

ИННОВАЦИОННАЯ АКТИВНОСТЬ КАК ЭЛЕМЕНТ ОПЛАТЫ ТРУДА ПРОМЫШЛЕННЫХ РАБОЧИХ В УСЛОВИЯХ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ

В данной статье мы попытаемся предложить некоторые подходы к созданию механизма гибкого материального стимулирования работников промышленных предприятий и рассмотреть возможности включения в него показателей их трудовой инновации.

При создании механизма гибкого материального стимулирования наемных работников, на наш взгляд, необходимо учитывать следующие положения:

- данный механизм должен отвечать современным целям и задачам хозяйственной деятельности промышленных предприятий, а это предполагает активное «внедрение» в практику таких форм экономического стимулирования, при которых работникам будет выгодно повышать производительную силу, интенсивность и качество своего труда сверх общественно-необходимого уровня;

- данный механизм должен соответствовать принципам стоимостного измерения динамики рабочей силы производственного персонала через их труд, поскольку индивиды только в трудовом процессе могут эффективно реализовать свою рабочую силу;

- данный механизм должен предполагать такую модель формирования тарифной заработной платы, при которой у собственников предприятия появятся объективные возможности «разрешить» противоречия между потенциальными и реальными способами существования наемной рабочей силы в промышленном процессе, что «снимет» отчуждение труда и обеспечит более полное ее воплощение в результатах производственной деятельности.

Мы считаем, что наиболее адекватной для рыночной экономики может быть такая модель формирования тарифной заработной платы (сдельной или повременной по форме), которая позволит придать «гибкость и текучесть» самому тарифу, а не разнообразным надбавкам и бонусам к нему.

Теоретически алгоритм расчета такой модели тарифной заработной платы (за единицу конкретной работы и времени) на предстоящий период, как мы полагаем, можно представить в виде следующей зависимости:

$$ЗП_{ij} = T_0 \times \frac{КК_{ij}}{КК_0} \times \frac{ТИ_{ij}}{ТИ_0}$$

Где:

Z_{Pi} – тарифная заработная плата конкретного рабочего на текущий производственный период (рублей/час);

T_0 – тарифная заработная плата конкретного рабочего на текущий производственный период, за выполнение «простых видов труда» (рублей/час);

TI_0 и TI_{ij} – интегральные коэффициенты трудовой инновации наемных рабочих за прошедший период производства, выполняющих простые и квалифицированные виды трудовой деятельности (баллы);

KK_0 и KK_{ij} – интегральные коэффициенты объективных характеристик простого и сложного видов трудовой деятельности и квалификации конкретных рабочих (баллы).

Из предлагаемой нами формулы следует, что относительно твердым основанием оплаты труда, ее субстанцией для работника выступает размер денежного вознаграждения за выполнение простых видов труда, взятых в их социальной (и историко-временной) форме. Прочие элементы тарифной заработной платы являются «гибкими» и полностью зависимы от формы и уровня развития трудовой инновации, от кратко-, средне- и долгосрочных тенденций конкуренции конкретных наемных работников. Совпадение «номинальной» квалификации наемных работников со сложностью их трудового процесса и его оплатой может быть ими достигнуто лишь при максимальной трудовой инновации (и конкуренции) каждого субъекта труда (в конкретный временной отрезок производственной деятельности).

Следовательно, при прочих равных условиях, данный механизм тарификации сложности работ и определения соответствия оплаты труда квалификации индивидов и показателям их трудовой инновации представляет собой конкретную форму включения в рыночную экономику трудовых принципов зарабатывания и распределения необходимого продукта между наемными работниками. Данные принципы не противоречат механизмам рыночной экономики, поскольку основаны на конкуренции ее субъектов.

Ценность показателей трудовой инновации наемных работников как элементов тарификации и организации их заработной платы на промышленном предприятии состоит в том, что эти показатели позволяют более точно учитывать (через механизм оплаты труда) динамику интересов и мотивационных ориентаций работников на разных уровнях функционирования производства: в рамках предприятия по мере роста трудовой инновации рабочих их мотивы и ориентации в промышленной деятельности, как показывают наши многолетние исследования, все больше и больше смещаются в область достижения ими ее качественных, результирующих характеристик и самореализации своего личностного и профессионального потенциала. Следовательно, при помощи показателей трудовой инновации можно максимально индивидуализировать тарифную

заработную плату работников по возрасту и полу, учесть их «уникальные» стили деятельности, потребности и интересы, которые они реально проявляют в своем трудовом коллективе.

Важный момент механизма гибкого материального стимулирования – это степень дифференциации тарифной заработной платы у различных групп наемных работников. В нашем случае мы подходим к этому показателю с точки зрения его зависимости от индекса развития трудовой инновации у работников и условий функционирования современного рыночного хозяйства. Анализ исторического опыта ряда стран Западной Европы и США показывает, что для эффективного стимулирования наемного труда должна применяться классификация работ, по которой дифференциация тарифной заработной платы составляет не более 3 – 4 тарифных единиц¹. При введении гибкой тарифной системы оплаты труда, на наш взгляд, необходимо обеспечить методическое единство ее расчета у всех функциональных служб предприятия, взяв, скажем, за основу единый критерий трудовой отдачи: «степень участия в экономии (или потерях) рабочего времени за счет инноваций» каждого подразделения предприятия. Эта система учета трудового вклада работников и подразделений предприятия может быть включена в тройственный коллективный договор между наемными рабочими, профсоюзами и администрацией (собственниками) фирмы, в ее «бизнес-план» и т.д. Это, на наш взгляд, должно стать нормальной практикой современного бизнеса. Чтобы более рельефно показать возможное влияние динамики трудовой инновации промышленных рабочих на величину прироста их тарифной заработной платы за конкретный период производственной деятельности, мы построили «графическую модель» этих процессов (рис.1).

Из представленной модели видно, что в различные периоды производственной деятельности уровень тарифной заработной платы у рабочих может значительно колебаться, но при этом он не будет нарушать законов движения стоимости их рабочей силы (или цены труда) в целом для всего промышленного коллектива, даже в том случае, когда прирост за-

¹ Скотт Синк Д. Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение. М., 1989. С. 319-320; Балашов Ю. Организация заработной платы в Италии//Труд за рубежом. 1991. №3. С. 63-64; Рочко А. Франция: поиск новых путей материального стимулирования//Труд за рубежом. 1991. №4. С. 34-48.

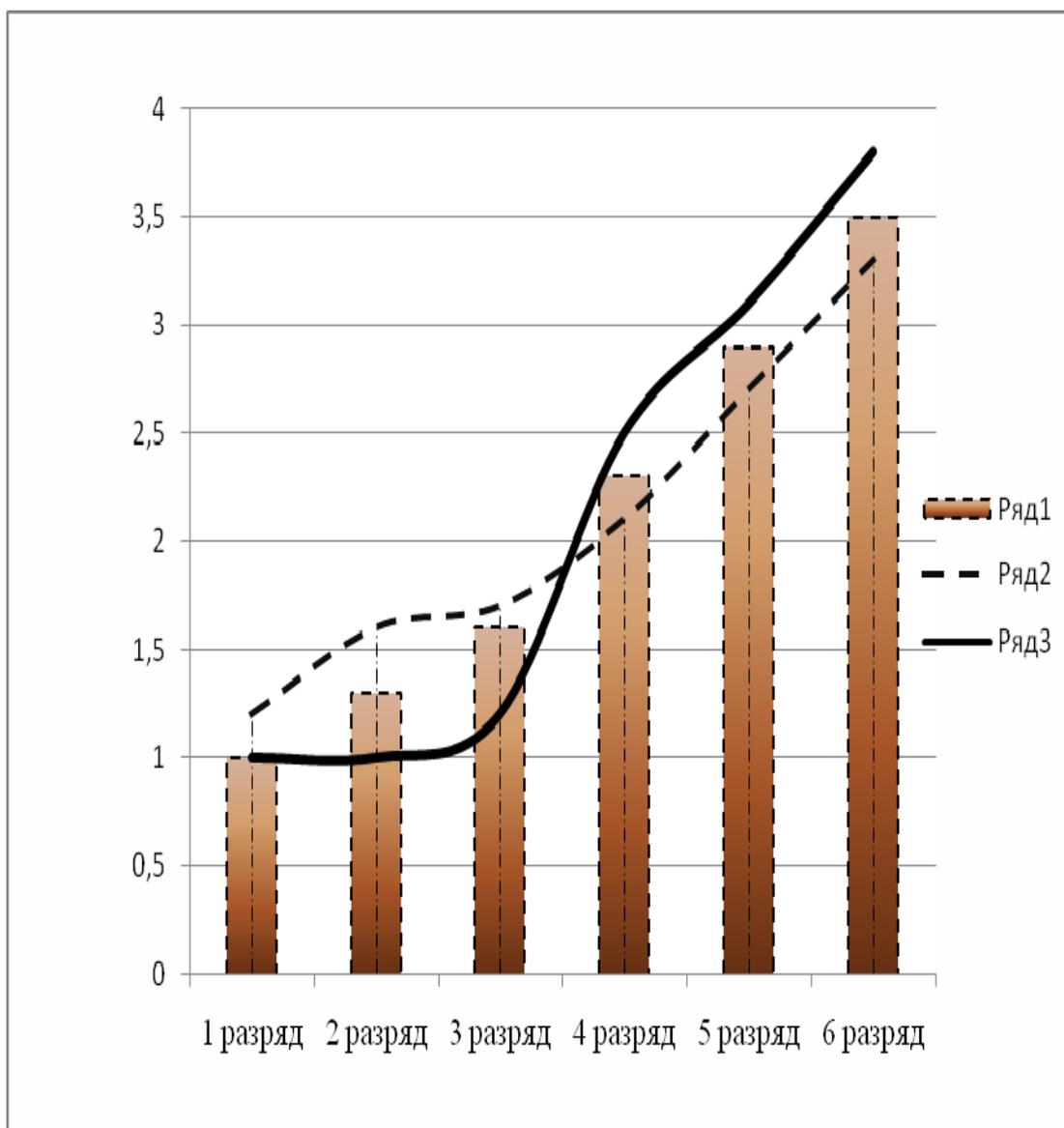


Рис. 1. Модель влияния трудовой инновации наемных работников на увеличение (уменьшение) их тарифной заработной платы в рамках предприятия

где:

Ряд 1 – модель базисной дифференциации тарифной заработной платы: у всех рабочих фактический уровень трудовой инновации соответствует ее «нормативной величине»; степень конкуренции достигла максимальной величины у всех работников;

Ряд 2 – модель дифференциации тарифной заработной платы: у работников 1 – 3 разряда прирост уровня трудовой инновации больше, чем у работников 4 – 6 разряда;

первая группа работников выигрывает в конкуренции у второй группы работников;

Ряд 3 – модель дифференциации тарифной заработной платы: у работников 4 – 6 разряда прирост уровня трудовой инновации больше чем у работников 1 – 3 разряда; вторая группа работников уступает свои позиции в конкуренции работникам первой группы.

работной платы в «Т_i» - периоде производственного цикла у рабочих низкой квалификации будет превышать его уровень у квалифицированных работников. Речь здесь идет не об абсолютном размере тарифа, а только об относительной его величине, которая зависит от индекса «Т_{Иi}». Закон стоимости действует в этой сфере так же, как и законы сохранения материи в физике (Н.Моисеев). Стоимость и цена простой рабочей силы в условиях конкурентной рыночной экономики всегда указывает «пороговый уровень» квалификации, переступив который индивидуум оказывается на периферии общественного производства, основанного на капитале. Следовательно, здесь нами представлен важнейший элемент экономического соревнования работников между собой и капиталом как внутри самого предприятия, так и на рынке труда.

Это не противоречит и практике рыночного хозяйства. Например, как показывает исторический опыт США (с 1947 по 1962гг.) квалификационные требования к простой рабочей силе возросли в тот период на 130%, а средняя сложность промышленного труда (и квалификация рабочей силы занятой его выполнением) – всего лишь на 8,2%. В условиях нашей страны эти процессы (или зависимости) можно было наблюдать в 80-е годы. В этот период часовые тарифные ставки рабочего 1-го разряда (занятого особо тяжелым и вредным трудом со сдельной формой его оплаты) и рабочего 4-го разряда (выполняющего труд в нормальных условиях с повременной формой его оплаты) были равны между собой (0,557 руб/ч), но у первого работника факторы квалификации его рабочей силы, как показывают наши расчеты, определяли только 25% его тарифной ставки, в то время как у второго – уже 50% ее денежной величины. Опыт деятельности западных фирм показывает, что инновация сегодня также стала важнейшим инструментом бизнеса. С инновациями в начале 90-х годов прошлого века связывали свои ожидания в финансовой сфере около 50% европейских и американских управляющих высшего ранга, а среди японских менеджеров даже 87% из них ². Следовательно, инновацию правомерно рассматривать в качестве фактора, придающего гибкость тарифной заработной плате наемных работников.

² Марцинкевич В. Образование в США: экономическое значение и эффективность. М., 1967. С. 156; Капелюшников Р. Современные буржуазные концепции формирования

Гибкая тарифная система оплаты труда является «низшей» ступенью механизма функционирования и материального стимулирования хозяйственного субъекта на микро-, мезо- и макроэкономическом уровнях (связей конкретного предприятия в сфере) экономики. Для придания нашим выкладкам более «завершенного характера», необходимо дополнительно иметь «модель» динамики возможных вариантов положения промышленного предприятия на рынке с точки зрения его результатов хозяйствования и использования своего технико-экономического, финансового и социально-инновационного потенциала. В качестве ключевых точек такого рода можно рассматривать следующие. Например, в период «налогового пресса» государства, когда в бюджет может изыматься до 80-90 (и более) процентов прибыли предприятия. В условиях соответствия его важнейших параметров средним показателям функционирования хозяйственной системы в материальной сфере экономики страны. При лидирующем положении промышленного предприятия по сравнению с его конкурентами на внутреннем рынке России. При достижении предприятием мировых стандартов хозяйственной деятельности или мировом лидерстве в своем сегменте рынка. При этом в модель дифференциации тарифной заработной платы работников различных промышленных предприятий можно заложить следующие экономические показатели (и тенденции их изменения): 1) эффективность применения капитала и живого труда, величину прироста необходимого продукта на единицу прироста производительности трудовой деятельности его работников и, наконец, ставку бюджетных отчислений на единицу эффективности применения капитала и живого труда; 2) экономические пропорции между указанными индикаторами деятельности промышленного предприятия, которые (по условиям «модели») должны в общем виде выражать и стимулировать его поступательное движение от «традиционно индустриальных» (или «сверхиндустриальных») к «информационным» типам технологии и способам осуществления производственного прогресса. Это – соответствует, на наш взгляд, современным тенденциям и потребностям развития отечественной промышленности; 3) эволюцию субстанции вновь созданной стоимости, когда ею становятся не грубые затраты труда, непосредственно выполняемого индивидами, а технологические процессы – материальные и субъектные производительные силы промышленного производства.

Подведем итоги. Почти двадцать лет реформ показали, что в условиях современной экономики нельзя слепо полагаться на ее рыночные механизмы. Требуется иметь многоступенчатый и дифференцированный механизм материального стимулирования (от рабочего места до народного хозяйства в целом) промышленной деятельности, которая по своим конечным результатам находится на разных экономических «этажах» народно-хозяйственной системы. Он должен стимулировать утверждение социально ориентированной системы рыночных и трудовых отношений в области материального стимулирования наемных работников, формировать «заинтересованность» промышленных предприятий, как субъектов хозяйственной деятельности, в инновационно насыщенной деятельности и продукции. Данный механизм должен приобрести такие формы, которые будут учитывать на практике динамичный, гибкий, многофакторный характер воспроизводства и использования наемной рабочей силы, начиная со сложности труда, выполняемого конкретными работниками, и заканчивая их семейным положением, включая качество жилищных условий. Мы полагаем, что только широкая индивидуализация тарифной заработной платы, на основе соревновательной трудовой деятельности, учет в ней основных и вторичных сторон производственной деятельности человека помогут вплотную подойти к реализации новых – перспективных по своему потенциалу социально-рыночных принципов механизма распределения материальных и духовных благ между гражданами нашей страны. В этом, на наш взгляд, должны быть объективно заинтересованы все цивилизованно думающие субъекты рыночной экономики.