

## Трансформация системы стимулирования деятельности трудового коллектива в современной экономике России

© 2007 Е. Ермолаева

Казанский государственный технический университет им.А.Н.Туполева

В условиях современной российской экономики одним из условий устойчивых темпов экономического роста выступает установление заработной платы наемных работников в соответствии с количеством и качеством труда, что предполагает проведение эффективной политики государственного регулирования в сочетании с постоянными организаторскими усилиями менеджерского звена.

Стимулирование системы трансформации деятельности трудового коллектива является одним из наиболее сложных и вероятностных факторов. Данный фактор может стимулировать трудовой коллектив, но может действовать в обратном направлении. Все зависит от вероятности развития социально-экономических процессов.

Создание действенной системы стимулирования деятельности трудового коллектива во многом зависит от превращения трудовой деятельности в сферу развития человека как личности, где человек использует в полной мере свой трудовой потенциал. Конкретными слагаемыми данной ориентации служат: создание достойных человека условий трудовой деятельности; переход от труда, носящего репродуктивный характер, к преимущественно творческому труду; использование кооперации трудовой деятельности в рамках микроколлектива, работающего на конечный продукт; изменение отношений внутри коллектива.

Как нам представляется, действенная система стимулирования во многом зависит от степени трудовой активности коллектива предприятия.

Как известно, трудовая активность является одним из показателей целевой установки членов трудового коллектива и характеризуется устойчивым выполнением сменных заданий, показателей качества и использования средств производства. Ее высшее выражение - творческая активность, выходящая за рамки непосредственных служебных обязанностей, инициатива по совершенствованию производства. Она проявляется в техническом творчестве, результатами которого могут быть открытия, изобретения, рационализаторские предложения и промышленные образцы.

Анализ данных социологического обследования подтверждает изменение трудовой активности работников обследованных предприятий машиностроения Республики Татарстан по различным критериям. Типы ценностной ориентации составляют: общественная значимость и содержание труда; содержание и оплата труда;

оплата и содержание труда; оплата труда, условия труда.

Среди рабочих 49% считают для себя ценностной ориентацией в труде содержание и оплату труда, 30% - оплату и содержание труда, 9% - оплату труда, 7% - общественную значимость труда и 5% - условия труда.

Содержание и оплата труда стоят на первом месте у молодых рабочих до 30 лет - 50%, у работниц - 46%, ИТР - 51%, рабочих со средним образованием - 55%. На втором месте у всех респондентов по категориям находятся оплата и содержание труда. Молодые рабочие до 30 лет и рабочие со средним образованием отдадут далее предпочтение общественной значимости и содержанию труда, работницы - условиям труда, ИТР - оплате труда. Менее всего озабочены условиями труда рабочие, рабочие со средним образованием и ИТР (соответственно, 5%, 4%, 4%).

Трудовая творческая активность в зависимости от типа ценностной ориентации прослеживается в техническом творчестве, в участии в управлении, в устойчивом перевыполнении сменных заданий.

Трудовая творческая активность наиболее высоко оценивается по такой ценностной ориентации, как общественная значимость в труде. У тех, кто участвует в техническом творчестве, общественную значимость в труде признают 37% респондентов, участие в управлении - 40%, устойчиво выполняющие сменные задания - 90%. У этой же группы респондентов на втором месте стоит содержание и оплата труда - 89%, затем оплата труда - 87%, за этим следует оплата и содержание труда - 85%, и 76% - условия труда. Содержание и оплата труда стоят на втором месте у участвующих в техническом творчестве и в управлении (30 и 31%). И тех и других менее волнуют условия труда (6 и 9%).

Анализ творческой активности в зависимости от типа ценностной ориентации приведен в процентах от общего числа выбравших тип ориентации.

Для выяснения ориентации на творчество у работников в зависимости от характера труда (в процентах от количества опрошенных в данной группе) привлечены промышленные рабочие, служащие, ИТР, научные работники.

Отдают предпочтение работе, в которой нужны самостоятельные разработки, поиск, творческая смекалка: 81% научных работников; 68,2% ИТР; 54,9% промышленных рабочих; 48,6% служащих.

Отдают предпочтение работе, в которой все регламентировано и точно определено: 20,6% промышленных рабочих; 14,5% служащих; 8,2% ИТР; 6,3% научных работников.

Затрудняются ответить: 30,4% служащих; 16,9% ИТР; 16,7% промышленных рабочих и 7,2% научных работников.

Творческая активность проявляется у рабочих в зависимости от стажа работы на предприятии: неоднозначно у перевыполняющих нормы, обеспечивающих высокое качество, проявляющих инициативу, занимающихся рационализаторством, не нарушающих трудовую дисциплину.

Для определения степени проявления творческой активности нами проведен социологический опрос работающих на предприятии: до 1 года, от 4 до 5 лет, от 7 до 10 лет, от 10 до 20 лет, свыше 20 лет.

Выясняется следующая степень проявления творческой активности рабочих. Самую высокую творческую активность проявляют рабочие с трудовым стажем свыше 20 лет. У не нарушающих трудовую дисциплину она составляет 65,9% (от общего числа рабочих с данным трудовым стажем); у рабочих, обеспечивающих высокое качество, - 63,5%; у перевыполняющих нормы - 56,3%; занимающихся рационализаторством - 50,8%; проявляющих инициативу - 42,8%. На втором месте находится творческая активность рабочих со стажем работы на предприятии от 10 до 20 лет.

Невысока степень проявления творческой активности рабочими со стажем до 1 года. Но и в этой группе наблюдаются большие контрасты. Так, среди рабочих, не нарушающих трудовую дисциплину, 51% проявляют творческую активность, 30,2% - те, которые обеспечивают высокое качество работы, 20% - перевыполняющие нормы, 19,6% - проявляющие инициативу и 12,4% - занимающиеся рационализаторством.

Характерно, что у всех рабочих, не нарушающих трудовую дисциплину, высокая творческая активность, начиная от 1 года до более 20 лет трудового стажа.

Чем больше стаж работы, тем выше процент перевыполняющих нормы рабочих, обеспечивающих высокое качество, проявляющих инициативу, занимающихся рационализаторством.

Результаты социологического опроса позволяют сделать вывод о том, что основными факторами повышения трудовой активности являются совершенствование содержания и оплаты труда, усиление творческого содержания труда, улучшение условий труда, укрепление трудовой дисциплины. Все эти факторы вписываются в общую систему стимулирования трудовых коллективов, их деятельности в целях развития рыночных отношений.

Приоритетным в системе стимулирования труда мы выделяем материальное стимулирование труда. Стимулирование труда (от латинского слова STIMULUS - стрекало, остроконечная палка, которой подгоняли животных) кроме материального содержит в себе моральное поощрение, вознаграждение за трудовое усилие.

Переход к рыночным отношениям увеличивает возможности использования трудовым коллективом широкого спектра экономических стимулов, включая систему материального стимулирования и систему морального стимулирования. Трудовой коллектив тем активнее будет включаться в процесс становления рыночных отношений, чем полнее будет распределять заработанный предприятием фонд оплаты труда по личному трудовому вкладу каждого работника. Трудовой доход предприятия, считаем мы, нужно использовать для стимулирования конкретных работников. Однако в переходный период к рыночной экономике это условие не всегда реализуется. По мере развития рыночных отношений заработная плата трудового коллектива должна напрямую зависеть от конечных результатов работы предприятия, от размеров заработанных средств на оплату труда. Каждый работник должен получить то, что он заработал лично, и при таком варианте материального стимулирования он заинтересован в рыночных методах хозяйствования, в лучших конечных результатах работы предприятия.

В трансформационной экономике материальный стимул слабо реализуется в зависимости от доходов трудового коллектива, от размеров заработанных средств на оплату труда.

Заработная плата может стать не только вознаграждением за индивидуальные усилия работника и личные результаты, но и долей работника от его вклада в конечный результат. Для этого требуется не государственная централизованная тарифная система, а долевое распределение коллективного трудового дохода по соответствующим нормативам. При таком распределении коллективного трудового дохода работник получит больше стимула к лучшему конечному результату работы всего трудового коллектива, зная о том, что чем больше его вклад в конечный результат деятельности предприятия, тем выше сами результаты.

В процессе развития рыночных отношений творческая активность работников, их заинтересованность в развитии производства будут усиливаться, но для этого требуется дифференцированное распределение коллективного трудового дохода, коллективного фонда оплаты труда в соответствии с трудовым доходом каждого работника, с коллективными конечными результатами и личным его вкладом в эти результаты.

По нашему мнению, тарифная система не является альтернативой самостоятельности предприятий при распределении коллективного трудового дохода на формирование фонда оплаты труда. Ее не следует ликвидировать, а следует, считаем мы, изменить функции в распределении фонда оплаты труда, в особенности функцию учета трудового вклада каждого работника в коллективные конечные результаты.

В условиях становления рыночных отношений гарантия обществом оплаты труда уступает коллективному фонду оплаты труда, не гарантированному обществом, но гарантированному коллективным трудовым вкладом. Происходит переориентация распределения по труду на распределение по личному трудовому вкладу, на отношения распределения между работниками внутри предприятия.

Экономические стимулы вызваны материальными интересами людей, которые в своей хозяйственной деятельности ими руководствуются, делая то, что им выгодно, и стараясь избежать того, что им невыгодно.

Общество реализует свои интересы не непосредственно, а через интересы коллективов и отдельных работников. В этой связи оно использует экономические стимулы. Стимул, как правило, определяет направление приложения усилий работающего. Он может побуждать работника производить больше продуктов и не заботиться об их качестве, экономно расходовать материалы и быть безразличным к успеху коллектива.

Роль могучих ускорителей роста, стимулов повышения эффективности общественного производства играют моральные факторы - сознательное отношение к труду, понимание своего общественного долга, новаторство.

Однако необходимое условие моральных стимулов - четко налаженная система материального стимулирования. Если заработок работника зависит исключительно от его индивидуального труда, то очень трудно убедить его в том, что интересы коллектива приоритетны. Как же заинтересовать работника в общих результатах работы предприятия? Для этого необходимо, на наш взгляд, поставить его материальное вознаграждение в зависимость не только от индивидуального труда, но и от эффективности работы предприятия.

Личные интересы работников связаны с общественными как прямо, так и косвенно, через трудовой коллектив предприятия. В дорыночных отношениях существовала прямая связь - с ростом эффективности общественного производства, с ростом национального дохода росла и заработная плата каждого работника, трансфертные выплаты и льготы.

Поскольку удовлетворение личных интересов в доперестроечный период происходило в основном на основе распределения по труду, заработная плата выступала как важнейший побудитель трудовой деятельности и в некотором роде как ось взаимных связей между работником и коллективом. Она являлась пробным камнем отношений, складывающихся в производственном коллективе, в том числе отношений коллективизма, сотрудничества и взаимопомощи. При этом важное значение имела не только количественная сторона дела, но и качественная оценка ее самим работником с точки зрения соответствия затраченному труду. Установление заработной платы в соответствии с количеством и качеством труда является важной задачей хозяйственной деятельности, решение которой, помимо государственного регулирования основ оплаты труда, предполагало постоянные организаторские усилия руководителей предприятий.

В условиях становления рыночных отношений должна, на наш взгляд, функционировать система отношений распределения, соединяющая конкурентные начала рынка с распределением по трудовому вкладу.

Данная система может гарантировать определенный доход для лиц наемного труда, определенной квалификации, занятых во всех секторах экономики. Указанный доход может дополняться рыночными компонентами дохода - в зависимости от результатов его функционирования на рынке через участие в прибылях предприятия. Доход, полученный сверх гарантированного, должен, по нашему мнению, быть напрямую связан с их инициативой, их активностью именно как трудового коллектива.

Кроме того, система распределения в рыночной экономике связана с получением доходов от собственности и от предпринимательской деятельности.

Однако, считаем мы, и в период становления рыночных отношений рост эффективности общественного производства составляет важнейшее условие повышения доходов трудящихся и более полного удовлетворения их материальных и духовных потребностей. К тому же и сама организация распределения личных доходов выполняет роль стимула в повышении эффективности производства.

*Поступила в редакцию 06.11.2006 г.*