

СПОСОБЫ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА



В условиях становления и развития рыночных отношений особую актуальность приобретают вопросы, связанные с повышением эффективности хозяйственной деятельности предприятий и организаций всех отраслей народного хозяйства. Материальный уровень жизни в стране определяется прежде всего товарами и услугами, которые ее народ может производить и потреблять. Реализация принципов рыночных реформ, выход республики из экономического кризиса невозможны без выработки нового механизма мотивации труда в коллективах предприятий и организаций. Проводимые исследования показывают, что любая самая современная техника, прогрессивная технология не дают желаемого эффекта, если

Светлана Михайловна КЛИМАНСКАЯ, аспирантка кафедры бухгалтерского учета, анализа и аудита в торговле БГЭУ.

человек (работник) кровно не заинтересован в высоких конечных результатах своего труда. Рыночная экономика, на наш взгляд, требует качественно другого уровня мышления работника. В системе социально-экономических мер по перестройке экономики республики в условиях рыночных преобразований коренные изменения механизма мотивации занимают важное место. "Важно, чтобы он побуждал всех участников производства — собственников, предпринимателей, работников действовать в интересах отдельного человека и общества в целом, обеспечивал бы взаимодействие личных мотивов работника (трудовая мотивация), мотивационного потенциала хозяйствующих субъектов (хозяйская мотивация) и общественных интересов государства." {Локтев В. Нормирование труда или нормирование зарплаты?// Нацыянальная эканамічная газета. — 1995. — № 7, 15 лютага, — с.6).

Несостоятельность ранее существовавших стимулов к труду стала особенно очевидна в нынешней ситуации, когда для реализации рыночных преобразований потребовались инициативные, ответственные, и, наконец, творческие работники. Каковы же основные причины сложившегося положения? Это — с одной стороны — господство "уровнировки" в оплате труда, искажение критериев должностного роста, неприятие обществом инициативных, предприимчивых людей, с другой — снижение заинтересованности в труде, кризис трудовой мотивации в целом. В сложившейся ситуации формирование нового механизма мотивации труда должно стать прочной основой экономических и социальных нововведений в республике. По мере же качественного усложнения труда, а это, как известно, объективный процесс, должны постоянно совершенствоваться способы практической организации его мотивации. При выборе мотивационного механизма трудовой деятельности не следует забывать и о социально-культурных особенностях, о национальных традициях страны: в различных странах с развитой рыночной экономикой механизмы мотиваций резко различаются. Так, к примеру, в Японии принята трудовая мотивация, которая соответствует национальным особенностям и включает пожизненный найм работников, оплату и продвижение по старшинству, многочисленные бонусы, корпоративную ориентацию. В США применяют пакеты мотивационных программ, в состав которых входят: участие в прибылях, сильно дифференцированная оплата труда, стимулирование в зависимости от престижности той или иной профессии. На наш взгляд, изучение опыта организации мотивационного механизма других стран должно стать отправной точкой в создании собственного механизма трудовой мотивации.

Многовековая история показала, что из всего набора средств активизации целесообразной деятельности людей наиболее эффективными были и остаются именно экономические методы. Только личная выгода, в конечном итоге, является движущим мотивом деятельности работника, все остальные меры внеэкономического воздействия неэффективны, или дают лишь ограниченный эффект на незначительный промежуток времени. Этот факт подтверждают социологические исследования. Так, изучение интересов и ориентации населения республики показывает, что новая трудовая мотивация должна быть основана на личной материальной заинтересованности (мнение 94 % респондентов).

Одним из важнейших факторов, определяющих отношение человека к труду и его результатам, является материальное стимулирование. Между тем научные исследования в области материального стимулирования в республике, на наш взгляд, явно отстают от потребностей практики.

Во всем цивилизованном мире основой распределения общественного богатства считается принцип распределения по труду, который известен еще с библейских времен. Апостол Павел в первом послании к коринфянам писал: "...каждый получит награду по своему труду" (1 кор., 3:8).

Практическое осуществление данного принципа требует ответа на ряд достаточно сложных вопросов:

что понимать под затратами и результатами труда?

как практически оценивать их при различных видах труда?

какова должна быть мера оплаты на единицу затрат и результатов труда?

каков оптимальный уровень дифференциации доходов?

Длительное время в отечественной литературе принцип распределения по количеству и качеству труда трактовался с позиций распределения по затратам труда. В настоящее же время многие авторы склоняются к тому, что необходимо распределение по результатам труда. Нельзя однозначно сказать, что только тот или иной подход верен. Все зависит от характера и условий деятельности предприятий и организаций. Проблемам распределения по труду серьезное внимание было уделено А.Маршаллом в работе "Принципы экономики". Основными он признавал именно доходы от труда.

В нашей стране долгое время в практике работы предприятий и организаций работал принцип распределения по должности. Но сейчас вызывает сомнение наличие связи между занимаемой должностью и реальным вкладом работника в конечные результаты деятельности. Мы считаем, что уровень доходов должен зависеть от конкретного социально-экономического эффекта деятельности работника, занимающего ту или иную должность. Опыт стран с развитой рыночной экономикой убедительно доказывает, что, независимо от особенностей различных стран, рациональное распределение должно осуществляться не через уравнивание доходов, а через такую их дифференциацию, которая бы вызывала к жизни высокие стимулы к росту эффективности труда.

Проблема также заключается в том, что понимать под конечными результатами, как их лучше оценивать. Так, по мнению американских специалистов, наиболее уязвимым местом в системе оплаты по результатам работы является то, что эти результаты с трудом поддаются объективной оценке.

В капиталистических странах все большее распространение получает так называемая система стимулирования оценки заслуг (или эффективности труда). По мнению западных ученых-практиков, правильная организация такой оценки уже сама по себе стимулирует рост эффективности труда. В целом же специалисты едины в том, что критерии оплаты труда должны быть объективными, легко определяемыми, отражающими все основные стимулы предприятия. Зарботная же плата не должна быть ни стабильной, ни минимальной, она должна расти и падать в зависимости от эффективности работы как отдельных работников, так и предприятия в целом. В настоящее время зарботная плата в республике, по нашему мнению, утратила свои основные экономические и социальные функции и превратилась в своего рода пособие, размер которого зачастую зависит только от одного — финансового состояния предприятия, которое далеко не всегда определяется качеством и эффективностью его деятельности.

На современном этапе развития методов оплаты труда характерным является сочетание как индивидуальных, так и коллективных форм стимулирования. При этом основная зарботная плата должна строиться на учете квалификации и результатов труда каждого индивидуума, а премирование — на общих итогах работы предприятия или его подразделений. Наиболее интересны две системы: участие в прибылях и премирование за достижение определенных показателей деятельности. Интерес именно к этим системам связан с тем, что поощрения за коллективные результаты рассматриваются как механизм снижения роста трудовых издержек, повышения гибкости зарботной платы, поддержания конкурентоспособности предприятия и в то же время — сдерживания инфляционных процессов и роста безработицы.

При совершенствовании методов оплаты труда ставку следует делать не на автоматические процессы (например, на повышение заработной платы по мере удорожания жизни), а на предоставление максимальной свободы для индивидуализации оплаты труда. При этом следует учитывать, что системы, основанные на результатах деятельности, трудно применять на предприятиях с очень низкой заработной платой из-за невозможности маневрирования в этой области.

Широко известно, что эффективность всех систем оплаты труда со временем падает. В этой связи основные параметры должны периодически пересматриваться, поскольку могут изменяться условия, методы труда, состав и квалификация, интересы и мотивация работников.

Некоторые экономисты считают, что "... нельзя ставить заработную плату работников в сильную зависимость от конечных результатов деятельности, что противоречит рыночной сущности заработной платы как цены рабочей силы" (*Р. Яковлев*. Трипартизм и политика заработной платы и доходов в России // *Человек и труд*. — 1994. — № 9. — С.47). Мы же придерживаемся мнения, что системы оплаты труда должны быть в большей степени ориентированы на результаты деятельности как отдельных работников, так и предприятий (организаций) в целом. Главным требованием к организации заработной платы должно стать обеспечение необходимого роста заработной платы и гарантия повышения оплаты труда каждого работника по мере роста эффективности деятельности предприятия.

Существует и еще один аспект проблемы, связанный с оплатой и эффективностью труда и представляющий большой интерес и сегодня, и в перспективе — по мере становления и развития рыночных отношений в республике. Это так называемый ценовой фактор, который продолжает и поныне преувеличивать в выборе экономической стратегии и тактики предприятий и организаций. Но следует помнить, что возможности ценового манипулирования не безграничны. Становление и развитие рыночных механизмов неизбежно заставит предприятия — для достижения стабильного финансового положения — обратить внимание прежде всего на качественные показатели экономического роста. Все эти изменения не могут произойти самопроизвольно. Это очень длительный и трудоемкий процесс.

Существует такая точка зрения, что административные средства, в том числе и трудовая дисциплина, не имеют непосредственного отношения к трудовой мотивации, и даже мешают ей. Это неверная точка зрения. Анархия и безответственность — самые сильные факторы, которые препятствуют созданию новой мотивации к высокоэффективному труду. Дисциплину следует здесь понимать как определенность обязательств и личную ответственность за их своевременное выполнение. Составными элементами способов укрепления дисциплины труда, активно влияющими на формирование, сознательной дисциплины, являются: вознаграждение за труд, материальные и в какой-то мере моральные стимулы трудовой деятельности. Человеческий фактор значительно активизируется в трудовой деятельности при наличии здорового психологического климата в трудовых коллективах. От уровня дисциплины, в конечном итоге, зависит повышение эффективности труда, осуществление гибкой и своевременной переориентации экономики в условиях рыночных отношений.

Остановимся еще на одной проблеме, связанной с ростом эффективности трудовой деятельности. Повышение эффективности труда является главной целью его организации, поскольку сущность последней заключается прежде всего в обеспечении наивысшей результативности трудовой деятельности. Организация труда, по нашему мнению, оказывает влияние на рост эффективности труда двумя способами: непосредственно, как фактор, и косвенно — через приведение в действие других факторов и резервов повышения эффективности и

производительности труда. Именно организация труда обеспечивает первичное соединение личных и вещественных элементов успешного функционирования предприятия, и в то же время способствует их взаимосогласованному разрешению, взаимодействию, а в итоге — эффективному использованию. Поэтому анализ влияния организации труда на его производительность и эффективность должен вестись как с точки зрения ее непосредственного воздействия на результативность процесса труда, так и с учетом приведения в действие других источников повышения эффективности труда.

В последние годы бытует мнение, что можно создать эффективную рыночную экономику и эффективную организацию заработной платы, игнорируя нормирование труда. Нет ни одной страны с рыночной экономикой, в которой бы нормы труда в той или иной степени не применялись. Как показала практика, отказ государства от контроля за нормированием труда приводит к сохранению неэффективных систем оплаты труда, к падению производительности труда.

Таким образом, совершенствовать работу по организации нормирования труда на самих предприятиях необходимо потому, что это ведет к повышению эффективности их деятельности.

С реализацией принципов экономической реформы, которые ориентируют на создание развитого рынка, постоянное совершенствование организации и нормирования труда должно стать важнейшим элементом управления предприятиями торговли, одним из главных критериев обоснования принимаемых решений, с учетом факторов, оказывающих воздействие на прибыль. Ведь в условиях становления и развития рыночных отношений применение прогрессивной организации труда и соответствующих ей норм является жизненно необходимым для эффективного функционирования торгового предприятия на рынке. Предоставление предприятиям максимальной самостоятельности в определении размеров тарифных ставок — именно посредством нормирования труда — позволит полнее увязать оплату труда с увеличением доходов предприятия. Нормы труда должны превратиться в средство обеспечения экономических и социальных интересов как трудовых коллективов, так и потребителей, и государства. Мы придерживаемся точки зрения, что в вопросах нормирования и организации труда на предприятиях торговли в современных условиях, наряду с самостоятельностью самих предприятий, государство должно вырабатывать единые подходы и принципы.

Новым мощным стимулом к труду является сегодня и собственность во всех ее многообразных формах. В условиях рыночных отношений предприятиям и организациям следует использовать этот стимул в полной мере и более рационально. Возможности материального стимулирования труда на предприятиях с различными формами собственности (частные, совместные, арендные предприятия, акционерные общества и другие) весьма обширны. Так, в акционерных обществах, где работники являются собственниками акций, могут быть задействованы такие критерии, которые, помимо выработки заинтересованности в труде, будут способствовать формированию работника-собственника:

сочетание краткосрочных стимулов (получение дивидендов) и долгосрочных (увеличение стоимости акций);

участие работников в принятии решений через представительство в совете директоров;

обучение работников с целью разъяснения их нового положения на предприятии, собственниками которого они являются.

Резюмируя сказанное, необходимо отметить, что материальное стимулирование труда является одним из основных средств повышения эффективности труда и его качества. Системы материального стимулирования имеют

огромное разнообразие своего выражения, и должны легко изменяться и адаптироваться к конкретным условиям деятельности отдельных предприятий. Поэтому эти системы необходимо конструировать для каждого случая на уровне предприятия (организации). Следует также не забывать и о таких важных факторах, как эффективная организация и нормирование труда, трудовая дисциплина и трудовая мотивация, и другие. Решение всех этих проблем в совокупности поможет предприятиям (организациям) не только выжить в условиях рыночной экономики, но и стать конкурентоспособными.