моменты предполагает установление стабильных производственных норм, учитывающих только продолжительность обслуживания (т. е. за исключением машинного времени), и время вынужденных простоев рабочего. Необходимая для этого информация включает норму времени обслуживания в расчете на 1000 изделий при производстве каждого вида продукции и данном комплекте обслуживаемого оборудования, показатели ожидаемой загрузки оператора (в процентах), нормальной скорости работы оператора и неизбежных простоях. При определении оплачиваемого времени оператора за смену выпуск изделий умножается на соответствующие нормы времени обслуживания, результаты суммируются и к этому при 100%-й оплате вынужденных простоев прибавляется величина, равная производству их доли на рабочее время.

Оплата труда оператора-многостаночника на синхронизированно обслуживаемом комплекте оборудования обычно осуществляется в части обслуживания по постоянным нормам, а в части вынужденных простоев — по временным нормам, которые не одинаковы для разных комплектов. Известны два эквивалентных способа такой оплаты при работе оператора с нормальной производительностью: с использованием нормы, рассчитанной за час работы, и нормы, основанной на производительности станка с максимальным производственным циклом. Оплата простоев, связанных с личными надобностями оператора, его отдыхом и непредвиденными задержками, в обоих случаях начисляется посредством корректировки норм времени обслуживания и ожидаемой загрузки оператора на процент сменного времени, которое отводится для таких нужд.

Общим принципом организации оплаты индивидуального наемного труда является необходимость под-

держивать *удельный вес тарифа* в ней на уровне не менее 40—50%, свидетельствующем о достаточной напряженности норм труда. Отражение же в тарифе результатов технологического и организационного прогресса предприятия в целом, роста спроса на его продукцию и т. п. должно приводить к закономерному повышению этого показателя, который в европейских странах с развитой рыночной экономикой достигает 90%.

Коллективная оплата

Оплата коллективного труда в рыночной экономике организуется по-разному. Наиболее характерны системы Скэнлона и “Импрошейр”.

По системе Скэнлона распределение дохода осуществляется, исходя из обычно довольно стабильной во времени на предприятиях обрабатывающей промышленности доли общих затрат на рабочую силу в стоимости реализованных изделий. Она рассчитывается по данным базового периода, далее умножается на стоимость продукции, реализованной в текущем периоде (скорректированную на возвраты, скидки, надбавки, изменение запасов) и тем самым определяются допустимые расходы на рабочую силу. Если они превышают сумму фактической заработной платы, то разница образует премиальный фонд, который распределяется между компанией и работниками в пропорции 1 : 3. Из доли работников 20% отрягается в премиальный резерв, остальное же немедленно распределяется. В противном случае премия отсутствует, а дефицит средств по расходам на рабочую силу покрывается из ранее созданного премиального резерва. Он используется также для дополнительного поощрения работников за постоянное улучшение результативности труда на протяжении длительного времени, а в конце года оставшиеся деньги полностью расходуют на премирование. При отрицательном резерве его недостаток покрывается из средств компании.

Подобная система может основываться на другом базисном коэффициенте. Это — доля чистой продукции или добавленной стоимости, расходуемой на заработную плату (норма Раккера), которая исчисляется как средняя за 3—7 предшествующих лет (у большинства предприятий обрабатывающей промышленности она стабильна на протяжении длительного времени).

Система “Импрошейр” предполагает осуществление всех расчетов не в деньгах, а в рабочих часах. Делением общего числа человеко-часов, включая вспомогательные операции, на сумму нормативных трудовых затрат рассчитывается базисный коэффициент производительности (БКП). Этот коэффициент также не меняется весь период действия данных нормативов.

Исходя из нормативов прямых трудовых затрат и БКП, на предприятии исчисляют нормативную трудоемкость произведенной продукции. Для этого затраты нормативного времени на единицу произведенной продукции каждого вида умножают на ее объем и на БКП, а результаты складывают. Из итога вычитают фактически отработанные часы и тем самым устанавливают количество сэкономленных. Затем 50% их зачисляют в премиальные и делением этих премиальных часов на реально отработанные находят процент премии относительно фактической зарплаты. Такой расчет выполняется каждую неделю с подведением за последние четыре недели скользящих кумулятивных итогов по фактически отработанным и нормо-часам в разрезе видов продукции и соответственно корректируют сэкономленные часы, а стало быть, процент премии.

Система предусматривает “потолок” переработки норм — 30%. Когда доля сбереженного времени у работников больше 30%, она уменьшается до этого уровня, а разница между исходной и скорректированной экономией относится на следующий период. Непрерывное увеличение избыточных нормо-часов свидетельствует о

необходимости ужесточения норм. Делением "потолка" переработки норм на среднюю фактическую производительность труда на момент пересмотра норм находится множитель, меньший 1. Новые нормы определяются как произведения прежних на этот множитель. Введение новых норм сочетается с единовременным "выкупом" предприятием у рабочих накопленных "избыточных" нормо-часов в виде единовременной компенсационной выплаты. Для выяснения процента "выкупа" разница между средним фактическим перевыполнением норм труда в момент "выкупа" и значением "потолка" умножается на долю, приходящуюся на работников при распределении тех выгод, которые обусловлены ростом производительности труда. Сумма "выкупа" оказывается равной произведению такого процента на годовой фонд рабочего времени, оцененный по базисной часовой ставке оплаты.

Эта система применима везде при наличии соответственно налаженного нормативного хозяйства. Она в наибольшей степени отвечает современным критериям и принципам конструирования и оценки систем прямого материального поощрения роста производительности в условиях коллективного труда.

§ 3. Оплата труда менеджеров и специалистов

Накопление "человеческого капитала" и общие преобразования, происходящие в странах с рыночной экономикой, существенно изменили трудовую мотивацию инженеров и менеджеров. В опросе, проведенном американской организацией "Паблик адженда", респонденты обнаружили большую заинтересованность в таких формах поощрения, как возможности продвижения (67% опрошенных), развития способностей (61%) и творчества (55%), признание компанией результатов труда (58%),

расширение полномочий (50%) и т. п. В конечном счете, разумеется, все это находит отражение в динамике заработной платы и премиальных вознаграждений.

Упомянутая динамика представлена в *кривых карьеры* — графиках, характеризующих связь оплаты управленческого и инженерно-технического персонала с возрастом как показателем стажа, опыта и образованности. Подобные кривые стали использоваться западными компаниями после Второй мировой войны как инструмент, облегчающий им выработку решений относительно оплаты работников, труд которых, по складывающемуся мнению, должен оцениваться с точки зрения личной квалификации, а не служебных обязанностей, как принято при традиционной методологии (и как, в частности, предусматривается действующей в России Единой тарифной системой).

Известны несколько моделей таких кривых для оплаты персонала определенной возрастной группы, дифференцируемых по категориям работников (управляющие, специалисты, инженеры) и их уровням (скажем, высшие и низшие менеджеры), а также по типам образования и т. п. Кривые строятся на базе результатов обследований, проводимых в компаниях, и применяются для определения начальной заработной платы по каждой должности, различий в заработной плате между работниками отдельных групп, перспектив ее изменения.

Японские компании строят свою политику в этой области на сочетании принципов оплаты по трудовому стажу и по результатам работы. Во многих крупных фирмах (“Шарп”, “Санио”, “Мацусита” и др.) утвердилась комбинированная система, которая предусматривает три варианта тарификации заработной платы: с учетом только возраста; возраста и результатов работы; только результатов работы (особенно для высшего руководства). Все работы при этом дифференцируются на четыре категории в зависимости от требований к об-

разованию, практическому опыту, квалификации и интенсивности труда.

Высокотехнологичные американские корпорации главный упор в организации вознаграждения управленческого и инженерно-технического персонала делают на дифференцируемые в широких диапазонах премии, прежде всего за изобретательство. На стратегически важных для фирмы направлениях они могут достигать 25% экономического эффекта в первый год и 10% в последующие. Аналогично обстоит дело в Германии, где размеры подобных премий составляют 15—20% суммы эффекта и корректируются на коэффициент, зависящий от квалификации, должности и т. п.

Доходы менеджеров в современной рыночной экономике складываются из окладов, премиальных выплат и бонусов (денежных или пакетами акций), причем в США, например, доля двух последних видов вознаграждения близка к 80%. Премий и бонусов лишаются руководители подразделений, ухудшивших результативность в сравнении с предшествующим годом, а нередко — и не улучшивших ее. В европейских фирмах соотношение бонусов и основного оклада обычно не превышает 50%. Для менеджеров, участвующих в освоении фирмами нововведений, все шире практикуются так называемые *отложенные премии* — с отсрочкой выплаты после предуведомления на фиксированное время (год—два), по истечении которого размер премии корректируется на коэффициент от 0 до 1,4 в зависимости от коммерческих результатов нововведения.

§ 4. Страхование

Важнейшими элементами доходов наемных работников являются *отложенные заработки*, которые, формируя специальные *целевые фонды страхования* на случай появления потребности в медицинском обслужива-

нии, наступления инвалидности или старости, наконец, бедности как следствия различных жизненных перипетий. Эти фонды, обеспечивающие людям уверенность в завтрашнем дне, дополняются программами благотворительной государственной и частной поддержки.

Страхование занятости

Страхование занятости в государствах с рыночной экономикой обычно осуществляется через внеправительственные фонды, которые создаются для поддержки трудоспособных граждан, оказавшихся без работы как источника дохода. В отдельных странах таким фондам присущи определенные особенности статуса, формирования и использования.

В США подобный фонд, образуемый налогами, выплачиваемыми нанимателями (3,5% с первых 7 тыс. долл. среднего заработка работника), децентрализован и расходуется отдельными штатами. Всякий застрахованный безработный после официальной регистрации получает право на пособие, составляющее более половины прежней зарплаты (за вычетом налогов). Условия программ, охватывающих до 90% работников гражданских отраслей экономики, существенно различаются по размерам пособий и продолжительности периода их выплаты.

Страхованием по безработице во Франции ведает Ассоциация по вопросам найма в промышленности и торговле, собирающая взносы с нанимателей. В стране существуют пособия трех видов — обычное, сокращенное и специальное (назначается по истечении срока предшествующих), — получаемые потерявшими работу и ищущими ее, если они зарегистрировались в Национальном агентстве по обеспечению занятости. Размер обычного пособия — от 50 до 75% прежней зарплаты, а продолжительность выплаты (до 27 недель) зависит от стажа страхования.

Законодательство Великобритании предусматривает выплаты пособия по безработице, продолжающиеся в течение года, при условии, что претендентом сделаны страховые взносы за один год из двух, предшествовавших подаче заявления. Программами ведает Министерство занятости, обязанное ежегодно корректировать размеры пособий на темп инфляции.

В Германии, где две трети расходов на социальное обеспечение финансируются за счет страховых взносов, делаемых работником и работодателем в равных долях (а за низкооплачиваемых — полностью последним), максимальный размер пособия по безработице, положенного тем, кто зарегистрировался на бирже труда, проработав прежде не менее года с выплатой страховых взносов, составляет 63% прежнего чистого дохода и может быть увеличен при наличии детей. К категории безработных относятся и занятые до 18 часов в неделю.

Для страхования от безработицы в России в 1991 г. в соответствии с Законом РСФСР "О занятости населения в РСФСР" был создан государственный внебюджетный Фонд занятости, средства которого являлись федеральной собственностью. В настоящее время вопросы поддержки безработных граждан находятся в компетенции Министерства труда и социального развития РФ. При этом на него возложены обязанности, которые обычно не свойственны страховым программам и предполагают финансово-кредитные отношения не с конкретными гражданами, а с предприятиями.

Временная нетрудоспособность и здоровье

Страхование рисков, связанных с временной потерей трудоспособности и необходимостью трат на лечение, осуществляется в развитых странах посредством различных форм, главная из которых — фонды медицинского страхования.

В США реализуются три основные программы, направленные на это: “Медикэр” и “Медикэйд” (целиком), а также программа ССНИПЗ — страхования по старости, нетрудоспособности и иждивенцев, переживших застрахованного (в значительной мере).

По программе “Медикэр”, финансируемой за счет федеральных налогов с работодателей и лиц наемного труда, осуществляется субсидированное страхование более 30 млн граждан страны. Эта программа предусматривает содержание в больницах престарелых и нетрудоспособных, а также добровольное страхование со скидкой, предназначенное для оплаты медицинской помощи.

Программа “Медикэйд” предусматривает государственные субсидии нуждающимся в медицинском обслуживании лицам, относящимся к категориям граждан, которым положена поддержка по программам помощи неполным семьям с детьми и социального обеспечения людей, не способных работать. Она распространяется более чем на 20 млн американцев.

Эти программы дополняются ССНИПЗ в части возмещения дохода, утрачиваемого работником из-за потери трудоспособности, а семьей — в связи со смертью кормильца. Она финансируется за счет федеральных налогов с работодателей и лиц наемного труда (около 7,5% с первых 48 тыс. долл. дохода) и предусматривает наличные выплаты, которыми пользуются примерно 38 млн граждан США.

В России тем же целям призваны служить фонды социального страхования (ФСС) и обязательного медицинского страхования (ФОМС), которые фактически формируются из отложенных заработков трудящихся. При этом средства того и другого, не включаемые в бюджет государства, объявлены его собственностью.

Главное назначение ФСС — обеспечить социальные гарантии работающим по найму, но, устанавливая единый для всех обязательный страховой взнос (5,4% опла-

ты труда), закон не определяет страхуемые риски (кроме временной нетрудоспособности по болезни), а также, в строгом смысле слова, застрахованных и страховщиков. Подавляющая часть средств ФСС (70%) как резерв "страхователя" хранится на расчетных счетах предприятий и выплаты с них носят характер социальных пособий, фактически не защищенных от произвола работодателей, которые являются их распорядителями.

Закон регулирует нормативы и порядок выплат только пособий по временной нетрудоспособности, беременности и родам, уходу за ребенком до 1,5 лет и на погребение, тогда как в среднем около 25% средств Фонда затрачивается на санаторно-курортное обслуживание. Отсюда неоправданные привилегии для меньшинства — для администрации и профсоюзных лидеров. Вдобавок при потере работы человек не может востребовать свои деньги, отложенные под риски и неиспользованные им.

Ситуация отягощена тем, что закон не предусматривает увеличение выплат из фонда за счет доходов от капитализации его временно свободных средств. Страхуемым гражданам система ФСС практически не подконтрольна. При этом около 8% средств Фонда (в отношении к средней заработной плате) прямо расходуются на нужды его администрации, а еще примерно 27% (в аналогичном исчислении) образуют резерв, который доступен для нелегальной капитализации его распорядителями.

Медицинское страхование в стране и деятельность ФОМС регулируются законом, принятым в 1991 г., и поправками к нему. Официально провозглашенная цель — обеспечить всем гражданам равные возможности получения медицинской помощи и лекарств по ограниченному перечню, который должен расширяться благодаря системе добровольного страхования для наиболее обеспеченных слоев населения. Однако юридически не определены понятия объекта и случая (риска) обяза-

тельного страхования. Средства обязательного страхового взноса в ФОМС всеми работающими (3,6% зарплаты) дополняются очень скудными государственными субсидиями для неработающих (в 1993 г. — 1% доходов Фонда).

Из общих доходов ФОМС на оплату медицинских услуг для населения и финансовую помощь оказывающим их учреждениям направляется лишь четверть, более трети растворяется в “прочих расходах”, основные элементы которых — содержание аппарата управления и капитальное обустройство Фонда, а остальное образует “резерв”, открытый для такого же использования, как “резерв” ФСС. Обеспечить дееспособность системы и в данном случае нельзя без отлаженного и подконтрольного страхуемым гражданам механизма управления финансовой стороной этого дела.

Инвалидность и старость

В США существуют два типа пенсионных программ: с фиксированным размером выплат пенсий и с фиксированными взносами предпринимателей. В первом случае человеку, по достижении соответствующего возраста, обеспечивается пенсия в размере конкретной части зарплаты, средней за несколько лет. От работодателя это требует регулярных взносов в инвестиционный доверительный фонд переменных сумм, не связанных с результатами деятельности его предприятия, но зависящих от размера прибыли, которую дают вложения фонда в ценные бумаги и недвижимость, использование им наличности, и гарантирующих величину дохода, необходимую для фиксированных выплат участникам программы. Как правило, для надежности размеры выплат по такого рода программе страхуются Корпорацией гарантий пенсионных выплат при федеральном правительстве, а весь остальной риск, кроме страховки, оплачиваемой налогоплательщиками, приходится на предпринимателя.

Во втором случае, имеющем множество вариантов, предприниматель ежегодно вносит твердую денежную сумму в доверительный инвестиционный фонд, а размер пенсионных выплат в дальнейшем определяется этим вкладом и возможными взносами самих работников, приростом курсовой стоимости соответствующих ценных бумаг и доходом по ним. Этот доход не облагается налогом и накапливается до выхода работника на пенсию и выбытия из программы. Весь риск при этом принимает на себя сам будущий пенсионер.

Европейские страны также сочетают обязательное страхование по старости, финансируемое за счет работников и работодателей, с добровольным или личным. Во Франции работник получает пенсию по старости, основанную на обязательных страховых взносах, если он платил их не менее 37,5 лет. По достижении 60 лет пенсионер получает 50% средней заработной платы за 10 наиболее благоприятных лет, а по достижении 65 лет — в полном размере.

Пенсионное обеспечение всех работающих по найму (женщин по достижении 60 лет, мужчин — 65 лет) предусмотрено и в Италии. Пенсия, если уплачены страховые взносы не менее чем за 15 лет, а трудовой стаж составляет 40 лет, достигает 80% среднего дохода, исчисленного за последние 10 лет. Каждые полгода пенсия индексируется. Страховые взносы с заработной платы выше определенного минимума и до некоторого максимума выплачиваются работниками и нанимателями солидарно.

В Испании пенсия, предоставляемая примерно на таких же условиях, при стаже страхования 35 лет приближается к 100% средней зарплаты за последние 8 лет, пересчитанной с учетом индекса потребительских цен.

Действующий в России Фонд обязательного пенсионного страхования образован в 1990 г. и функционирует как самостоятельное подотчетное лишь правительству учреждение с основной задачей — обеспечить фи-

нансирование расходов органов социального обеспечения на выплату пенсий за счет аккумуляции страховых взносов работодателей в форме обезличенных налогов, являющихся, на самом деле, отложенным заработком в основном наемных работников. Фонд, регистрируя и учитывая взносы только юридических лиц, а не индивидуальных страхователей, имеет жесткую вертикальную организацию, по закону исключаящую вмешательство в его дела региональных и местных властей.

Возникли в России и негосударственные добровольные пенсионные фонды. При общей правовой неупорядоченности, которая пока сохраняется в финансовых делах страны, а в сфере операций с ценными бумагами — особенно, риск вложений в такие фонды велик.

Малообеспеченность

Бедность лишает людей стимулов к труду и к жизни вообще, разрушает семьи, потворствует развитию алкоголизма, бродяжничества, преступности, интеллектуальной, духовной деградации человека.

“Страховщиками от бедности” могут выступать предприниматели и добившиеся своего работники, уплачивая налоги, которые бы расходовались на возмещение потерь неудачников на рынке труда, создание недостающих для них рабочих мест и т. п. Это предполагает осуществление государством адекватной фискальной и денежной политики.

Налоговые льготы предпринимателям, увеличивающим численность работников, могут служить хорошим стимулом. Их расчет требует сравнения предельных издержек общества на рост занятости с предельными издержками, от которых, сокращая безработицу, ему удастся избавиться, или с его предельной выгодой от этого. Источником необходимой информации может послужить сама практика при использовании экспериментальных налоговых скидок, т. е. совокупность наблюдений, как

ведут себя работодатели и что происходит, когда им предоставляются различные скидки за создание дополнительных рабочих мест. Произвольное назначение налоговых льгот по дополнительному трудоустройству может нарушить права предпринимателей. Во избежание этого следует допустить рыночный обмен их правами, связанными с наращиванием занятости (по аналогии с западным рынком "квот на загрязнение"), который способен уменьшить совместные издержки и увеличить взаимные выгоды работодателей.

Права стимулирования и обмен ими должны быть оформлены соответствующими нормативными актами. При этом не обойтись без страховых взносов предпринимателей и наемных работников, которые бы компенсировали издержки дополнительной занятости. Именно по такому пути идет практика страхования от бедности в странах с рыночной экономикой. В США на таком принципе фактически основаны программы помощи неполным семьям с детьми и Закон 1998 г. о помощи семьям. Главный упор в борьбе с бедностью сделан на создание "неудачникам" условий перехода к трудовой деятельности, приносящей достойные доходы.

Во Франции принята Общая программа по обеспечению минимального дохода для постоянных жителей. Она предусматривает для малообеспеченных семей с детьми моложе 25 лет пособие, предоставляемое по контракту о подготовке к активной жизни, которым обеспечиваются профессиональная подготовка или ученичество на рабочих местах, получение оплачиваемой работы, лечение от алкоголизма и т. п.

В Германии подобное пособие выплачивается семьям с одним родителем (независимо от размера его дохода), если он содержит родного либо опекаемого ребенка в возрасте до 16 лет, а учащегося — до 27 (в некоторых случаях и старше).

В Италии любая семья, если ее среднедушевой доход не превышает определенного минимума, имеет пра-

во на пособие в денежной форме, выделяемое Национальным институтом социального страхования и ежегодно индексируемое по темпу инфляции.

§ 5. Участие в прибылях

Заработная плата, не обладающая свойством самовозрастания, с усилением инфляции и ужесточением рыночной конкуренции все менее устраивает работников (вследствие обесценения труда) и работодателей (из-за наращивания дефицита финансовых ресурсов). Именно этим, в первую очередь, объясняется приобретаемая за последние десятилетия широкий размах реструктуризация доходов работников и соответственно издержек на оплату их труда, которые несут наниматели. Она проявилась в форме вытеснения традиционных денежных элементов такой оплаты новыми. Это *выплаты работникам акциями компании*. Формально речь идет не о расчете акциями за труд, а о свободной их продаже. Однако, по существу, внутрифирменные программы продажи акций своим работникам, финансируемые за счет нераспределенных прибылей и банковских кредитов, входят в систему оплаты труда.

В США реализуется серия программ превращения работников в акционеров. Крупнейшие среди них — планы ESOP, финансируемые с помощью кредитов на срок от 5 до 10 лет, а также взносов самих работников. Их собственность создается приобретением акций в кредит с погашением задолженности из прибыли предприятия от текущей деятельности. По мере возврата кредита они распределяются по личным инвестиционным счетам работников, обычно пропорционально соотношению ставок их заработной платы. Сумма погашения предприятием кредита вычитается из его дохода, облагаемого налогом, а распределение акций между работниками рассматривается как отложенная выплата заработной

платы, т. е. как расходы предприятия. Верхний предел освобождения прибыли предприятия от налога для ESOP равен 25% фонда заработной платы работников, участвующих в программе, а конкретный размер такого освобождения зависит от наличия у предприятия других программ подобного рода. Освобождаются от налога и дивиденды, либо выплачиваемые работникам по акциям наличными, либо используемые для погашения кредита, который взят предприятием под программу.

Реальная заработная плата в ее традиционной форме в США за последние 20 лет почти не выросла, но так как норма прибыли на акционерный капитал в среднем составляла 8,8% в год, стремительное замещение денежной заработной платы акциями и дивидендами по ним обеспечило существенный рост реальных доходов наемных работников.

Лекция 6

Управление трудом и социальное развитие

§ 1. Сущность управления трудом

Управление трудом означает такую власть над ним, которая позволяет достигать заранее поставленных целей. Обилие ее инструментальных форм в конечном счете сводится к “кнуту” и “прянику”. Они по-разному чередуются и совмещаются, чтобы добиться осознания работниками целей предприятия как своих собственных, ибо только тогда их деятельность стремится к наилучшей результативности. Практика в поисках решения этой задачи прошла многовековую путь, прежде чем, по-настоящему только в XX столетии, из нее выросла наука управления трудом, которая осмыслила накопленный опыт и стала живо откликаться на экономические перипетии своего времени. Сегодня на ее рекомендациях основано большинство приемов, используемых успешными руководителями в практической деятельности.

Характер, формы и преобладающие методы управления трудом зависят от материальной базы жизни и связанной с ней мотивации труда, которая в свою очередь находится под сильным воздействием особенностей социального развития. Изменения этой базы определили развитие науки управления трудом, идеологии и организации хозяйственной власти. Отсюда — технология регулирования труда и соответствующая ей кадровая политика, которым следует современная практика в экономически передовых странах. А это отражается на рас-

пределении доходов, благосостоянии населения и эффективности общественных институтов.

§ 2. Эволюция хозяйства и виды управления

Обобщив наблюдения и результаты исследований десятков крупнейших специалистов во многих областях знания, Л. Мэмфорд в книге "Миф машины: Техника и человеческое развитие" пришел к заключению, что от начала цивилизации до наших дней обнаруживаются две противоположных мегатехнологии и соответственно особые структуры этики и организации труда, управления им и социальных институтов. Борьбой, взаимопроникновением и взаимообогащением этих противоположностей отмечена вся история человечества. Одну он назвал *общинной, коммунальной, демократической технологией*, другую — *авторитарной или технологией "мегамашины"*.

Демократическая технология расцвела в эпоху неолита и характеризовалась ритуализацией труда, совпадением его ритмов с ритмами природы, единением с ее животворящими силами любви, легкостью взаимобмена квалификацией и видами деятельности, ее минимальной специализацией, когда "...единственным занятием, требующим пожизненного внимания, было становление полноценного человеческого существа".

Технология "мегамашины" возникла благодаря крупнейшему социальному изобретению — искусству организации больших масс людей для выполнения грандиозных строительных и военных задач — и ярко проявилась при сооружении египетских пирамид. "Век машин, — писал Мэмфорд, — имеет свое происхождение не в так называемой промышленной революции XVIII в., но в самом начале истории, в эпоху организации архетипической машины, состоявшей из человеческих час-

тей". Центр культуры при этой технологии — не работник с его жизнью, а изготавливаемая продукция с выгодами от нее. Само производство инициирует квантификацию, стандартизацию труда. Разделение труда, когда оно достигает прикрепления человека к единственной задаче, есть расчленение человека. В итоге работа стала проклятием. Ее невыносимая тяжесть, в конце концов, и послужила основной причиной разрушения первых "мегамашин". Это произошло с упадком Римской империи.

Однако по историческим меркам довольно быстро подобная технология возродилась на новой основе — с большим упором на сугубо человеческие свойства и потому со значительно большим запасом прочности. Этому способствовало христианство, которое добавило к "мегамашине" решающие, недостававшие ей в прошлом элементы — моральные ценности и социальные цели, адекватные видовому предназначению людей и послужившие фундаментом капиталистической организации и дальнейшей механизации труда.

Окончательно технология "мегамашины" утвердилась в середине XVIII в., когда вместо авторитета церкви стала опираться на авторитет науки. Следствием встроеного в эту технологию отделения ответственности от собственности, "головной боли" от "ручной", замыслов от их осуществления явилась прогрессирующая утрата людьми продуктивной активности. Ограниченная для подобной технологии этика поведения, отрицающая абсолютность и единство нравственного закона, нарушает ее внутренние связи, также обрекает экономику на застой. Отсюда — стагнация производительности труда на рубеже 70—80-х гг. XX в.

Неоднократные попытки повысить мотивированность труда, "латая" технократический способ управления, закончились провалом. Становится все яснее, что нужны не технологические, а социальные инновации, приводящие к коренным преобразованиям управления трудом.

Адекватный “мегамашине” менеджмент, восходящий к Ф. Тейлору и нашедший заверенное воплощение в фордизме, теперь начал вытесняться новым подходом. Его основу составляет *делегирование собственности* в формах расширения участия в управлении, предоставления дополнительных полномочий на рабочем месте и в группе, допуска к корпоративным ресурсам и социальным благам широкого круга низовых менеджеров, рабочих и служащих. Таким образом должна быть создана хозяйская заинтересованность работников в успехах бизнеса и одновременно обеспечено их самовыражение в труде.

В действительности происходит не только делегирование собственности, но и, что намного важнее, ее мирный эволюционный передел через систему участия работников в прибылях корпораций. При равной заинтересованности сторон возрождается на новой основе демократическая, коммунальная технология хозяйства.

§ 3. Развитие управленческой мысли

Представления об управлении трудом в условиях рыночной экономики развивались, приспособляясь к тому, что в изменяющихся обстоятельствах требовалось для достижения его высокой результативности.

Рост рынка товаров и услуг, размеров предприятий накануне Первой мировой войны инициировал рождение *научной организации труда*. Результатом стала разработка методов хронометража, изучения трудовых движений, теорий системного контроля и т. п., т. е. разложения труда на элементы. Удалось осуществить и рационализацию этих элементов. Но, как правильно заметил П. Дракер, нельзя реально собрать из элементов труд как целостное духовное явление, как процесс, от самой сути которого люди получают удовлетворение. Поклонники Ф. Тейлора игнорировали будущие технологичес-

кие изменения, полагая, что способом разложения достигается "идеал производительности".

Предвоенная депрессия спровоцировала стагнацию научной организации труда, а возникновение ситуации сосуществования безответственного легального собственника и реально, но незаконно ответственного менеджера вызвало к жизни социальный заказ на теории *классической школы управления* трудом. Ее органичный порок — смешение работы как явления внеличного, доступного анализу, членению и классификации с динамичным и многомерным процессом труда конкретного человека, который со всеми его индивидуальными достоинствами, недостатками и проблемами поддается формальному анализу лишь в определенной мере.

Вторая мировая война с ее хозяйственными последствиями, рост недовольства рабочих своим трудом и благосостоянием, возмужание профсоюзов, усиление потребности в подготовленных менеджерах и государственном регулировании экономики сообщили импульс развитию *поведенческой школы человеческих отношений*, обычно противопоставляемой тейлоризму. Ее основные достижения — теории мотивации и профессионального менеджмента, признание важности психологического климата на производстве, коллективистский (партиципативный) подход к управлению трудом.

В условиях, когда быстро росли размеры корпораций, возникали их национальные и транснациональные конгломераты, а в ходе холодной войны главную роль в хозяйстве стали играть предприятия военно-промышленного комплекса, на первый план выдвинулась *школа управленческой науки*, использующая исследование операций, оптимальное программирование, теории игр и решений, системный анализ. В ее недрах зародились и под влиянием множества обстоятельств, потребовавших социальных инноваций, получили развитие *ситуационный подход, теории динамического окружения, социальной ответственности, организационных изменений,*

информационных систем, матричные разработки и т. д. Все это подготовило научную почву для современной технологии управления трудом.

§ 4. Современная технология управления трудом

Школа управленческой науки признает, что любое поведение обусловлено его ожидаемыми последствиями, которые важнее предшествующего ему, а целью регулирования труда полагает обеспечение и дальнейшее усиление его мотивации, требующее соответствующих стимулов. Последствия трудового поведения бывают либо повышающими вероятность достижения данной цели, либо неприемлемыми, резко понижающими эту вероятность, либо нейтральными, плавно уменьшающими ее. Чтобы определить наиболее эффективные воздействия на трудовое поведение, необходимо прежде всего ответить на вопрос, какие изменения в поведении работников благотворно скажутся на достижении целей, преследуемых хозяйственным объектом (будь то отдельное предприятие, какое-то его подразделение и т. д.). Далее требуется разработать меры, позволяющие понять, изменяется ли это поведение и как. Затем следует осуществить вмешательство в него, чтобы выявить вознаграждение, уместное в данной обстановке и способное вызвать желательные перемены в поведении работника.

Необходимую информацию должны дать наблюдения за трудовым поведением в конкретных обстоятельствах с упором на частоту различных явлений. Вмешательство менеджеров следует основывать на самообучении, на овладении искусством внушать работникам необходимые подкрепления, наказания и гашения.

Положительное подкрепление увеличивает вероятность перехода к желаемому поведению или частоту его

проявлений, а отрицательное, напротив, увеличивает вероятность того, что некоторое поведение вовсе исключается или частота его падает.

Наказание рассматривается как средство уменьшить частоту реакции с отрицательной направленностью. Но оно нередко ощущается работником лишь в сам момент наказания и приводит к последствиям, которые противоположны ожидаемым.

Гашению свойственно отсутствие всякого подкрепления и оно преследует цель внушить работнику нулевые ожидания.

Трудовое поведение регулируется с применением общей для всякой организационной системы модели, которая разработана в середине 1970-х гг. и названа *ситуационным управлением поведением*. Модель предусматривает пять этапов: выявление целей, их измерение, анализ, вмешательство и оценка. Цели в ней могут трактоваться и как состояния, еще не достигнутые, но желательные для отдельных людей и хозяйственных систем, и как ограничения, осознаваемые благодаря анализу прошлых и будущих потребностей, намерений, устремлений, их наложению на нынешнее и предстоящее поведение. Поэтому они не только позволяют сосредоточить внимание и усилия руководителей на определенных направлениях, помогают обосновать затраты ресурсов, влияют на структуру и процедуры организации труда, но и в состоянии служить нормативами для оценки его фактических или ожидаемых результатов.

Доказано, что ясное, четкое, конкретное формулирование целей увеличивает вероятность лучшей мотивированности трудового поведения в соответствии с ними. При этом успешное внушение работнику представления, что он способен достичь трудной цели, является эффективным способом приблизить ее реализацию. Денежные стимулы обеспечивают большее согласие с внушаемой целью. Но с ростом зрелости людей потребность в обратной связи мотивации с результатив-

ностью труда через денежные стимулы становится менее острой и замещается потребностью в этой связи по таким мотивам, как признание, престиж, самоконтроль и саморегулирование. Наконец, если в качестве части цели фиксируются сроки ее достижения, то с их ужесточением осознаваемая работниками трудность воспринимается как вызов им, что приводит к росту результативности труда.

Теоретические разработки в области психологии потребностей и мотивов, постановки целей, влияния обратной связи на результативность труда сделали для современных менеджеров основным методом *управление по целям* (УПЦ). За несколько десятилетий оно превратилось из элемента внешнего планирования труда в метод партисипативного, коллективистского или совместного управления трудом предпринимателями и наемными работниками.

Важнейшие предпосылки успешного применения УПЦ — рациональный подбор и обучение кадров, помощь им в адаптации на новом месте работы и справедливая оценка их деятельности, правильная ротация и своевременное должностное продвижение заслуживающих того людей, создание деловой, но благоприятной атмосферы труда. Все это определяет содержание и методы кадровой политики.

Наем и увольнение кадров

Кадры фирмы пополняются и обновляются прежде всего через наем и увольнение. На предприятиях, где это происходит регулярно, необходима организация с участием технологов, экономистов, специалистов в области медицины, физиологии, психологии и социологии труда постоянно действующей и обновляемой *системы профессиографирования*. Она предусматривает учет и каталогизацию всех работ с выделением наиболее сложных, опасных, ответственных; описание содержания

каждой из ее вариантов; фиксацию требуемой квалификации работника, физических и психологических аспектов его личности; характеристику особенностей рабочего места и условий труда; определение возможностей профессионального роста и служебного продвижения.

За описательной фазой следует аналитически-синтезирующая фаза: на основе выявляемых взаимосвязей и взаимозависимостей характеристик работ конструируются их комплексные универсальные *профессиограммы*, которые образуют *профессиографический архив фирмы*. Он служит информационной базой составления специальных профессиограмм, предназначенных для решения различных практических задач кадровой политики.

Исходя из профессиограммы каждой конкретной работы формируется спецификация ее наиболее эффективного исполнителя. В ней содержатся требования, предъявляемые данной работой к типу и уровню образования, к умению и практическому опыту, способностям, трудовым и психологическим особенностям, физическому состоянию, личным интересам, надежности, инициативности и энергичности работника.

Поиск кандидатов на любую вакансию осуществляется с учетом спецификации посредством объявления конкурса на самом предприятии и (или) обращения к внешним источникам. Первый путь во многом предпочтительней: он стимулирует работников фирмы активно проявлять в труде свои возможности, позволяет лучше оценить потенциал претендентов на вакансии, сокращает сроки привыкания "новичка" к порученной работе. Но и второй путь имеет немалые достоинства: выбор из большего количества претендентов, обогащение фирмы новыми идеями, приемами работы и т. п. При этом каждому способу присущи и свои недостатки. Например, в первом случае это — ухудшение атмосферы труда из-за осложнения отношений "продвиженца" с бывшими коллегами, во втором — возможность отторжения новичка коллективом, долгий период его адаптации. По-

этому решение надо принимать с учетом конкретных обстоятельств.

Опыт стран с рыночной экономикой показывает, что в сфере промышленности и услуг наиболее эффективными “находками” признаются люди, случайно зашедшие на предприятие в поисках работы (это признали в соответствующем обследовании более 40% компаний), далее — обратившиеся по объявлениям в газетах (34%) и лишь затем — по направлениям государственной службы трудоустройства (8%). В других сферах дело обстоит несколько иначе. Например, в торговле впереди всех — претенденты по объявлениям в газетах, затем — направленные частными агентствами по найму и т. д.

Затраты по набору новых квалифицированных рабочих, специалистов и менеджеров, включающие издержки на рекламу, на оплату услуг фирм, выступающих посредниками в поиске подходящих кандидатур, а также лиц, занимающихся приемом на работу, в США составляют, как правило, не менее 30—40% будущей годовой зарплаты новичка. Поэтому в сложных случаях, когда число желающих раза в два превосходит количество вакансий, отбор зачисляемых имеет многоаспектный многостадийный характер. Он основывается на сопоставлении качеств претендентов со спецификациями работ и с эталонами по различным критериям. Такие эталоны устанавливаются исходя из характеристик ветеранов предприятия, хорошо справляющихся с аналогичными работами. При отборе используются анкетирование, собеседование, интервьюирование, тестирование, проверка рекомендаций и послужного списка.

После всего этого подготавливаются рекомендации по кандидатуре линейному менеджеру, под началом которого предстоит трудиться претенденту; тот с их учетом вырабатывает решение и, если оно положительно, отдел оформляет прием, фиксируемый *контрактом о найме*. Такой контракт может быть постоянным или временным (например, по законодательству России —

на неопределенный срок, на период до 5 лет или на время выполнения конкретной работы) и содержит описание взаимных обязательств сторон, в том числе регулируемых коллективным договором работников предприятия с администрацией и тарифным соглашением.

Увольнение работников может быть:

◆ добровольным и неизбежным (например, по медицинским показаниям или в связи с личными обстоятельствами);

◆ добровольным, но предотвратимым (обычно объясняется неудовлетворенностью самой работой, условиями и оплатой труда, возможностями профессионального и должностного роста);

◆ по инициативе администрации (из-за обнаруженной деловой непригодности работника на практике, его несовместимости с коллективом или грубой недисциплинированности);

◆ из-за сокращения производства или ликвидации предприятия.

Увольнение, если оно принимает существенные размеры, часто наносит ущерб репутации фирмы и увеличивает ее издержки. Информация о причинах увольнений должна систематизироваться, подвергаться анализу на предмет выявления того, что могло бы их предотвратить, и организации соответствующих мероприятий.

Атмосфера труда

Удовлетворенность людей трудом и, стало быть, его результативность во многом зависят от общественной атмосферы на работе, в частности, от того, справедливо ли коллеги и руководители оценивают человека, проявляют ли заботу о каждом, соответствующую его вкладу в общие достижения, насколько часты в коллективе конфликты и как они разрешаются.

Конфликтность обстановки на работе определяется межличностными отношениями в коллективе, дисципли-

линарным порядком и способами улаживания трудовых споров. Состояние этих отношений может быть отображено мерой ориентационного единства коллектива (Π), определяемой по формуле:

$$\Pi = 100 \cdot (n - m) / N,$$

где n — сумма выбора пяти качеств, получивших при оценке членами коллектива наибольшее предпочтение, а m — то же самое для пяти качеств, получивших наименьшее предпочтение; N — общее число выборов, сделанных членами коллектива при опросе.

Если выбор членов коллектива целиком падает на некоторые пять качеств, то Π окажется равным 100%, свидетельствуя о полном единстве выбора. Если же он распределяется случайно между различными почти равновероятными качествами, то Π будет близко к 0, обозначая расстройство межличностных отношений в коллективе и его спонтанное разложение на неформальные группы. Такие группы способны игнорировать официальные цели коллектива, волю его руководителя и установленную производственную дисциплину.

Обычно, если неформальных групп несколько, а руководитель подразделения авторитетен, трения между группами сглаживаются и мало влияют на общую направленность работы и ее результаты. Но когда коллектив распадается надвое, то даже авторитетному руководителю сложно сохранить объективность, а становясь пристрастным, он не может предотвратить конфликт, отрицательно сказывающийся на продуктивности труда. Единственный способ избежать этого — строго придерживаться в отношениях со всеми членами коллектива требований, определяемых правилами и стандартами работы (которые приняты в компании и своевременно доведены до персонала), подвергая любого работника положенному наказанию за невыполнение таких требований.

Обычно правила служебного поведения вырабатывает дисциплинарная комиссия предприятия. Совмест-

ное участие в ее деятельности руководителей и рабочих обеспечивает одобрение последними соответствующих требований и их заинтересованность в контроле за соблюдением трудовой дисциплины. Возможные наказания за ее нарушения не являются произвольными — их спектр определен коллективным договором, уставом предприятия или трудовым законодательством. Эти наказания (особенно когда они касаются лишения льгот по режиму и оплате труда, вызывают негативные последствия для должностного продвижения либо угрожают увольнением работника с предприятия) переводят конфликт в область компетенции комиссии по трудовым спорам, функции и порядок действий которой оговорены в коллективном соглашении.

Проявлением нездоровой трудовой атмосферы на предприятиях с рутинным производством часто служит высокая *текучесть* рабочей силы. Она измеряется процентным отношением общего количества увольнений к среднегодовой численности занятых, причем увольнения, которые неизбежны, а бывает, и желательны для фирмы, не принимаются во внимание. Иногда, чтобы исключить влияние на оценку текучести увольнений слабо подготовленных и не оправдавших себя кадров, исчисляется еще и *индекс трудовой стабильности*: количество работников со стажем на данном предприятии более года, деленное на среднегодовую численность всех занятых.

Продуманная кадровая политика способна улучшить межличностные отношения, укрепить индивидуальные и групповые принципы морали, коллективную ценностную ориентацию, оздоровить атмосферу труда внутри фирмы и содействовать ее процветанию.

Подготовка, оценка, продвижение работников

Трудовая деятельность требует от человека расширения круга знаний и навыков, особенно при смене за-

нятия, при подготовке к повышению в должности, при внедрении в производство технических новинок. Овладеть дополнительными знаниями помогает обучение, а навыками — тренировка. Организацией того и другого ведают кадровые службы фирм.

Обучение на предприятии классифицируется по типам:

- ◆ для только что нанятых — вводное;
- ◆ для быстрого овладения новыми методами — квалификационное;
- ◆ для повышения знаний технических и организационных аспектов работы — наблюдающее;
- ◆ для последовательного приобщения работников к большей ответственности — управленческое;
- ◆ для совершенствования навыков руководства и повышения его эффективности — административное.

По видам подготовки различаются:

- ◆ обучение технологически несложной исполнительской работе;
- ◆ обучение профессии;
- ◆ обучение более эффективным навыкам работы;
- ◆ обучение новой специальности;
- ◆ обучение для повышения квалификации.

Применительно к рабочим профессиям издавна практиковались два в некотором смысле противоположных метода обучения — *операционный* (скажем, при обучении машинописи — каждой рукой по очереди, потом — обеими) и *целостный* (сразу двумя руками). Такие методы, оправдавшие себя в приложении к простым производственным операциям, оказались мало пригодными применительно к сложным. На основе их синтеза создан *аналитический, или прогрессивно-операционный, метод*, который чаще всего и используется в настоящее время. Он представляет собой разложение работы на приемы или психофизиологические единицы с обучением их выполнению со скоростью опытного рабочего “нарастающим итогом”.

В процессе обучения используются самые разнообразные формы: вербальные и ситуативные; дискуссии с диалогами, вопросами и ответами; игровые с имитацией реальных задач и конфликтных положений; дигрессивные (с отклонениями от основной темы, оживляющими изучаемый материал, и возвратами к ней); псевдовербальные (с заменой живого слова и образа аудио- и видеотехникой); манипулятивные (работа на тренажерах, в лаборатории, на участке); самостоятельного (с литературой и т. п.) или программированного (компьютерного) обучения; временная ротация персонала. Последняя форма особенно распространена в развитых странах. Например, в таких крупных японских фирмах, как "Мицубиси дэнки" и "Сони" ежегодно перемещаются на выполнение других работ до 5% рабочих, специалистов и менеджеров.

Профессиональное обучение организуется непосредственно на производстве, в специальных муниципальных или государственных заведениях и в учреждениях подобного рода, создаваемых самими предприятиями. Какая из форм предпочтительней, в значительной мере зависит от конкретных обстоятельств. Например, в Японии наличие соответствующих стимулов систематического обучения рабочих непосредственно на предприятии (официальная сертификация и финансовая поддержка государством) в 1960-е гг. сделало такую форму преобладающей. После 1971 г. эта форма стала угасать из-за нехватки обучаемого контингента в связи с желанием школьников получать более высокий уровень образования. К 1990-м гг. на смену ей пришли внутрифирменные колледжи, способные конкурировать с муниципальными и государственными учебными учреждениями.

Нечто аналогичное давно практикуется и в России (яркий пример — ЗИЛ с его собственным техникумом и заводом-втузом). В целом японская система вместе с обеспечивающим ее фондом субсидирования расходов на

непрерывное пожизненное образование (источник — целевые страховые взносы размере 0,35% заработной платы) может служить образцом конструктивного подхода к решению проблемы.

Важнейшее средство эффективного управления трудом — *продвижение кадров*. На это существенно влияет *оценка* каждого работника, которую не следует отождествлять с субъективным изменчивым мнением непосредственного руководителя, часто зависящим от того, какое впечатление на него произвело исполнение человеком текущего конкретного задания. Главная цель — получить объективное представление о внутрифирменных перспективах работника. Такая оценка должна позволять кадровикам уверенно ответить на вопросы: оставить ли человека на прежней работе или переместить на место, более ответственное либо лучше подходящее ему с точки зрения его качеств и возможностей.

Прежде чем приступить к самой оценке, следует разобраться, какие качества работника наиболее существенны для успеха именно в его нынешней деятельности или в той, которой ему, возможно, придется заняться, и какие проявления результативности труда в данном случае стоит считать главными. Поскольку таких качеств и проявлений может оказаться слишком много, постольку необходимо, четко сформулировав каждое, сгруппировать их по признакам положительного или отрицательного воздействия на оценку, затем, если возможно, провести их агрегирование, представить агрегаты измеримыми показателями и определить степень значимости каждого. Сделать это обычно позволяют математико-статистические методы типа факторного или компонентного анализа.

Традиционный вариант оценки — *письменный отзыв о качествах личности*. Другой путь — *оценка с помощью той или иной системы шкал* (цифровой, графической, словесной, стандартных признаков личнос-

тей). Как и в предшествующем случае, здесь весьма вероятны ошибки, обусловленные сознательным или бессознательным стремлением оценивающего возвысить или принизить образ оцениваемого. Несколько совершенней *метод лимитированной оценки*, при котором в каждую группу работников, распределенных по качествам, разрешается отнести не более определенной доли оцениваемых. Существуют также *методы рангового распределения, попарных сравнений* и т. п. Их общий недостаток: решающим фактором оказывается производительность труда при игнорировании иных признаков. Наконец, разработаны *методы, основанные на балльных системах с неизвестным для оценивающих принципом подсчета баллов или идентификации получаемых результатов*.

Практически обычно используется комбинация нескольких методов, например, сочетание вербальной оценки и оценочной шкалы. Надежность оценки проверяется через *коэффициент корреляции разных мнений* (его приемлемое значение — 0,55). Через коэффициент корреляции субъективной оценки с такими критериями, как производительность труда, качество работы, уровень травматизма, количество прогулов и т. п., выявляется ее объективность (достаточное значение коэффициента — 0,6).

Оценки можно использовать не только для перемещения кадров, но и для справедливого распределения оплаты труда при его коллективной организации вместо так называемых коэффициентов трудового участия (КТУ), которые в значительной степени произвольны.

§ 5. Перспективы развития идеологии и организации власти

Все шире распространяющееся партисипативное управление трудом нуждается в людях, которые уме-

ют правильно оценивать последствия коллективно вырабатываемых решений тех или иных проблем, далеко простирающихся во времени и глубоко проникающих в структуру фирмы, и исходя из этого предотвращать решения недальновидные или неэффективные для компании в целом. Такой менеджмент должен базироваться не на насилии, загоняющем самостоятельную и творческую деятельность людей в заранее определенные узкие рамки. Современное управление трудом опирается на способности менеджера убеждать людей следовать в их собственных интересах определенному сценарию.

При этом работники должны признавать силу власти руководителя. Эта сила дается менеджеру, во-первых, доступом к информации о состоянии дел на фирме, в ее подразделении и в окружающей среде, во-вторых, — контролем над финансовыми, материальными, техническими ресурсами, в которых нуждаются подчиненные, в-третьих — знаниями, как добиться наилучшего с точки зрения роста результативности труда распределения этих ресурсов.

Руководитель должен обладать, с одной стороны, пониманием, что люди только до каких-то пределов примут распределение ресурсов, а с другой стороны, умением “прочитать” в доходящей до него информации сигналы о реакциях людей. Но, что не менее важно, руководитель должен иметь желание отреагировать на поступающие сигналы соответствующим образом. Ведь у руководителя есть свои собственные интересы, далеко не всегда совпадающие с интересами руководимого коллектива и ценностными ориентациями фирмы. Поэтому необходимы позитивные и негативные стимулы, которые побуждали бы руководителя отвечать перед коллективом за использование предоставленной ему власти. Принятие власти включает и принятие ответственности. Но давно замечено: не все менеджеры желают брать на себя какие-либо обязательства. А без этого эффективная реализация властных полномочий просто невозможна.

“Открытость” обеих сторон процесса управления трудом превращается сегодня в постоянное явление, что требует существенной корректировки распределения ролей на предприятии, а значит и “текста” каждой роли как официально ожидаемого поведения, закрепленного должностными инструкциями с зафиксированными функциями и ограничениями, структурой организации, системами контроля и оплаты труда, статусом работника.

Более того, само понятие статуса с распространением партисипативного управления и эволюционным переделом собственности, когда работники превращаются в совладельцев капитала компании, устаревает, хотя ему суждена еще долгая жизнь, если к его основообразующим признакам относить различия в условиях найма, в системах и уровнях оплаты труда, в образовании и знаниях. Эта антиномия не единственная в ряду противоречивых сочетаний элементов прошлого и будущего, какими отличается современная идеология власти в рыночной экономике.

Идеология власти запечатлевается в ее организации, крайние формы которой — бюрократическая и демократическая. Первая органична для крупных корпораций индустриального общества. Она характеризуется строго иерархической структурой с глубоким разделением труда на исполнительские функции и управляющие. Управляющие функции резко усиливаются по мере продвижения от нижних к верхним этажам власти. Иерархия управляющих — это иерархия ролей, отделенных от лиц, их играющих. Конкретные исполнители ролей действуют в соответствии с жесткими писаными и неписаными правилами, соблюдая установленные формы и ритуалы.

Многие социологи XX в., вслед за М. Вебером, процирировали корпоративную бюрократию в будущее как достаточно эффективный способ управления большими хозяйственными образованиями при стабильной рыночной экономике.

Однако О. Тофлер уже в 1970-х гг. заметил, что этот тип организации наименее вероятен как доминирующий в будущем. Он в истоках разглядел главную причину краха бюрократии — ее неспособность допустить воображение и поддержать творчество, что необходимо для решения нерутинных проблем, выдвигаемых изменением технологической парадигмы.

В те же годы У. Беннис попытался обрисовать структуры, грядущие на смену. Он исходил из того, что единственно демократия способна успешно справляться с меняющимися требованиями современной цивилизации: “Она становится функциональной необходимостью всегда, когда социальная система конкурирует за выживание в условиях хронических перемен”. Сегодня о формах, в каких демократия приходит в рыночную экономику, уже нет нужды гадать: достаточно внимательно изучить опыт передовых фирм Японии и США.

Совершенно новые очертания принимает проблема властного управления трудом в условиях все шире распространяющегося надомного хозяйствования и мелко-го, преимущественно семейного бизнеса.

Современная технологическая парадигма, которая в развитых странах с рыночной экономикой уже громко оповестила мир о своем появлении на свет, делает государственную поддержку труда в семейных предприятиях не временным явлением, призванным избавить общество от текущих, исторически сиюминутных осложнений на рынке труда, подобных нынешним в России, а стратегическим средством улучшения благосостояния населения, способным на новой основе возродить органичное единство жизни человека.

Речь идет прежде всего о телематике — информационных технологиях на базе компьютеризации труда и быта. Датский философ Л. Квортруп в работе “Социальное значение телематики” подчеркнул, что эта техническая система проникает во все поры нашего существования, затрагивая и трудовую, и политическую, и

личную жизнь, причем она "может сделать неприемлемым любое отождествление труда с принудительностью, ... рутинную работу существенно сократить, а трудовые процессы приспособить к способностям людей". Эргономика нового труда подразумевает работу скорее в небольших соседских коллективах, чем на дому, превращая "домашнюю промышленность" в коммунальную.

Высказанный десять лет назад, этот прогноз многими был воспринят как утопия. Но преобразования в передовых странах, именно под влиянием технологии, пошли в предсказанном направлении: через приобретенное гигантский размах развитие семейного и малого бизнеса, превращение крупных фирм в системы малых взаимодействующих коллективов с постоянно растущим самоуправлением. Теории и методологии экономики и социологии труда придется приспособливаться к этим изменениям, чтобы не отстать от практики.

Для повторения и самоконтроля

Основные вопросы курса

Лекция 1

Понятия, концепции, методы

К основным проблемам экономики и социологии труда относятся факторы, влияющие на продуктивность и мотивацию труда, способы усиления мотивации; оценку трудового потенциала, закономерности формирования “человеческого капитала” и его влияние на результаты труда, эффективность инвестиций в этот капитал; необходимость регулирования рынка труда; тенденции в оплате труда; занятость и безработицу; дефицит кадров и способы влияния на них; создание эффективного механизма управления трудом, переход к социальному партнерству.

Эффективное решение проблем возможно лишь при взаимоувязке знаний по экономике, социологии, психологии и экологии труда. Их органическое сочетание достигается благодаря системному подходу. Надежный способ реализации этого подхода — экономико-математическое моделирование. Однако не все ответы “выходят из компьютера”.

Лекция 2

Продуктивность труда

Продуктивность труда — понятие, охватывающее производительность, результативность и эффективность труда. Средняя и предельная производительность труда. Средняя — отношение объема продукции к затратам труда (обратная величина — трудоемкость продукции). Этот показатель подвержен воздействию сдвигов в соотношении труда и капитала.

Прямые и полные затраты труда на выпуск дополнительной единицы продукции. Динамика прямой и полной средней производительности труда по той или иной продукции может быть разнонаправленной. Предельная производительность — отношение прироста объема продукции в стоимостном исчислении к приращению издержек на труд при бесконечно малых изменениях продукции и затрат труда в условиях постоянства прочих факторов производства. Издержки на труд при совершенной конкуренции осуществляются до тех пор, пока его рыночная цена не превысит стоимости его предельного продукта. Рост прямой производительности труда одного субъекта может вызвать дополнительные затраты труда у других (затраты обратной связи по Новожилову). В сумме с прямыми они образуют дифференциальные затраты труда такого субъекта на выпускаемую им продукцию.

Результативность — обобщенная категория, характеризующая совокупностью таких взаимосвязанных индикаторов, как действенность, экономичность, качество, прибыльность, производительность, инновационность, качество трудовой жизни.

Эффективность труда в отличие от производительности связана с трудовым выбором субъекта труда и

физически может проявляться в его продукции лишь отчасти, а в остальном — через то, что дополнительно смог изготовить кто-то другой благодаря данному выбору. Правильное измерение эффективности труда возможно на основе математических моделей кооперативных неантагонистических игр многих участников, которые стремятся к компромиссу, достигаемому посредством трансфертных платежей.

Продуктивность труда зависит от трудового потенциала и условий труда, включая вознаграждение.

Трудовой потенциал в части знаний, умения, навыков коррелирует с образованием, специальной подготовкой и профессиональным стажем человека. Наиболее важная составляющая потенциала — мотивация труда. Ее объяснение теориями удовлетворенности работрой (Маслоу, Херцберг). Макгрегор: теория X и Y как противоположные стили руководства — авторитарный и демократический. Другие объяснения мотиваций: теория ожиданий Врума (знание последствий больше других факторов влияет на человеческое поведение, определяя его сознательный выбор) и теория подкрепления Скиннера (если работник ориентируется на вознаграждение зарплатой, условия труда и т. п., то результативность его труда только приемлема для руководства, если же его ожидания сопряжены с внешним признанием, содержанием работы, самоконтролем и т. п., то можно рассчитывать на более высокую результативность).

Продуктивность труда испытывает воздействия его технических и социально-экономических условий. Первые: оснащение средствами производства, технология, характер производственного процесса, способы выполнения работы и организации рабочего места, состояние производственной среды. Вторые: макро- и микроструктура организации труда, поведение коллег, стиль руководства, режим труда, формальные и неформальные взаимосвязи, доступная информация, внеслужебные обстоятельства.

Диверсификации функций работника и рост содержательности его труда, характеризующейся разнообразием, законченностью и значимостью. Внедрение технологий, обеспечивающих это, — одна из самых влиятельных причин роста производительности, результативности, эффективности.

Важнейшие инструменты анализа и прогнозирования производительности труда — корреляционные и регрессионные модели. Оптимальное распределение ресурсов и выбор лучших режимов труда на основе моделей математического (в простейшем случае — линейного) программирования. Применение теоретико-игровых моделей и математического аппарата теории статистических решений и “игр с природой”.

Лекция 3

Рынок труда

Рынок труда — система отношений между людьми, ищущими приложения “человеческому капиталу” и нуждающимися в его услугах, а также регулирующие эти отношения общественные институты.

Факторы предложения труда: численность населения, доля в нем потенциально трудоспособного, трудовые ресурсы, экономически активное население. Методики отнесения к числу безработных.

Зависимость общей численности населения от естественного воспроизводства и миграции, которые испытывают влияние того, что происходит на рынке труда.

Факторы, влияющие на предложение труда: здоровье населения, воинская служба, преступность, чистая выгода по сравнению с работой в домашнем хозяйстве.

Инерционность структуры предложения труда. Воздействие на выбор профессии и работы среды общения, семейного окружения, уже имеющегося образования и деловых навыков, половозрастных, брачно-семейных, национальных, религиозных особенностей.

Зависимость эффективного спроса на труд от продуктивности труда. При прочих равных условиях рост капитала увеличивает спрос на услуги труда, однако труд в определенных пределах может замещаться капиталом. Кривая общего рыночного спроса на труд зеркально отображает динамику утраченных возможностей работодателей. Структура спроса на труд изменяется под влиянием научно-технического прогресса, характеризующаясь ростом потребностей в работниках преимущественно творческих профессий. Масштабы и структура спроса на труд находятся под воздействием деятельности

профсоюзов, бирж труда и государственных служб, регулирующих занятость, налоги, предпринимательскую деятельность в целом. Большое влияние на то и другое оказывает развитие домашнего хозяйства и малого бизнеса.

Безработица в рыночной экономике в лучшем случае опускается до фрикционного уровня (временной незанятости из-за перехода на другие места работы). Уровень безработицы — процентное отношение количества безработных к общей численности самодеятельного населения. Уровень занятости — процентное отношение количества работающих к численности неинституционального населения.

Безработица явная и скрытая — подавленная сокращением продолжительности рабочего дня или числа таких дней в неделе, предоставлением внеочередных отпусков по согласию работника и нанимателя. Если дефицит кадров существует наряду с безработицей, превышающей фрикционный уровень, он является признаком ее структурного характера.

Цена спроса на труд и цена предложения труда. Их совпадение в точке, где пересекаются кривые предложения труда и спроса на него. Она соответствует равенству предельного дохода от всех факторов производства, при котором достигается минимум общих издержек на данный объем продукции.

Цена, которую работодатель заплатит за использование труда — заработная плата. Номинальная заработная плата — представленная в денежной форме сумма, получаемая работником за свой труд от работодателя, включая непосредственно денежные, а также натуральные выплаты и прочие вложения предпринимателя в работника (в оценке по рыночной стоимости). Реальная заработная плата — совокупность товаров и услуг, которые можно приобрести на соответствующую сумму с учетом покупательной способности денег.

Различия заработной платы по отраслям, профессиям и т. д. Связаны с разными соотношениями спроса

на соответствующий труд и его предложения. Выравнивающие различия в заработной плате возмещают различную привлекательность одного и того же вида труда в конкретных отраслях, производствах, на отдельных предприятиях или компенсируют издержки, связанные с трудностями и ограничениями перемещений работников.

Условием максимизации прибыли является равенство предельного продукта труда реальной заработной плате, которая поэтому в среднем может расти примерно теми же темпами, что и производительность труда.

Условия совершенной конкуренции на рынке труда нарушают, с одной стороны, монополия или олигополия предпринимателей и регионализация рынка труда, а с другой — монополия профсоюзов. Из-за них уровни заработной платы и занятости отклоняются от равновесных, что требует налаживания социального партнерства и государственного вмешательства.

Лекция 4

Организация труда

В основе организации труда — проектирование рациональных методов работы, предусматривающее ее анализ, синтез, стандартизацию и нормирование, распространяясь на трудовые процессы в целом, их отдельные операции и движения работника.

Анализ: ознакомление с планировкой предприятия, создание карты производственного процесса, составление графиков перемещения исполнителей и материалов, изучение движений, оформление карт трудовых приемов. Детализация общей карты процесса: маршрутная и пооперационная карта, карты отдельных операций с членением на микродвижения-терблиги, симокарты, хроноциклограммы и шнуровые схемы.

Использование собранных сведений о работе: проверка необходимости каждой операции или движения и исключение непроизводительных; пересмотр порядка проведения работы, совмещение операций, изменение планировки рабочего места, корректировка конструкции изделия, применение специальных инструментов или приспособлений. Принципы экономии движения и системы микроэлементных нормативов.

Проектирование рационального метода работ путем узкопрофессиональной разработки “снизу вверх” трудовых движений, процедур, операций, процесса в целом и путем “мозгового штурма” производственного процесса “сверху вниз” совместными усилиями менеджеров, специалистов и исполнителей.

Главные инструменты перепроектирования: диагностический обзор работ (ДОР) и перечень аспектов работы (ПАР).

Виды норм труда: нормы выработки времени, обслуживания, численности, нормированные задания. Определение норм на основе хронометража рабочего времени, результаты которого фиксируются в хронокарте. Корректировка исчисленной продолжительности операции на коэффициент производительности и на время отдыха и перерывов. Нормирование работ с длительными циклами или редкими дополнительными элементами методом моментных наблюдений. Нормирование новых работ методом микроэлементного анализа. Нормы многостаночного обслуживания, потребность в котором возникает в случайные моменты времени, определяются посредством статистического моделирования или методом оптимизации. Эти методы, наряду и совместно с экспертными, применяются также при нормировании инженерного труда.

Нормирование режима рабочего времени, его воздействие на результативность труда.

Пересмотр норм при изменениях метода работы. Заранее вводимые поправочные коэффициенты на время действия норм.

Наиболее распространенная форма коллективной организации труда — бригадный подряд. Особая актуальность распределения работ между членами коллектива. Использование для этой цели сетевых графиков с выявлением критического пути.

Заложенный в групповых формах работы инновационный потенциал наиболее полно реализуется через системы кружков качества (Япония) или бригад производительности (результативности) (США). Общие правила и целесообразная последовательность действий по организации постоянных совместных рационализаторских усилий работников предприятия.

Развитой формой социальных институтов, призванных обеспечить то их соответствие технологиям нового поколения, во все больших масштабах требующих не-

рутинного человеческого труда, при котором только и может быть обеспечено экономическое процветание страны, являются малые новаторские предприятия, управляемые в справедливой демократической манере согласно традициям, закладываемым кружками качества и бригадами производительности (результативности). Прообраз таких предприятий — современная малая акционерная фирма, собственником и управляющим которой является коллектив ее работников.

Лекция 5

Оплата труда

Оплата труда — предусмотренное контрактом о найме вознаграждение за соответствующую работу, которое устанавливается не ниже законодательно фиксированного минимума и регулируется коллективным договором. Основная часть оплаты (тариф) и дополнительная (надбавки, доплаты, премии и т. п.). Индивидуальное и коллективное вознаграждение и стимулирование труда.

Системы заработной платы: повременная, сдельная, повременно-премиальная и сдельно-премиальная. Почасовая, поденная и помесечная повременные оплаты. Прямая сдельная, сдельно-прогрессивная и аккордная оплаты. Гарантийные, компенсационные выплаты и возмещение ущерба, причиненного по вине работодателя.

Этапы построения системы оплаты труда: выявление основных факторов, от которых зависит соотносительная сложность отдельных работ; их классификация по этим факторам; выбор ключевых работ и определение для них тарифных ставок; интерполяция и экстраполяция таких ставок на остальные работы; установление надбавок к тарифным ставкам с учетом дополнительных факторов (условия труда, стаж, заслуги работника и т. п.); разработка порядка материальногоощрения.

Для оплаты коллективного труда в рыночной экономике наиболее характерны системы Скэнлон и “Импрошейр”.

Оплата труда менеджеров и специалистов складывается из окладов, премиальных выплат и бонусов (денежных или пакетами акций). Основной упор делается

на высокие и дифференцируемые в широких границах премии, прежде всего — за изобретения.

Важные элементы доходов наемных работников — отложенные заработки, формирующие целевые фонды страхования на случаи потери занятости при трудоспособном состоянии, его временной утраты, появления потребности в медицинском обслуживании, наступления инвалидности и старости.

Совместная реструктуризация доходов работников и, соответственно, издержек предпринимателей на оплату их труда: вытеснение денежных элементов акциями компаний. Специальные программы, предусматривающие налогово-кредитные стимулы для обеих сторон при реализации системы “участия трудящихся в прибылях”.

Лекция 6

Управление трудом и социальное развитие

Современное управление трудом: добиться осознания работниками целей фирмы как своих собственных.

Две технологии, каждой из которых соответствует своя трудовая этика и организация труда: коммунальная, или демократическая, и технологии “мегамашин”. В середине XVIII в. последняя утвердилась в форме капиталистической организации труда. Три способа управления трудом: доиндустриальный, адекватный мануфактурному хозяйству; технократический, развитый Ф. Тейлором и нашедший завершенное воплощение в фордизме; инновационный, который начал складываться в 80-е гг. XX в. на основе делегирования и перераспределения собственности.

Накануне Первой мировой войны сложилась философия научной организации труда; между двумя мировыми войнами появились теории функций управления и администрирования, сформировавшие классическую школу управления трудом; в преддверии и сразу по завершении Второй мировой войны — теории мотиваций, поведенческая школа управления и коллективистский (партисипативный) подход к управлению трудом.

В последующие годы начала формироваться школа управленческой науки (включая исследование операций, оптимальное программирование, теории игр, решений, динамического окружения и др.). Эта школа усматривает смысл регулирования труда в обеспечении его мотивации, исходя из желательных видов поведения работников, с ее последующим усилением со-

ответствующими стимулами. Используется модель ситуационного управления поведением. Главный метод современных менеджеров — основанное на этой модели управление по целям (УПЦ). Предпосылки его успешного применения: рациональный подбор и обучение кадров, помощь им в адаптации на новом месте работы, справедливая оценка их деятельности, правильная ротация и своевременное должностное продвижение заслуживающих того людей, создание деловой, но благоприятной атмосферы труда.

Рекомендуемая литература

Адамчук В. В., Ромашов О. В., Сорокина М. Е. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. М.: Юнити, 2000.

Антосенков Е. Г. Мониторинг социально-трудовой сферы Российской Федерации (1992—1994 гг.) // Социологические исследования. 1995. № 9.

Галкина Т. П. Социология управления: от группы к команде. М.: Финансы и статистика, 2001.

Гарсия-Исер М. Х. и др. Региональные рынки труда: влияние отраслевых и территориальных факторов. М.: ОСЗИ, 1995.

Генкин Б. М. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. М.: Норма—Инфра · М, 2001.

Грачев М. В. Управление трудом. М.: Наука, 1990.

Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России. 20е изд., доп. и перераб. М.: Юристъ, 2000.

Заработная плата / Сост. А. В. Верховцев. 2-е изд., доп. и перераб. М.: Инфра · М, 1999.

Кади Дж. Количественные методы в экономике / Пер. с англ. М.: Прогресс, 1977.

Кашепов А. Е. Рынок труда России: некоторые проблемы исследования конъюнктуры // Общество и экономика. 1995. № 1.

Кудюкин П. Социальное партнерство или корпоративизм? (Социальная структура трудовых отношений в современной России) // Вопросы экономики. 1994. № 5.

Кулинцев И. И. Экономика и социология труда. М.: Центр экономики и маркетинга, 1999.

Магун В. С., Гимпельсон В. Е. Стратегия адаптации рабочих на рынке труда // Социологические исследования. 1993. № 9.

Магун В. Трудовые ценности российского населения // Вопросы экономики. 1996. № 1.

Макконнелл К. Р., Брю С. Л. Экономикс / Пер. с англ. М.: Республика, 1993.

Макмиллан И. Японская промышленная система / Пер. с англ. М.: Прогресс, 1988.

Нейман Дж., Моргенштерн О. Теория игр и экономическое поведение / Пер. с англ. М.: Наука, 1970.

Олсон М. Логика коллективных действий. Общественные блага и теория групп / Пер. с англ. М., 1995.

Организация производства на промышленных предприятиях США / Пер. с англ. М.: Прогресс, 1969.

Основы экономической теории. Рынок труда. Распределение доходов // Вопросы экономики. 1996. № 1.

Самуэльсон П. Экономика / Пер. с англ. М.: Прогресс, 1964.

Скотт Синк Д. Управление производительностью / Пер. с англ. М.: Прогресс, 1989.

Травин В. В., Дятлов В. А. Основы кадрового менеджмента. М.: Дело, 1995.

Френкель А. А. Производительность труда. Проблемы моделирования роста. М.: Экономика, 1984.

Фромм Э. Иметь или быть / Пер. с англ. М.: Прогресс, 1990.

Хейне П. Экономический образ мышления / Пер. с англ. М.: Новости: Catallaxy, 1991.

Хокинг А. Курс предпринимательства / Пер. с англ. М.: Международные отношения, 1993.

М. Г. Завельский
Экономика и социология труда
Курс лекций

Лицензия ЛР № 03859 от 30 января 2001 г.

Подписано в печать 14.08.01.

Формат 60x90/16. Усл. печ. л. 10,92.

Тираж 3000 экз. Заказ № 3420.

Издательство «Палеотип»
125167, Москва, Ленинградский пр., д. 54а, кв. 43
Тел./факс: (095) 151-74-01

Издательство «Логос»
105318, Москва, Измайловское ш., д. 4
Тел./факс: (095) 369-56-68, 369-77-27

Отпечатано в ДПК.
г. Домодедово, Каширское ш., д. 4, корп. 1.



**Во втором полугодии 2001 г.
Издательство «Палеотип»
выпустило
и готовит к выходу в свет
следующие книги:**

М. В. Конотопов, С. И. Сметанин
История экономики России:
Учебник для вузов.

В учебнике рассмотрены вопросы экономического развития России от первобытного хозяйства восточных племен, Киевской Руси и до наших дней. Особенно подробно освещаются экономические процессы в бывшем СССР, при этом материалы по советскому периоду развития экономики излагаются на основе современных уточненных статистических данных.

М. В. Конотопов, С. И. Сметанин
История экономики зарубежных стран:
Учебник для вузов.

В учебнике рассматривается весь процесс экономического развития человечества от первобытно-общинного строя до наших дней. При этом особое внимание уделяется тем периодам и регионам, изменения в которых носили принципиальный характер для всей мировой экономики.

С. И. Сметанин
История предпринимательства в России:
Курс лекций

Предлагаемая книга — курс лекций, которые читаются в течение многих лет студентам Российской экономической академии им. Г. В. Плеханова. В ней рассматриваются основные закономерности и особенности развития предпринимательства в России поэтапно, начиная с Киевской Руси и кончая особенностями советского предпринимательства.

Основные особенности развития российского предпринимательства раскрываются на примерах крупнейших предпринимателей — от многоотраслевого хозяйства Строгановых в XVI—XVII вв. до корпорации Рябуцинских в начале XX в. Особое внимание уделяется взаимосвязям предпринимателей с государственным аппаратом, анализируются также советское государственное предпринимательство, его достоинство и недостатки.

М. Ю. Радченко

Контрактная работа предприятия: Учебник.

Данное издание — первый на русском языке корпоративный профессиональный учебник по контрактной работе. Однако его содержание предполагает наличие у обучаемого соответствующей серьезной предварительной подготовки и ориентировано не только на систематизацию уже имеющихся знаний, но и на развитие навыков их применения в практической работе.

В учебнике раскрываются как общие положения, термины и определения, так и элементы и структура контракта. Кроме того, рассматриваются правила и порядок составления текста контракта, его оформления, подписания и вступления в силу.

М. Ю. Радченко

Арбитражные споры:

Справочник практикующего юриста.

Предлагаемое издание разработано с учетом всех изменений в законодательстве и правоприменительной практике. Особое внимание уделено сущности коммерческого арбитража, а также роли арбитражного суда в негосударственной системе коммерческих взаимоотношений, что позволило настоящему справочнику приобрести инструментально-прикладной характер.

Данная книга является скорее учебником, в котором изложены основы деятельности по разрешению арбитражных споров, предполагающей кропотливую работу с материалом.

Л. Ю. Михеева
Опека и попечительство:
Учебно-практическое пособие.

В пособии дается анализ действующего российского законодательства об опеке и попечительстве и практики его применения. Рассмотрены как общие положения, так и особенности опеки и попечительства над детьми и взрослыми. Предложены образцы основных документов, необходимых при оформлении отношений, возникающих в связи с опекой и попечительством.

Н. В. Карлова, Л. Ю. Михеева
Приобретательная давность и правила
ее применения:
Учебно-практическое пособие

В пособии предлагается анализ положений гражданского законодательства о приобретательной давности и рекомендации по их применению на практике. К работе приложены образцы заявлений и исков, а также судебных решений по спорам, связанным с приобретательной давностью.

Г. И. Демин
Политология в схемах:
Учебное пособие

В настоящем пособии представлены в виде схем сведения по важнейшим проблемам политической науки, изучаемые в российских высших учебных заведениях.

Структура и содержания книги соответствуют государственным образовательным стандартам (федеральному компоненту), к обязательному минимуму содержания и уровню подготовки выпускника высшей школы по циклу "Общие гуманитарные и социально-экономические дисциплины в области политологии".

Издательство «Палеотип»

**приглашает
к взаимовыгодному сотрудничеству:**

- **Авторов с целью заключения договоров на издание книг деловой тематики.**
- **Менеджеров по реализации книжной продукции.**
- **Торговых представителей в областных центрах Российской Федерации**
- **Книготорги, библиотечные коллекторы, магазины, библиотеки, учебные заведения и региональных представителей.**

**Предложения просим направлять по адресу:
125167, Москва, Ленинградский пр-т, д. 54а, кв.43
Тел./факс: (095) 151-74-01**

2171165

ISBN ~~978-94-108-9~~



9 785940 101086