

Симоненко В. Н.
V. N. Simonenko

ПРОБЛЕМЫ НАУКИ О ТРУДЕ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА

LABOUR STUDIES IN THE CONTEXT OF A CRISIS



Симоненко Виталий Николаевич – кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры экономики и финансов Комсомольского-на-Амуре государственного технического университета (Россия, Комсомольск-на-Амуре); 681013, г. Комсомольск-на-Амуре, ул. Ленина, д. 27; 89141663905. E-mail: simonenko@knastu.ru.
Mr. Vitaliy N. Simonenko – PhD in Economics, Senior Lecturer, Associate Professor, Department of Economics and Finance, Komsomolsk-on-Amur State Technical University, 681013, Komsomolsk-on-Amur, Khabarovsk Region, tel.: 89141663905, e-mail simonenko@knastu.ru

Аннотация. В процессе анализа выделяют следующие три важные взаимосвязанные проблемы в науке о труде в кризисных условиях: заработная плата; управление персоналом; пенсионное обеспечение. Краткий анализ составляющих этих проблем показывает на необходимость разработки и проведения согласованной реформы двух систем – заработной платы и пенсионной.

Summary. The paper suggests three important inter-related problems of labour studies in the context of a crisis: salaries and wages, HR management, retirement benefits. A brief analysis of the problems shows that two systems have to be concertedly and simultaneously developed – salaries/wages and pension schemes.

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

Key words: no-tariff system, level differentiation, salary, crisis, retirement benefits, problems, tariff system, HR management, payroll rate, labor economics

УДК 331

В процессе анализа значения термина «кризис» в научной литературе можно отметить, что в основном его связывают с изменением, с некоторым переломным пунктом или тяжелой поворотной точкой к чему-либо, зачастую сопровождающемуся негативным характером. Современное значение этого понятия часто отождествляется с негативными изменениями в экономике: это финансовый кризис, денежный кризис, кризис управления и т.п. Именно финансовый кризис становится основным фактором, влияющим не только на макроэкономический уровень (государства), но и на микроуровень (на уровне отдельных предприятий), где трудится и получает заработную плату работающий персонал и где создаются условия для его материальной поддержки после завершения трудового жизненного этапа – ухода на заслуженный отдых.

Поэтому можно выделить следующие *три важные взаимосвязанные проблемы в экономике труда* в кризисных условиях:

- 1) заработной платы;
- 2) управления персоналом;
- 3) пенсионного обеспечения.

1. Проблема *заработной платы* в нашей стране созрела давно. В условиях плановой экономики в теории предусматривались и действовали на практике принципы организации заработной платы, одними из которых провозглашалась равная оплата за тождественный

труд и формирование уровня оплаты труда в соответствии с его количеством и качеством. В то же время ученые-аналитики отмечали наличие уравнительных тенденций в оплате труда, сглаживать которые позволяло применение различных реформ в области организации, нормирования и оплаты труда. Рассмотрим отдельные аспекты этих проблем:

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

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

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

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

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

2.1. *Снижение производительности труда* за счет сокращенных работников. На наш взгляд, в кризисных условиях как раз необходимо уделять большое значение не сокращению персонала, а увеличению производительности труда за счет снижения трудоемкости, выдачи нормированных заданий, ориентиров персонал на рост производительности труда для основных производственных рабочих, рационализацию структуры кадров, сокращение потерь рабочего времени и пр.

2.2. *Высокая текучесть кадров*. Под текучестью понимается движение рабочей силы, обусловленное неудовлетворенностью работника рабочим местом или неудовлетворенностью организации. Поэтому, управляя текучестью персонала в организации, особое внимание необходимо уделить эффективности работ на следующих этапах:

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

2) определение уровня экономических потерь, вызванных текучестью кадров;

3) определение причин текучести кадров;

4) разработка системы мероприятий, направленных на нормализацию процесса высвобождения рабочей силы, совершенствование процедуры увольнения, преодоление излишнего уровня текучести. Предлагаемые меры можно разделить на три основные группы:

- технико-экономические (улучшение условий труда, совершенствование системы материального стимулирования, организации и управления производством и др.);

- организационные (совершенствование процедур приема и увольнения работников, системы профессионального продвижения работников и др.);



- социально-психологические (совершенствование стилей и методов руководства, взаимоотношений в коллективе, системы поощрения и др.);

5) определение экономического эффекта от осуществления разработанных мероприятий.

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

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

1) составлять бюджет и отчет группы (бригады);

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

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

4) контролировать качества продукции;

5) оценивать выполнение производственной программы и т.д.

Антикризисный менеджмент описывает основные принципы управления персоналом в схожих положениях, дополняя инновационной деятельностью. Персонал, в частности управленческое звено, является одним из источников новшеств. Каждое инновационное мероприятие следует рассматривать в аспекте его соответствия качественному уровню подготовленности персонала.

3. Проблемы *пенсионного обеспечения* непосредственно вытекают из первых двух, рассмотренных выше. Здесь разговор ведется вокруг уровня пенсионного обеспечения и дифференциации этого уровня, при этом низкий размер пенсии вынуждает лиц пенсионного возраста продолжать трудиться длительное время после ухода на «заслуженный отдых».

3.1. *Уровень пенсионного обеспечения*, как и средняя заработная плата, крайне низок, он не обеспечивает достойного проживания неработающему пенсионеру. Значительно развиты и тенденции уравнительности размера пенсии. Так, в регионах с северной надбавкой и районным коэффициентом размер пенсии даже ниже, чем в центральных районах страны (Москва и др.). Установленный размер пенсионного обеспечения лиц, систематически получающих высокую заработную плату до ухода на пенсию, составляет ничтожный относительный уровень от размера фактического заработка в процессе трудовой деятельности.

3.2. *Справедливость установленного уровня* практически отсутствует. Как и в случае с оплатой труда (п. 1.2), этим лицам устанавливается и явно завышенный (на порядок) размер пенсии, которую трудно потратить, в то время как основной массе пенсионеров едва удается сводить концы с концами.

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

ЛИТЕРАТУРА

1. Базаров, Т. Ю. Управление персоналом / Т. Ю. Базаров, Б. Л. Еремин. – М.: Юнити, 2002.
2. Панфилова, Н. Как управлять производительностью труда в условиях кризиса / Н. Панфилова, Ю. Маркова // Управление производством. – 2009. – № 1.