

*На правах рукописи*

Никулина Ольга Михайловна

**ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЦИКЛИЧНОСТИ РАЗВИТИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ  
В ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА**

08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством  
(экономика труда)

**АВТОРЕФЕРАТ**  
диссертации на соискание ученой степени  
кандидата экономических наук

**Томск – 2009**

Работа выполнена на кафедре экономики Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Томский государственный архитектурно-строительный университет»

- Научный консультант:** доктор экономических наук, профессор  
**Малаховская Марина Владимировна**
- Официальные оппоненты:** доктор экономических наук, профессор  
**Гага Владимир Антонович**
- кандидат экономических наук, доцент  
**Пожарницкая Ольга Вячеславовна**
- Ведущая организация:** ГОУ ВПО «Кемеровский Государственный Университет»

Защита состоится «22» октября 2009 г. в 11 ч. 00 мин. на заседании Диссертационного совета Д 212.267.11 в ГОУ ВПО «Томский государственный университет» по адресу: 634050, г. Томск, ул. Герцена, 2, корпус 12, ауд. 121.

Отзывы на автореферат присылать по адресу: 634050, г. Томск, пр. Ленина, 36, главный корпус ТГУ, диссертационный совет Д 212.267.11

С диссертацией можно ознакомиться в Научной библиотеке ГОУ ВПО «Томский государственный университет» по адресу: 634050, г. Томск, пр. Ленина, 34 а.

Автореферат разослан 28 августа 2009 г.

Ученый секретарь диссертационного совета,  
к.э.н., доцент

Е.В. Нехода

## 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность исследования.** При выборе эффективных направлений и методов оздоровления экономики необходимым условием является учет современного состояния факторов мотивации деятельности. Существование отношений найма требует подбора инструментов и методов мотивации, пригодных для регулирования факторов отчуждения труда. Объективность противоречий использования ресурса труда в национальном хозяйстве России, наличие факторов и признаков кризиса труда подтверждают циклический характер развития социально-трудовых отношений, который должен учитываться в эффективных моделях управления трудом, в частности, на уровне такого инструмента, как его оплата.

Существование современного кризиса труда подтверждается междисциплинарными исследованиями, выявившими девальвацию трудовых ценностей, потерю для работников смыслообразующей функции труда, превращение труда из основы образа жизни в средство выживания, неисполнение заработной платой своих функций, «умирание» части профессий и занятий, неспособность части рабочей силы (в силу разных обстоятельств) к мобильности в новом профессиональном пространстве.

Практика показала, что выход из кризисных ситуаций в сфере труда в различных национальных хозяйственных системах не может не сопровождаться дестабилизацией трудовых отношений, так как затрагивает интересы многих групп работников. Необходимость преодоления кризиса труда указывает, в частности, на высокую актуальность решения вопросов организации оплаты труда, поиска возможностей повышения социальных и хозяйственных результатов деятельности предприятий различных форм собственности и сфер деятельности.

**Степень разработанности.** При доказательстве циклического характера развития трудовых отношений и поиске теоретических и методологических оснований разрешения кризиса труда на основе организации его оплаты значительную роль сыграли работы К. Маркса, Ф. Герцберга, Ф. Тейлора, Д. Мак-Грегора, Э. Мэйо, Д. Речмана, внесшие существенный вклад в развитие теории и практики управления трудом. Однако работы этих ученых, отражая зарубежные системы ценностей, не учитывают современных российских условий, имеющих в своей основе специфические признаки кризиса труда. Важными для решения проблем кризиса труда стали работы отечественных экономистов и социологов: В. Гимпельсона, Н.А. Волгина, Ю.П. Кокина, Р.А. Яковлева, в которых уделено внимание сущности и роли организации оплаты труда в процессе мотивации трудовой деятельности работников.

Среди работ, посвященных проблемам изучения способов и условий организации оплаты труда в отечественной практике, можно отметить вклад И.Ф. Беляевой, В.Р. Веснина,

В.А. Гаги, Б. Генкина, А.П. Егоршина, М.С. Каза, М.В. Малаховской, Е.Г. Новоселовой, В.В. Травина, В. Ядова и др.

Наибольший вклад в формирование современных представлений о качестве жизни, трудовой в частности, внесли работы таких зарубежных ученых, как М. Вебер, Э. Мэйо, А. Маслоу, Ф. Герцберг, С. Бхалла, Дж. Коулман, П. Бурдые.

Однако, несмотря на существование большого количества трудов, вопросы циклических закономерностей развития трудовых отношений изучены недостаточно и требуют непрерывного переосмысления противоречий социально-трудовых отношений.

**Цель работы** – разработка модели организации оплаты труда на основе учета циклических закономерностей развития трудовых отношений.

Для достижения цели в работе необходимо было поставить и решить следующие **задачи**:

- проанализировать современное состояние и направления развития методологических и методических подходов в организации оплаты труда в отечественной и зарубежной науке;
- исследовать структуру оплаты труда и инструментов ее организации в российской экономике;
- выявить факторы и признаки цикличности трудовых отношений, условия кризиса труда в экономике России;
- уточнить сущность и функции оплаты труда для условий современной экономики России;
- определить роль оплаты труда в разрешении кризиса труда;
- обозначить функциональный, компонентный и инструментный состав организации оплаты труда в современных условиях хозяйствования;
- осуществить анализ оплаты труда различных категорий работников на предприятиях производственной сферы (на примере мукомольной отрасли) российской экономики;
- разработать модель организации оплаты труда наемных работников, дающую возможность преодоления кризиса труда на основе компонентного, функционального, инструментного соответствия циклическим закономерностям трудовых отношений;
- апробировать предложенную модель на примере предприятий производственной сферы (мукомольной отрасли).

**Объектом** исследования является совокупность социально-экономических отношений, возникающих в процессе организации оплаты наемного труда современной экономики России. **Предметом** исследования являются инструменты организации оплаты труда, позволяющие преодолеть проявление кризиса труда как этапа его циклической динамики.

**Методологическую и теоретическую основы исследования** составили фундаментальные труды классиков экономической теории, работы зарубежных и отечественных уче-

ных в области экономической теории, экономики труда, анализа эффективности управленческого труда. В процессе исследования использованы следующие методы: системно-функциональный, моделирования, экономического эксперимента.

**Информационной и эмпирической базой исследования** послужили программные материалы, законы и нормативные акты Правительства Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, местных органов власти; документы Международной организации труда; материалы периодической печати, данные, публикуемые в ежегодных статистических справочниках, отраслевой литературе, бухгалтерская отчетность и нормативные документы анализируемых предприятий.

**Научная новизна диссертации** состоит в разработке модели организации оплаты труда, позволяющей преодолеть проявление общих и специфических признаков кризиса труда, что конкретизируется следующими научными результатами:

- обоснована необходимость и возможность использования инструментов организации оплаты труда, ориентированных на преодоление проявлений отчуждения труда, обеспечивающих вторичное принуждение к труду, реализующееся в изменении отношения к труду внутри производственной системы, как условия эффективной мотивации работников;
- разработана модель организации оплаты труда наемных работников в современных условиях на основе компонентного, инструментного и функционального соответствия, сочетающая материально-денежные, материально-неденежные и нематериальные инструменты, позволяющая частично разрешить противоречия отчуждения труда и преодолеть проявление признаков кризиса труда;
- доказана компромиссная функция оплаты труда, состоящая в обеспечении приемлемого баланса между интересами наемного работника и работодателя через инструменты организации оплаты труда;
- выделены и систематизированы общие и специфические признаки кризиса труда, представляющие состояние обострения проявлений отчуждения труда, момент в циклическом движении формы и содержания труда, что позволило обосновать условия их преодоления на основе инструментов и функций оплаты труда; проведено уточнение содержания и упорядочения применения понятий: трудовой статус, баланс трудового статуса, дисбаланс трудового статуса, достойный труд, достойная оплата труда, кризис труда, первичное и вторичное принуждение к труду, явное и неявное отчуждение труда. В связи с необходимостью анализа противоречий отчуждения труда и выделения основных признаков кризиса труда уточнено понятие сферы труда;

- доказана возможность преодоления проявлений признаков кризиса труда на основе апробации предложенной модели организации оплаты труда наемных работников в современных условиях на предприятиях мукомольной промышленности Томской области.

**Теоретическая и практическая значимость.** Предложенный методический подход дает возможность решения проблемы низкой мотивации работников на основе организации оплаты труда, управления трудом на предприятии. Разработанная модель организации оплаты труда работников на основе систематизации всех данных по преодолению кризиса труда и признаков его отчуждения может быть использована не только в мукомольной отрасли, но и сходных по функционированию отраслях предпринимательской деятельности экономики России. Положения и выводы диссертационной работы могут быть использованы в преподавании курсов «Экономика труда», «Управление персоналом», и «Организация заработной платы» в процессе обучения студентов экономических специальностей.

**Апробация работы.** Результаты исследования отражены в научных статьях, тезисах и докладах. Общее количество публикаций – 15 статей. Основные положения работы были представлены на III Международной научно-практической конференции «Социально-экономические технологии в повышении потенциала современного общества: российский и зарубежный опыт» (г. Пенза, апрель 2006); на III Международной научно-практической конференции «Российский рынок труда. Новации, проблемы, перспективы развития» (г. Пенза, ноябрь 2006); на международной научно-практической Интернет - конференции «Современные направления теоретических и прикладных исследований 2007» (март 2007 г. - Украина); на Международной научно-практической конференции «Россия в глобализирующейся мировой экономике» (Ростов-на-Дону, май 2006 г.); на I Международной научно-практической конференции «Управление человеческими ресурсами – основа развития инновационной экономики» (Красноярск, март 2009); на IV Межрегиональной научно-практической конференции «Проблемы развития предпринимательства» (Иркутск, 2006); на 62-й научно-технической конференции НГАСУ (Сибстрин) «Проблемы экономического развития России» (Новосибирск, 2005); на 64 научно-технической конференции НГАСУ (Сибстрин) «Проблемы экономического развития России» (Новосибирск, 2007); на VI Всероссийской научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых «Энергия молодых – экономике России» (Томск, 2005); на VII Экономических чтениях в ТГУ (Томск, 2006); на VII Всероссийской научно-практической конференции студентов и молодых ученых «Энергия молодых – экономике России» (Томск, 2006). Отдельные положения работы внедрены в практику развития социально-трудовых отношений исследуемых предприятий, что подтверждается актами внедрения от ООО «Предтеченская мельница» (г. Томск), ОАО «Томские мельницы» (г. Томск), ГОУ ВПО ТГАСУ, Факультета экономики и менеджмента.

**Структура диссертации.** Диссертация состоит из введения, трех глав и восьми параграфов, заключения, списка литературы (202 наименования, в том числе 3 – на английском языке); изложена на 169-и страницах основного текста, включает 22 приложения.

Введение

- 1 Циклический характер развития трудовых отношений и возможности его использования в управлении трудом
  - 1.1 Объективность циклических закономерностей развития трудовых отношений
  - 1.2 Функции заработной платы и их развитие
  - 1.3 Формирование компромиссной функции оплаты труда
- 2 Поиск и использование возможностей организации оплаты труда наемных работников в сглаживании цикличности развития трудовых отношений
  - 2.1 Изменение подходов к использованию инструментов организации оплаты труда в российской экономике
  - 2.2 Зарубежный опыт использования инструментов организации оплаты труда наемных работников
- 3 Формирование эффективной модели организации оплаты труда в производственной сфере экономики России с учетом циклических закономерностей развития трудовых отношений
  - 3.1 Необходимость совершенствования организации оплаты труда в производственной сфере и выбор мукомольной отрасли в качестве объекта
  - 3.2 Наличие проявлений циклических закономерностей трудовых отношений в организации оплаты труда на предприятиях мукомольной отрасли
  - 3.3 Модель организации оплаты труда на основе компонентного, инструментного и функционального соответствия закономерностям циклической динамики трудовых отношений

Заключение

Список литературы

Приложения

**Во введении** обоснованы актуальность исследования, цель, задачи, научная новизна, теоретическая и практическая значимость работы, апробация результатов работы.

**В первой главе** раскрыта теоретическая база организации оплаты труда наемных работников на основе рассмотрения объективных оснований циклического движения формы и содержания наемного труда, признаков кризиса труда, факторов преодоления отчуждения труда, сущности и функций оплаты труда. Выявлено первичное и вторичное принуждение к труду в качестве экономической формы воздействия на работника. Сделаны выводы о том, что функции заработной платы в современных условиях не работают как инструмент разрешения кризиса труда, хотя потенциал к разрешению кризиса в инструментах организации оплаты есть; появление у заработной платы функции компромисса между воспроизводственными интересами работника и работодателя позволяет ей выступать фактором частичного преодоления отчуждения труда; сохранение труда как основной формы реализации экономического статуса требует для снятия отчуждения формы «достойный труд», включающий в себя нормальные условия труда и адекватную ему достойную оплату.

**Во второй главе** анализируются действующие системы организации оплаты труда наемных работников в российской и зарубежной практике на основе рассмотрения использования их мотивационных возможностей, а также ограничений, что дает основание утверждать о существовании выявленных признаков кризиса труда и их проявлении на предприятиях в российской экономике и дальнейшем их исследовании с предложением модели организации оплаты труда по выходу из кризиса и преодолению основных признаков проявления отчуждения труда.

**В третьей главе** аргументирован выбор отрасли исследования, выявляются факторы и признаки кризиса труда на российских предприятиях мукомольной отрасли, влияние изменения организации оплаты на проявление факторов отчуждения труда и возможности его преодоления. Предложена модель организации оплаты труда работников на современных предприятиях России, позволяющая преодолеть признаки кризиса труда с привлечением прямых и косвенных инструментов организации оплаты труда. Доказывается, что введение предлагаемой модели организации оплаты труда работников не только обеспечивает преодоление проявления отчуждения труда, но и позволяет объединить все направления деятельности по управлению трудом в организациях, способствует созданию внутренней организационной культуры предприятия.

**В заключении** систематизируются основные выводы и рекомендации исследования.

## **2. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ РАБОТЫ**

**1. Обоснована необходимость и возможность использования инструментов организации оплаты труда, ориентированных на преодоление проявлений отчуждения труда, обеспечивающих вторичное принуждение к труду, реализующееся в изменении отношения к труду внутри производственной системы, как условия эффективной мотивации работников.**

На современном этапе развития экономических отношений в России в связи с возвратом к отношениям найма, к рыночным отношениям вопросы преодоления отчуждения труда не могут быть сняты с повестки для науки. Изменение самого трудового отношения, изменение хозяйственной среды и появление иных качеств у рабочей силы изменяют и проявления отчуждения труда.

В организации оплаты труда, рассматриваемой как способ разрешения имманентного противоречия труда, заключается двунаправленность, обусловленная характером рыночных отношений (труд для себя и труд для других). Труд, осуществляемый наемным работником,



всегда удовлетворяет потребности других. Потребности же самого работника удовлетворяются в большинстве своем лишь доходом от трудовой деятельности.

Внутреннее противоречие труда – это противоречие содержания и формы (квалификации и должности, способностей и требований штатно-должностной инструкции и т.п.). Любая деятельность сопряжена с определенными издержками. Так, трудовая деятельность определяется затратами физических и моральных сил. Высокая интенсивность труда может отпугивать работников, если нет достаточных условий для восстановления работоспособности. Неэффективная организация труда, неблагоприятные санитарно-гигиенические условия на производстве, неразвитость социально-бытовой сферы в ряде случаев обуславливают такую стратегию трудового поведения, при которой работник предпочитает работать меньше, но и меньше получать, так как для него неприемлема цена интенсивного труда. Однако возможна и иная ситуация, когда работник для поддержания определенного уровня благосостояния готов оплатить здоровьем получение дополнительных благ: надбавок и льгот, связанных с условиями труда, повышенной оплатой за сверхурочные работы и т.п., тем более, что общество, устанавливая такие льготы, это санкционирует. Организация оплаты труда является, по существу, компенсационным способом разрешения противоречия отчуждения труда.

Помимо компенсационных способов разрешения противоречия труда или преодоления отчуждения труда можно выделить и созидательные, то есть препятствующие возникновению отчуждения труда. Созидательные способы, с одной стороны, могут формироваться только на уровне национальной экономики, а с другой стороны, могут возникать и в организациях через изменения в содержании труда (расширение и обогащение труда решают частично задачу предотвращения отчуждения). Предметом нашего рассмотрения являются компенсационные способы преодоления отчуждения труда, зависящие от эффективности управляющей системы и, на основании обратной связи, определяющие ее эффективность в отношении труда и производства, которые возникают и реализуются на уровне организации. Оплата труда не может быть созидательным способом преодоления отчуждения труда, включаясь в состав гигиенических факторов (не дает удовлетворенности трудом).

Реальная эффективность любых экономических преобразований определяется их воздействием на отношение людей к труду. Изменения отношения работников к труду нельзя добиться административно-распорядительными методами, следует объективно оценивать как сложность возникшей ситуации и причины, ее породившие, так и доступные инструменты управления ее решением. При выборе эффективных инструментов управления трудом нельзя обойти вопроса о первичном и вторичном принуждении к труду. *Первичное принуждение* является экономическим и состоит в том, что часть деятельности любого человека оформляется через труд. Более того, первичное принуждение объективно в условиях асим-

метричного распределения средств производства. Ни один человек не может для себя всего произвести сам по причине отсутствия времени, сил и умений, поэтому он вынужден обратиться к общественному разделению труда. *Вторичное принуждение* к труду проявляется в изменении отношения к труду внутри производственной системы. Нанимателю необходимо решить вопрос вторичного принуждения, а именно решить, как не только нанять работника, но и добиться от него того, чтобы он производил для работодателя прибавочный продукт. Безусловным фактором, лежащим на стороне существования отчуждения труда, выступает институт частной собственности, укрепляющий свои позиции в трансформационной экономике России. Вместе с тем, анализ факторов отчуждения труда, который был предложен в марксистской политической экономии, создает условия для обнаружения и преодоления ограничений хозяйствования, определяемых отчуждением труда и в современном хозяйстве.

В работе предложен метод снятия остроты противоречия отчуждения пригодными для этого инструментами и механизмами оплаты труда на основе расширительного подхода, заключающего в себе компонентный и инструментный состав организации оплаты труда. Поэтому проблема мотивации состоит одновременно и в решении вопроса о статусообразовании для наемного работника. В связи с этим уточнено понятие *трудового статуса работника*, представляющего собой совокупность выполняемых работником в производственной системе функций, обеспечивающих уровень его жизни.

## **2. Разработана модель организации оплаты труда наемных работников в современных условиях на основе компонентного, инструментного и функционального соответствия, использующая материально-денежные, материально-неденежные и нематериальные инструменты, позволяющая частично разрешить противоречия отчуждения труда и преодолеть проявление признаков кризиса труда.**

В экономике советского периода предпринимались попытки преодоления отчуждения труда на основе предоставляемых гарантий, когда заработная плата рассматривалась как доля в совокупном доходе, в отличие от рыночной трактовки заработной платы, которая, прежде всего, является долей в издержках предприятия. Однако в современной экономике изменениями в социальной структуре, изменениями отношений и прав собственности был порожден разрыв, прежде всего, воспроизводственной функции, за счет чего усилились факторы отчуждения труда.

Выбор в качестве объекта рассмотрения мукомольной отрасли, входящей в агропромышленный комплекс, обусловлен значимостью главного продукта питания в нашей стране – хлеба, составляющего основную часть потребительского бюджета. Репрезентативность выбора подтверждается и тем, что отрасль включена в хозяйственную систему, ее связи на уровне АПК заключают в себе прямые и косвенные.

В работе проведен анализ практики оплаты труда предприятий: ОАО «Томские мельницы», ООО «Предтеченская мельница» п. Предтеченск Томского района, Филиал ЗАО «Сибирская Аграрная Группа» г. Асино Томской области, которые являются типичными представителями малого и среднего бизнеса. В целях обезличивания данных предприятия будут именоваться как Предприятие 1, Предприятие 2 и Предприятие 3.

В ходе анализа были выявлены основные признаки проявления кризиса труда, которые присущи как всем трансформационным экономикам других стран, так и имманентные только для нашей страны – специфические признаки. При среднемесячной заработной плате по стране в 2004 г. 6834 руб. средняя заработная плата на Предприятии 2 составляет за 2004 год 5470 руб.; в 2005 г. средняя заработная плата по стране – 8549 руб., на Предприятии 2 – 5890 руб., на Предприятии 1 – 7090 руб.; в 2006 г. средняя заработная плата рабочего – 9899 руб., на Предприятии 1 – 7640 руб., на Предприятии 2 – 6230 руб. О Предприятии 3 можно сказать, что на нем среднемесячная заработная плата почти в два раза меньше того, размера, который составляет в среднем по России в 2006 г. – 3940 руб. против 9899 руб. На основании проведенного Предприятием 2 анкетирования, можно сделать выводы, что большинство работников предприятия не довольны своей работой, заработной платой, кроме того, у 52,1% работников семейный доход не превышает их заработной платы. Большинство работников (87,6%) не продвигаются по службе, что говорит о низкой значимости служебного роста; 64,7% не собираются повышать квалификации (низкая значимость квалификационного роста). Кроме того, 56,8% работников несвоевременно получают заработную плату, то есть на предприятии существуют еще такие признаки кризиса труда, как задержка и невыплата заработной платы. Кроме того, в связи со сложившейся практикой хозяйствования на всех рассматриваемых предприятиях существуют нелегитимные способы деятельности, что подтверждает существование такого признака кризиса труда, как дисбаланс трудовых статусов.

Для преодоления проявлений признаков кризиса труда целесообразнее и эффективнее установить зависимость оплаты труда каждого работника от его квалификации и трудового вклада, то есть применять коэффициенты трудового участия и квалификационного уровня. Целесообразно оплату труда разделить на постоянную и переменную части, составляющие по 50% каждая. Постоянная часть оплаты труда будет складываться из основной заработной платы, которая рассчитывается в соответствии с применяемой формой оплаты в зависимости от категории работников. Переменная часть оплаты труда будет зависеть от КТУ (коэффициент трудового участия) и ККУ (коэффициент квалификационного уровня). Данная модель оплаты труда наемных работников более проста в применении, так как КТУ и ККУ учитывают все виды характеристик каждого работника и нет необходимости предусматривать до-

полнительные компоненты системы оплаты труда, например, доплату за бригадирство, за работу в ночное время и т.д.

Анализ показал, что существует необходимость в проведении обследования на региональном уровне по заработной плате с целью внесения изменений в тарифно-квалификационный справочник, который содержит данные, не соответствующие современному уровню экономики. Обследование регионов и разработка нового документа, регламентирующего основные тарифы и расценки работ, позволят многим предприятиям стать более конкурентоспособными, но создадут препятствия для мелких фирм, которые не смогут выдержать конкуренции по всем показателям качества производства продукции и требованиям к организации деятельности предприятия.

### **3. Доказана компромиссная функция оплаты труда, состоящая в обеспечении приемлемого баланса между интересами наемного работника и работодателя через инструменты организации оплаты труда.**

На основании того, что целью работодателя в рыночной экономике является получение максимальной прибыли на основе обеспечения воспроизводственного процесса, а целью наемных работников является удовлетворение собственных интересов за счет выполнения определенного вида работ, сохранения рабочего места и получения материального вознаграждения, в качестве дополнительной функции оплаты труда наемных работников в рыночной экономике можно выделить нахождение компромисса между интересами наемного работника и работодателя. Работнику необходимо знать, какие требования к нему предъявляются, какое вознаграждение он получит при их соблюдении, какие санкции последуют в случае их нарушения. Знание согласуемых параметров и ожидание получить вознаграждение, позволяют работнику достичь надлежащей результативности труда, обеспечив повышение его производительности, обеспечить воспроизводственный процесс, дисциплину труда, выполнение должностных обязанностей, сокращение материальных затрат, увеличение выпуска и объема реализации продукции, снижение зарплатоемкости продукции, сокращение брака и повышение качества продукции.

Поиск эффективных инструментов осуществления вторичного принуждения, приводящего к частичному преодолению отчуждения труда, указывает, что модель организации оплаты труда наемных работников в современной экономике России должна соответствовать принципам, отраженным на Рисунке 1.

Для создания представления о механизмах реализации предлагаемой модели представим инструменты организации оплаты труда для предприятий в России схемой (Рисунок 2).



Рисунок 1 – Приоритетные принципы организации оплаты труда работников в современных условиях хозяйствования



Рисунок 2 – Соответствие инструментов и функций организации труда и его оплаты

Воплощая механизм реализации предлагаемой модели, заключающую в себе инструментную, компонентную и функциональную составляющие организации оплаты труда, можно составить матрицу, увязывающую все эти составляющие, которая будет способствовать преодолению проявлений признаков кризиса труда.

**4. Выделены и систематизированы общие и специфические признаки кризиса труда, представляющие состояние обострения проявлений отчуждения труда, момент в циклическом движении формы и содержания труда, что позволило обосновать условия их преодоления на основе инструментов и функций оплаты труда; проведено уточнение содержания и упорядочения применения понятий: трудовой статус, баланс трудового статуса, дисбаланс трудового статуса, достойный труд, достойная оплата труда, кризис труда, первичное и вторичное принуждение к труду, явное и неявное отчуждение труда. В связи с необходимостью анализа противоречий отчуждения труда и выделения основных признаков кризиса труда уточнено понятие сферы труда.**

Сдвиг в хозяйственных отношениях разрушил сложившуюся в советский период систему и структуру труда (следовательно, среду и сферу труда). Использование понятия «*сфера труда*», отражающего не только междисциплинарный характер проблем трудовых отношений, но и основные компоненты исследования вопроса, включая рынок труда, отношения в процессе создания продукта труда, наем работников, производительность труда, организация труда, организация его оплаты, условия труда, его содержание, социальное партнерство, профсоюзы, позволяет провести анализ современного состояния проблем отчуждения труда, факторов и признаков кризиса труда, противоречий социально-трудовых отношений и противоречий использования ресурса труда в национальном хозяйстве России. Междисциплинарный анализ на основе всестороннего проникновения в процесс трудовой деятельности позволяет полно выявить противоречия мотивации экономического поведения, в состав которых входят проблемы отчуждения труда, изменения производительности труда, изменения содержания труда и его условий. Собственно проблема кризиса труда одновременно поднимается смежными гуманитарными науками, что свидетельствует о сложности явления и требует междисциплинарного подхода. Однако экономика труда может внести свою лепту, в частности, разрабатывая инструменты, компоненты оплаты труда, что имеет существенное значение в сглаживании циклических закономерностей развития трудовых отношений. Мотивация работника определяется правовым статусом системы трудовых отношений, психологическим статусом работника, его социальным, этическим, профессиональным статусами. Мотивация, характеризующая стабильные трудовые отношения (отсутствие кризиса труда), преодолевает факторы *явного отчуждения*.

Признаки кризиса труда можно подразделить на общие и специфические, к числу специфических отнесены действующие лишь в трансформационных системах и, в частности, выделяемые исключительно для особенностей экономики нашей страны (таблица 1). Основа общих или имманентных причин и признаков кризиса – в самой сущности того, что труд проявляет себя, прежде всего, как рыночный объект. Общие признаки кризиса труда являются циклическими в его развитии, так как, преодолеваясь в одних условиях, они объективно воспроизводятся в других, если наемный труд как общественная форма сохраняется. Общие признаки кризиса труда находятся на стороне средств производства и рабочей силы, являются имманентными, их нельзя преодолеть до момента, пока труд не перестанет быть наемным. Общие признаки кризиса труда существуют в других национальных хозяйственных системах и проявлялись в аналогичных формах и порождали изменения в организации и оплате труда, аналогичные российским изменениям. *Кризис труда* представляет собой этап циклического движения трудовых отношений, состояние обострения проявлений отчуждения труда и заключается в утрате его смыслообразующей функции на индивидуальном и общественном уровне воспроизводства работника (девальвация трудовых ценностей, превращение труда из основы образа жизни в средство выживания).

В контексте трансформации экономики нашей страны существуют частные, специфические признаки кризиса труда, имманентные только для России в силу особенностей культуры производства, а также хозяйственных традиций. Например, в нашей стране отсутствует непрерывность производственного образования в объеме и последовательности, достаточных для высокого качества трудовой жизни, что подтверждает существование такого признака кризиса труда, как неопределенность представления о ценностях. У нас не научились эффективно использовать рыночные инструменты оплаты и организации труда, в отличие от многих других стран. Наука и практика показывают, что благополучие народа и государства на 60-70% зависит от системного подхода к управлению общественными процессами и связанной с этим эффективности управления, а на 30-40% - от других факторов. Страна может не располагать природными ресурсами, однако за счет высокой эффективности управления обеспечивать достойный уровень жизни населения. Примером тому служат Япония, Финляндия, Германия, Гонконг, Сингапур и другие. Поэтому специалисты-управленцы считают, что акцентировать внимание нужно не на том, что существуют страны богатые и бедные, а на том, что в одних странах управление эффективно, а в других – неэффективно.

Кроме этого, специфическим признаком кризиса труда в российской экономике выступает и *дисбаланс трудовых статусов*, представляющий собой положение, которое включает в себе нарушение текущего *баланса трудового статуса* с помощью включения в него теневого сектора экономики, а также необоснованной дифференциации оплаты труда.

Таблица 1 – Классификация признаков кризиса труда

Индикатор	Содержание признака кризиса труда	Классификация отнесения	
Неоправданная профессионально-должностная дифференциация в оплате труда. Задержки по выплате заработной платы. Отсутствие интереса к профессиональному росту.	1. Девальвация трудовых ценностей	Общие признаки кризиса труда	
Невозможность заработной платы обеспечивать воспроизводственный процесс. Ресурсное ограничение повышения квалификации. Неопределенность критериев компетентности.	2. Потеря абсолютным большинством работников смыслообразующей функции труда. Превращение труда из основы образа жизни в средство выживания		
Отсутствие соответствия прожиточного минимума и минимальной заработной платы; несвоевременность выплаты заработной платы; отсутствие перекрестной справедливости; государство не вмешивается в условия оплаты труда.	3. Неисполнение заработной платой своих функций		
Формирование социальной стратификации на основе образования, производственного (трудового) статуса, дохода. Размеры заработков не позволяют выйти на уровень рациональных норм потребления.	4. Невозможность обеспечить социально-достаточный уровень жизни работников		
Нормативы труда устарели и носят унифицированный характер. В оплате труда процветает уравнильность. Сохранившиеся и сложившиеся принципы оценки работников в рамках тарифной системы, ориентированной на средние стандарты. Размер заработков слабо зависит от личного трудового вклада работника в конечный результат деятельности.	5. Отсутствие эффективной системы стимулирования труда		
Отсутствие заинтересованности у работников в повышении квалификации и профессионального мастерства. Отсутствие поощрений, доплат и надбавок за уровень образования, профессии, повышение квалификации. Нормированность квалификаций, профессиональная типизация, технологическая заданность, препятствующие раскрытию и полному использованию творческих способностей.	6. Трудовая пассивность		
Процессы усложнения содержания труда, развитие средств производства, НТП, автоматизация, преобразования техники и технологий является следствием возникновения новых требований к работникам и исчезновения предыдущих. «Выхолащивание» трудовых и производственных статусов. Отсутствие обоснованной дифференциации оплаты труда.	7. «Умирание» части профессий и занятий	Специфические признаки кризиса труда Свойственные для всех переходных экономик	
Переход от командно-административной экономики к рыночной экономике. Самостоятельность предприятий при организации систем и форм оплаты труда.	8. Изменение специализации экономики		
В результате трансформаций в экономике произошел переход к частной собственности. Самостоятельное принятие решений по управлению трудом, организации оплаты трудом.	9. Изменение распределения прав собственности в экономике		
Присутствие необоснованной дифференциации в оплате труда по профессиям, должностям, территориям и отраслям. Изменения в содержании труда. Стимулирование закрепления работников на местах с непривлекательным трудом, взамен рабочим местам, требующим высокой квалификации.	10. Неравенства и диспропорции в оплате труда		



Продолжение таблицы 1

Присутствие теневого сектора экономики и использование нелегитимных подходов в деятельности многих предприятий. Невостребованность профессиональных знаний. Использование альтернативных форм занятости в экономике. Применение узкого компонентного и инструментного состава организации оплаты труда.	11. Криминализация источников доходов	Специфические признаки кризиса труда	Имманентные только для экономики России
Отсутствует непрерывность производственного образования в объеме и последовательности, достаточных для высокого качества трудовой жизни. Профессиональный дисбаланс трудовых статусов.	12. Смещение представлений о ценностях		
Появление новых профессий и занятий и НТП послужили сокращению штатов многих предприятий в части невостребованных профессий. Модернизация экономики. Свертывание устаревших мощностей. Необоснованно низкий уровень оплаты труда.	13. Неспособность части работников (в силу различных обстоятельств) к мобильности в новом профессиональном пространстве		
В нашей стране не научились эффективно использовать рыночные инструменты организации оплаты труда. Присутствие в экономике страны бюрократических схем трудоустройства и решения вопросов в этом направлении. Выбор «своих», зачастую, низкообразованных работников в ущерб высококвалифицированных и инициативных специалистов.	14. Непрозрачность рынка труда за счет объективных и субъективных барьеров		
Включение в деятельность многих предприятий теневого сектора экономики, необоснованной дифференциации оплаты труда и невостребованности профессиональных знаний.	15. Разбалансированность трудовых статусов		

Свидетельством кризиса труда в экономике является неисполнение заработной платой своих функций. Необходимо отметить, что функции заработной платы в современных условиях не работают как инструмент разрешения кризиса труда, хотя потенциал к разрешению кризиса в инструментах организации оплаты есть. На этом основании предметом нашего рассмотрения является переход к показателю дохода от используемой наемной рабочей силы (от заработной платы к оплате труда).

Происходящие в современных условиях трансформации в экономике страны, средствах и предметах труда требуют повышения профессионального уровня работников. Это связано с усложнением содержания труда, которое отражает взаимодействие человека и орудий труда в процессе трудовой деятельности. Главные факторы, изменяющие содержание труда – развитие средств производства, НТП, преобразование техники и технологии производства. Статистика и практика развития экономик индустриальных стран показывает регулярную повторяемость сходных процессов в национальных хозяйственных системах: накопление диспропорций во взаимосвязях «содержание труда – квалификация работников – оплата труда», периодически порождает всплеск активности профсоюзов, забастовочного движения и локаутов нанимателей. Восстановление баланса в указанной взаимосвязи не является достигнутым раз и навсегда состоянием пропорциональности, а становится решением проблемы

на определенное (более или менее продолжительное) время. Поэтому кризис труда можно считать этапом циклического движения в содержании труда. Подтверждением этому служит показатель занятости: в Голландии имеют работу 74,4% населения в трудоспособном возрасте, Испании – 54,8%, в Великобритании – 88,7%, а в Италии – 41,9%. Кроме этого, региональные различия по странам Европейского союза скрываются и за средним показателем безработицы – 7,8% в 2002 г. На Юге Испании доля безработных к общей численности лиц, имеющих работу, достигает 30%, а в ряде областей Южной Италии – 60%.

Если рассматривать труд как средство поддержания жизни и удовлетворения основных потребностей человека, то соответствующим уровнем достигнутого социального развития является *достойный труд*, включающий в себя важнейшие его качественные характеристики и предполагающий адекватную ему *достойную оплату* (тот уровень жизненных средств работника, который обеспечивает возможность расширенного воспроизводства работнику и членам его семьи). Таким образом, далеко не любой труд способен избавить человека от бедности, позволить ему реализовать личностные устремления.

**5. Апробацией предложенной модели организации оплаты труда наемных работников в современных условиях на предприятиях мукомольной промышленности Томской области доказана возможность преодоления проявлений признаков кризиса труда.**

Апробация разработанной на предприятиях модели выявила ее соответствие государственным регламентам, обоснованность внутри фирмы, подтвердила эффективность используемых способов организации оплаты труда, а также, отражая содержание труда, выполняемого работником, модель позволяет преодолевать отчуждение труда. Предлагаемая модель организации оплаты труда наемных работников, представляя совокупность универсальных инструментов преодоления проявлений отчуждения труда, рассчитана на весь круг работников предприятия. Синтетический вид механизмов, задействованных в реализации предлагаемой модели, представлен на Рисунке 3.

В целях реализации компромиссной функции оплаты труда и экономии собственных средств руководству всех трех мукомольных предприятий была предложена реорганизация на несколько малых предприятий с различным режимом налогообложения, что дает возможность оптимизировать налоговое планирование за счет снижения затрат на отчисления от заработной платы, а также позволяет минимизацию налогооблагаемой базы по налогу на прибыль из-за обоснованного роста расходов на работников, включая не только оплату труда, но и другие выплаты. Таким образом, сэкономленную сумму денежных средств можно будет мобилизовать на фонд оплаты труда, а также в фонд охраны труда и стимулирования работников к трудовой деятельности, улучшение условий труда, что приведет к росту основных технико-экономических показателей предприятия. Кроме того, за счет улучшения условий

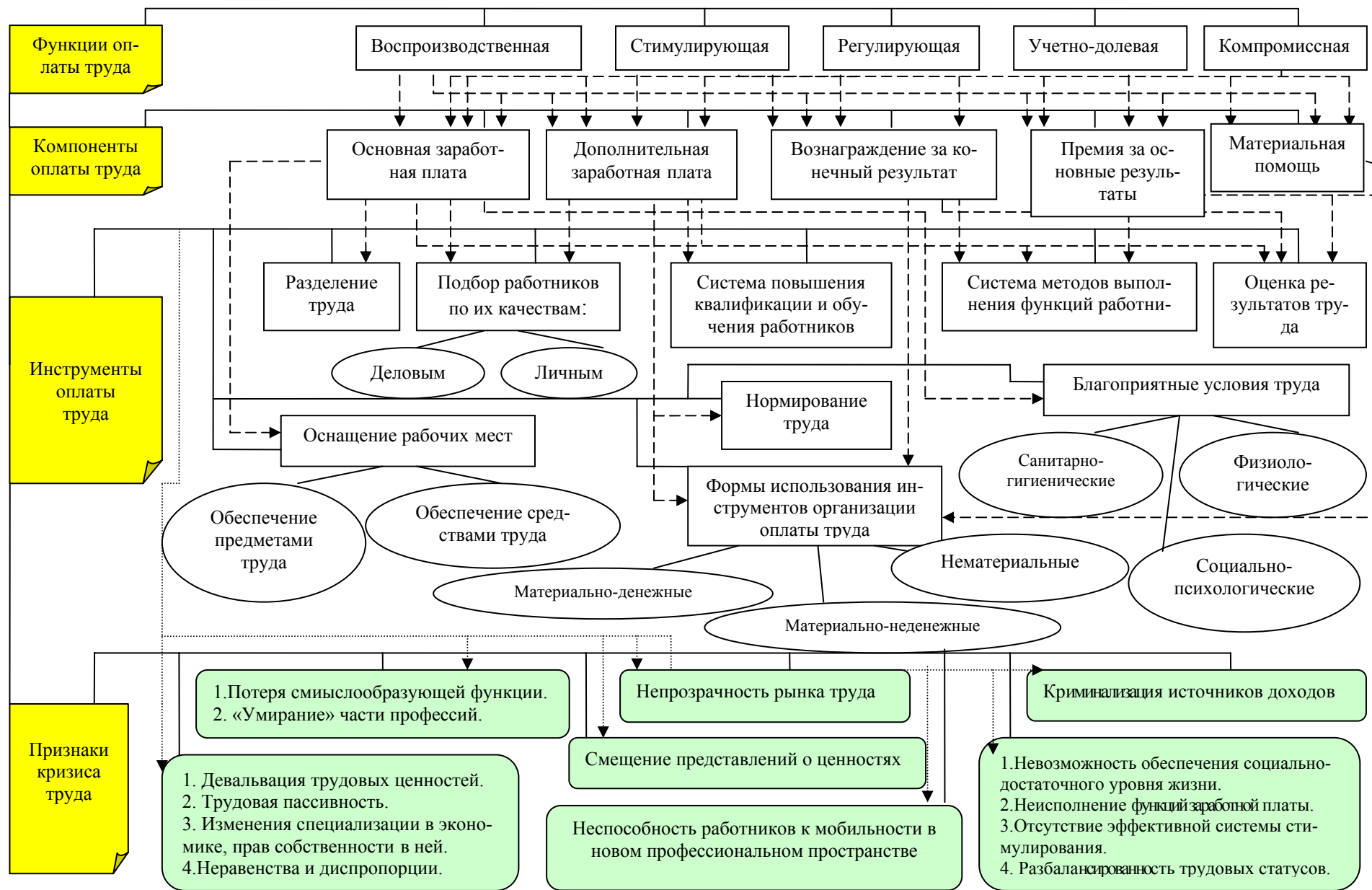


Рисунок 3 - Модель преодоления проявлений признаков кризиса труда через структуру, функции и инструменты организации оплаты труда

труда, вложения средств в фонд оплаты труда наемных работников руководство организации тем самым начнет преодолевать основные признаки кризиса труда, проявляющиеся на предприятии. И как следствие, за счет снижения издержек, роста прибыли, и увеличения потенциально-го фонда оплаты труда достигается приемлемый баланс интересов между работником и работодателем, обеспечивая, тем самым, выполнение компромиссионной функции оплаты труда.

Основные положения диссертации изложены в следующих **публикациях**.

**Статьи в журналах, рекомендуемых ВАК:**

1. Никулина О.М. Проблема кризиса труда в условиях трансформации экономических отношений // Управление персоналом. – 2007. - №12. – С. 43-45 (0,38 п.л.).
2. Никулина О.М. К вопросу о кризисе труда в условиях трансформационной экономики // Труд и социальные отношения. – 2008. - №2 – С. 147 – 153 (0,44 п.л.).

**Статьи в прочих научных изданиях:**

3. Никулина О.М. Повышение эффективности организации и оплаты труда как формы управления трудом // Труды НГАСУ. – Новосибирск: НГАСУ, 2005. – Т.8, №3 (33). – С. 21-25 (0,33 п.л.).
4. Никулина О.М., Антоненко А.В. Разработка мотивационной структуры управления персоналом на предприятиях // «Энергия молодых - экономике России». Материалы конференции. Труды. – Томск: Издательство ТПУ, 2005. – С. 310-312 (0,23 п.л./0,11 п.л.).
5. Никулина О.М., Лобанова Е.В. Формирование современной структуры кадровой службы на предприятиях // «Энергия молодых - экономике России». Материалы конференции. Труды. – Томск: Издательство ТПУ, 2005. – С. 312-314 (0,23 п.л./0,11 п.л.).
6. Никулина О.М., Позыгун О.А. Организация и оплата труда как способ управления персоналом // «Энергия молодых - экономике России». Материалы конференции. Труды. – Томск: Издательство ТПУ, 2005. – С. 316-318 (0,23 п.л./0,11 п.л.).
7. Никулина О.М. Совершенствование процесса мотивации труда в трансформационной экономике // Социально-экономические технологии в повышении потенциала современного общества: российский и зарубежный опыт: сборник материалов III международной научно-практической конференции. – Пенза: РИО ПГСХА, 2006. – С. 69-71 (0,18 п.л.).
8. Никулина О.М. Способы преодоления кризисной ситуации в сфере оплаты труда // Материалы 4 межрегиональной научно-практической конференции «Проблемы развития предпринимательства» - Иркутск, Издательство Иркутского Государственного Технического Университета, 2006. – С. 38-40 (0,23 п.л.).
9. Никулина О.М. Стимулирование наемных работников на основе заработной платы // Межвузовский сборник научных трудов «Строительный комплекс: экономика, управ-

- ление, инвестиции». Выпуск 6. – СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2006. – С. 158-163 (0,34 п.л.).
10. Никулина О.М. Факторы отчуждения труда и их преодоление в современных условиях хозяйствования // «Российский рынок труда. Новации, проблемы, перспективы развития». Сборник материалов III международной научно-практической конференции. – Пенза: РИО ПГСХА, 2006. – С. 101-105 (0,30 п.л.).
  11. Никулина О.М. Оплата труда как один из способов стимулирования трудовой активности // «Энергия молодых - экономике России». Материалы конференции. Труды. – Томск: Издательство ТПУ, 2006. – С. 131-132 (0,23 п.л.).
  12. Никулина О.М. Кризис труда в условиях трансформации экономических отношений // Сборник научных трудов по материалам международной научно-практической конференции «Современные направления теоретических и прикладных исследований, 2007». Том 16. Экономика. – Одесса: Черноморье, 2007. – С. 3 – 5 (0,16 п.л.).
  13. Никулина О.М., Филиппова Н.В. Сущность кризиса труда в условиях трансформации экономических отношений // Тезисы докладов IV Всероссийской конференции преподавателей и научных сотрудников технических вузов НГАСУ (Сибстрин): Рынок – Проблемы переходной экономики. Новосибирск: НГАСУ, 2007. – С. 20 (0,07 п.л./0,05 п.л.).
  14. Никулина О.М. Проблема дифференциации оплаты труда в современных условиях хозяйствования // Россия в глобализирующейся мировой экономике: Материалы Международной научно-практической конференции. Ростов н/Д: Изд-во Рост. Ун-та, 2006. – С. 429-430 (0,08 п.л.).
  15. Никулина О.М. Преодоление кризиса труда на основе совершенствования инструментного и компонентного состава организации оплаты труда в мукомольной промышленности // Управление человеческими ресурсами – основа развития инновационной экономики: тез. I Междунар. науч.-практ. конф. / Сиб. гос. аэрокосмич. ун-т. – Красноярск, 2009. – С. 114 - 116 (0,20 п.л.).