

В РЕГИОНАЛЬНОМ ЦЕНТРЕ НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ИСТОРИИ РОССИИ

Т.Д. Макаренко

МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ ОПЛАТОЙ ТРУДА В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА: НЕОБХОДИМОСТЬ И ПУТИ ЕГО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

Своеобразие управления оплатой труда на российских предприятиях состоит в его переходном характере. Проявилось несоответствие сложившихся ранее принципов организации заработной платы изменившимся условиям хозяйствования. Новые подходы ещё не опираются на целостную систематизированную теорию. Традиционная модель управления оплатой труда была ориентирована не на внешнюю экономическую среду, а на действия вышестоящих органов (министерство, главк, объединение). Модель предполагала: стабильное функционирование тарифных систем и схем должностных окладов; планирование фонда оплаты труда; жесткое построение внутренних структур и выполнение предписанных функций; гарантированный сбыт и, следовательно, гарантированную выплату заработной платы. В этих условиях организация оплаты труда представляла автономно работающую систему, ориентированную в основном на вертикальные связи. Поведение системы определялось:

- принципом итеративного согласования;
- управленческими действиями, предполагающими достижение запланированных вышестоящей организацией результатов;
- максимальной загрузкой работников;
- статистической оптимизацией плановых фондов заработной платы.

Фонд оплаты труда зависел от объема выпуска продукции. Таким образом, выполнение плана по объему и номенклатуре выпускаемой продукции являлось основной целью деятельности предприятия. Данная цель устанавливалась сверху и в зависимости от неё задавались и контролировались количественные характеристики фонда заработной платы. Всё многообразие функций управления оплатой труда характеризовалось в целом следующими параметрами:

- временными рамками: оперативные, среднесрочные, долгосрочные;

- сферой деятельности: основное, вспомогательное производство; обслуживающие хозяйства; снабжение; техническая подготовка; сбыт и т.д.;
- этапом процесса управления: организация, планирование, учет, анализ, контроль.

Перегрузка высших руководителей решениями оперативных вопросов обусловила преобладание краткосрочных интересов над стратегическими.

Структуру управления оплатой труда на предприятии отличали:

- высокая концентрация полномочий по принятию решений в руках высших руководителей и недостаточное распространение при этом принципов коллегиальности;
- слабая связь между результатами деятельности подразделений и их оплатой труда;
- слабая мотивация работников.

Экономические службы предприятия выполняли работу по планированию фондов оплаты труда структурным подразделениям, доводили им задания и контролировали их выполнение.

Итак, традиционная модель управления оплатой труда соответствовала сложившейся структуре собственности и организации народного хозяйства. И в первую очередь это обеспечивалось тем, что подсистемы управления оплатой труда внешней среды не только соответствовали целям, функциям и структуре оплаты труда на предприятии, но и усиливали действие друг друга, что обеспечивало устойчивость и в значительной степени автономность организаций (рис. 1).

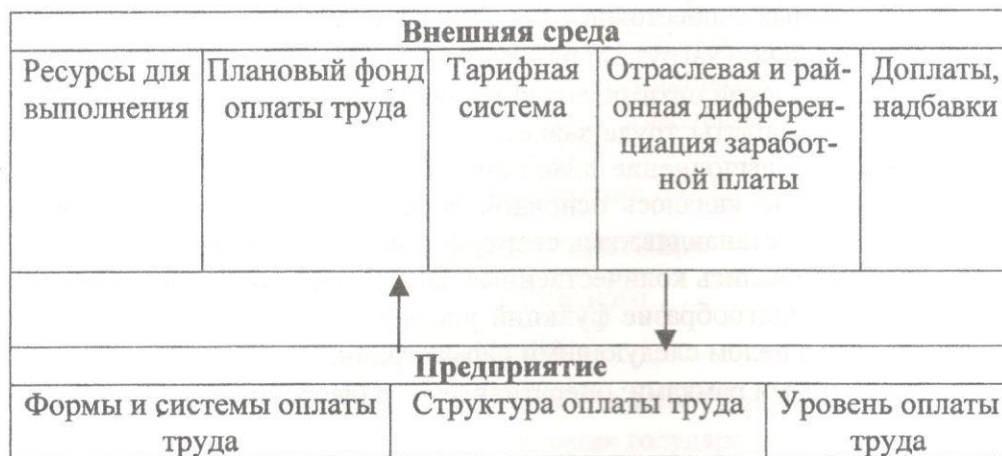


Рис. 1. Взаимодействия организации оплаты труда с внешней средой

Сделанные выводы подтверждаются данными статистики и исследованиями автора, проводившимися на промышленных предприятиях Читинской области в 80-х гг.

Исследования позволили установить, что в период до 1990 г. в области оплаты труда проводилась адекватная состоянию страны экономическая политика. Четко ставилась цель – рост производительности труда. Согласно этой цели рост объемов производства осуществлялся в основном за счет интенсивных факторов и являлся экономической основой роста средней заработной платы (табл. 1).

Таблица 1

Экономические показатели промышленности Читинской области

Показатели	Годы		
	1960	1980	1990
1. Объем продукции, млрд. руб.	0,3	1,5	2,1
2. Численность ППП, чел.	76470	94574	93484
3. Средняя заработная плата, руб.	107	208	337

Из таблицы 1 следует, что объем производства в 1980 г. по сравнению с 1960 г. увеличился в 5 раз, заработная плата примерно в 2 раза при росте численности ППП в 1,22 раза. Следовательно, прирост объема производства был обеспечен ростом производительности труда – в 4,1 раза. На каждый рубль прироста производительности труда приходилось в среднем 25 копеек прироста заработной платы. В 1990 г. по сравнению с 1980 г. темпы роста средней заработной платы опережали темпы роста производительности труда в 1,12 раза. Это объясняется централизованным повышением тарифных ставок и должностных окладов в 1987 г. Анализ позволил сделать вывод, что централизованное управление оплатой труда обеспечивало прирост средней заработной платы только на основе роста объемов производства, который, как показывают расчеты, обеспечивался в основном ростом производительности труда.

Рассчитаем индексы физического объема продукции промышленности по отдельным периодам.

Индексы, отраженные в таблице 2, характеризуют период с 1990 по 1996 гг. как период резкого спада объемов производства. Если проанализировать этот процесс в разрезе отраслей народного хозяйства Читинской области, то станет ясно, что эта тенденция была характерна для всех отраслей (табл. 3).

Таблица 2

**Индексы физического объема продукции промышленности
Читинской области**

Годы	1913=1	В процентах к							
		1937	1940	1950	1960	1970	1980	1990	1995
1937	12	100							
1940	14	120	100						
1950	16	140	117	100					
1960	34	277	231	195	100				
1970	64	522	435	368	189	100			
1980	111	904	754	638	327	174	100		
1990	132	1080	902	762	391	207	120	100	
1995	54	441	369	312	160	85	49	41	100
1996	47	384	321	271	139	74	43	36	87

Таблица 3

**Индексы физического объема продукции по отраслям
промышленности Читинской области (в процентах к 1960 г.)**

Показатели	1960	1970	1980	1990	1995	1996
Вся промышленность	100	206	297	349	120	108
Электроэнергетика	100	257	667	753	601	735
Топливная промышленность	100	125	232	321	366	346
Черная металлургия	100	146	149	96	35	23
Машиностроение и металлообработка	100	308	386	279	25	11
Лесная и деревообрабатывающая промышленность	100	132	130	106	25	19
Промышленность строительных материалов	100	407	473	889	232	191
Легкая промышленность	100	108	139	135	21	14
Пищевая промышленность	100	163	197	210	36	16

Несомненно, спад объемов производства должен сопровождаться высвобождением рабочих кадров. Эта мера экономического воздействия была осуществлена на абсолютном большинстве предприятий, и практически во всех отраслях, за исключением энергетики и топливной промышленности, произошло снижение занятых (табл. 4).

Таблица 4

Индексы численности промышленно-производственного персонала по отраслям промышленности Читинской области (в процентах к 1960 г.)

Показатели	1960	1970	1980	1990	1995	1996
Вся промышленность	100	121	124	122	114	107
Электроэнергетика	100	156	151	161	225	252
Топливная промышленность	100	78	55	61	74	76
Черная металлургия	100	94	87	81	73	72
Цветная металлургия	100	78	59	61	165	149
Машиностроение и металлообработка	100	179	207	174	107	107
Лесная и деревообрабатывающая промышленность	100	118	119	112	69	52
Промышленность строительных материалов	100	142	156	154	95	65
Легкая промышленность	100	226	281	230	85	62
Пищевая промышленность	100	117	119	119	98	111

При экономическом анализе трудовых показателей важным является не само выявление тенденции снижения одновременно объемов производства и численности занятого персонала, а установление соотношения темпов их снижения. Так, если темпы снижения объемов производства превышают темпы высвобождения численности, происходит снижение производительности труда и как следствие – снижение заработной платы. Что касается дореформенной государственной политики в области регулирования оплаты труда, то она предполагала соблюдение принципа опережающего роста производительности труда по сравнению со средней заработной платой. Таким образом, создавалась экономическая основа расширенного воспроизводства (табл. 5).

Следует отметить, что рост производительности труда в рассматриваемый период обеспечивал рост заработной платы в основном рабочим, должностные же оклады служащим не пересматривались. Поэтому характерным для 1985 г. стало выравнивание по уровню заработной платы рабочих и служащих (табл. 6).

Таблица 5

**Темпы роста производительности труда и средней заработной
платы за 1950-1987 гг. в промышленности**
(1950 г.=100)

	1960 г.	1970 г.	1975 г.	1980 г.	1987 г.	1990 г.
Рост производительности труда	204	338	452	529	670	798
Рост средней заработной платы	115	190	230	260	310	350
Уровень роста заработной платы на 1% роста производительности труда	0,56	0,57	0,51	0,49	0,47	0,44

Таблица 6

Соотношение заработной платы ИТР и рабочих (в процентах)

Отрасли народного хозяйства	1965 г.	1970 г.	1975 г.	1980 г.	1985 г.
Промышленность	146	136	124	115	110
В том числе:					
черная металлургия	152	142	129	114	115
химическая и нефте-					
химическая	159	149	134	119	116
машиностроение	137	128	117	108	104
Легкая	146	135	125	117	112
деревообрабатывающая	128	124	113	106	101
промстройматериалов	135	131	116	103	98
Строительство	148	135	115	102	99

Изменение уровня оплаты труда категорий персонала может быть конкретизировано динамикой структуры заработной платы. Так, рост средней заработной платы рабочих обеспечивался за счет премиальных выплат из фонда заработной платы, у служащих – за счет премий из фонда материального поощрения (табл. 7).

Таблица 7

**Изменение структуры средней заработной платы
(в процентах)**

	Рабочие		ИТР	
	Удельный вес к итогу	Прирост в 1985 г. к 1975 г.	Удельный вес к итогу	Прирост в 1985 г. к 1975 г.
Средняя заработная плата	100	32	100	18,9
Тариф (основной ок- лад)	35,0	20	39,4	12,4
Поощрения	37,0	47,3	27,3	22,0
В том числе:				
премии из фонда зара- ботной платы	26,7	78,0	-1,0	-20
премии из фонда ма- териального поощре- ния	7,8	46,6	28,3	23,6
оплата за переработку норм	2,5	9,4	-	-
Выслуга лет	4,7	В 3,5 раза	10,0	В 4,8 раза
Прочие	29,3	40,9	23,3	27,5

Выравнивание уровня заработной платы по признаку сложности труда явилось одной из основных причин принятия мер на государственном уровне. Совершенствование организации оплаты труда проводилось в 1987 г. на уровне народного хозяйства, и цель осуществления мероприятий состояла в повышении стимулирующей функций оплаты труда. Следует признать, что предпринятые меры не дали ожидаемых результатов, в 1990 г. заработная плата рабочих была выше оплаты труда служащих (рис. 2).

Уровень же оплаты труда повысился и у рабочих и у служащих, однако рост заработной платы на один процент роста производительности труда составил 0,44% (табл. 5). Другими словами, государство, проводя реформирование оплаты труда, соблюдало принцип опережающего роста производительности труда по сравнению с заработной платой.



**Рис.2. Динамика средней заработной платы по категориям
промышленно-производственного персонала, занятого в
промышленности России.**

Статистические данные свидетельствуют об абсолютном росте средней заработной платы за период до 1990 г. практически во всех отраслях народного хозяйства России. Подобная ситуация сложилась и в Читинской области (табл. 8).

Таблица 8

**Среднемесячная заработная плата работников по
отраслям экономики Читинской области (руб.)**

	1940	1960	1980	1990	1995	1996
1	2	3	4	5	6	7
Всего в экономике	42	78	183	318	256	407
Промышленность	47	107	208	337	277	473
Сельское хозяйство	28	45	159	316	88	119
Транспорт	49	98	241	405	481	661
Связь	35	64	166	291	342	515
Строительство	39	98	217	414	313	470

Окончание таблицы 8

1	2	3	4	5	6	7
Торговля и общественное питание; материально-техническое снабжение, сбыт и заготовки	31	60	152	289	207	400
Здравоохранение, физическая культура и социальное обеспечение	29	57	138	220	198	254
Образование	35	65	136	215	157	290
Культура и искусство	41	65	121	208	146	223
Наука и научное обслуживание	19	114	236	391	203	275
Кредитование, финансы, страхование	36	62	189	462	909	1199
Аппарат органов управления	37	81	166	393	452	495

Начиная с 1990 г. прекращается прирост средней заработной платы по причине снижения объемов производства, и это снижение продолжается до 1995 г. (табл. 9). За этот же период наблюдается углубление дифференциации заработной платы по отраслевому признаку. Данные, приведённые в таблице 10, позволяют сделать вывод, что до 1990 г. проходил обратный процесс: заработная плата постепенно выравнивалась по отраслям народного хозяйства.

Таблица 9

Соотношение среднемесячной заработной платы работников по отраслям экономики и средней заработной платы в целом по Читинской области
(в процентах)

	1940	1960	1980	1990	1995	1996
<i>1</i>	2	3	4	5	6	7
Всего в экономике	100	100	100	100	100	100
Промышленность	112	137	114	106	110	116
Сельское хозяйство	67	58	87	99	35	29
Транспорт	117	126	132	128	190	163
Связь	83	82	91	92	135	126
Строительство	93	126	119	131	124	115

Окончание таблицы 9

1	2	3	4	5	6	7
Торговля и общественное питание; материально-техническое снабжение, сбыт и заготовки	74	77	83	91	81	98
Здравоохранение, физическая культура и социальное обеспечение	69	73	75	69	78	107
Образование	83	83	74	68	62	71
Культура и искусство	98	83	66	66	58	55
Наука и научное обслуживание	45	146	129	123	81	67
Кредитование, финансы, страхование	86	79	103	146	200	294
Аппарат органов управления	88	104	91	124	99	121

Проведенный анализ статистических данных подтверждает вывод о том, что до 1990 г. логика управления оплатой труда соответствовала сложившейся структуре собственности и организации народного хозяйства. Централизованное управление экономикой при государственной форме собственности обеспечивало исправление появляющихся переносов в оплате труда. Безусловно, можно спорить об эффективности принимаемых мер применительно к каждому конкретному предприятию, однако в целом народнохозяйственный эффект обеспечивался.

В начале 90-х г. перестройка управления народным хозяйством началась с изменений внешней среды. Основными итогами такой перестройки в области оплаты труда стали:

- создание фрагментарных систем горизонтальных связей, которые можно рассматривать в качестве зачатков социального партнёрства;
- отход государства от установления тарифных ставок, должностных окладов, тарифных коэффициентов для предприятий негосударственного сектора экономики, то есть разрушение системы вертикальных связей;

– появление неплатежей по заработной плате;
появление товарных форм выплаты заработной платы.

Резкое сокращение платежеспособного спроса со стороны отечественных предприятий и населения, рост конкурентоспособности импортных товаров отразились на внутренних подсистемах и механизмах управления основной группы предприятий. Главной целью для них стало изыскание резервов для сохранения кадрового потенциала. Все попытки в этом направлении были удачными до 1992 г., а затем численность промышленно-производственного персонала практически на каждом предприятии Читинской области стала резко сокращаться (табл. 10).

Таблица 10

Среднегодовая численность промышленно-производственного персонала по отраслям промышленности Читинской области
(человек)

	1990	1992	1995	1996	1997
Вся промышленность	93484	109875	87228	81782	70265
Электроэнергетика	4971	6065	6946	7753	8158
Топливная промышленность	3449	4253	4159	4256	4329
Черная металлургия	2729	2839	2479	2449	2255
Цветная металлургия	13105	37099	35355	31940	25982
Машиностроение и металлообработка	16726	15009	10261	10304	8310
Лесная и деревообрабатывающая промышленность	15404	16004	9581	7114	6821
Промышленность строительных материалов	6367	5648	3910	2695	2998
Легкая промышленность	12760	9505	4725	3464	2846
Пищевая промышленность	9474	9262	7935	8949	5797

Процесс сокращения численности по отраслям народного хозяйства Читинской области проходил неравномерно, особо резкое высвобождение кадров отмечалось в лёгкой и пищевой промышленности. Динамика распределения численности занятого населения по отраслям экономики Читинской области отражена на рис. 3.

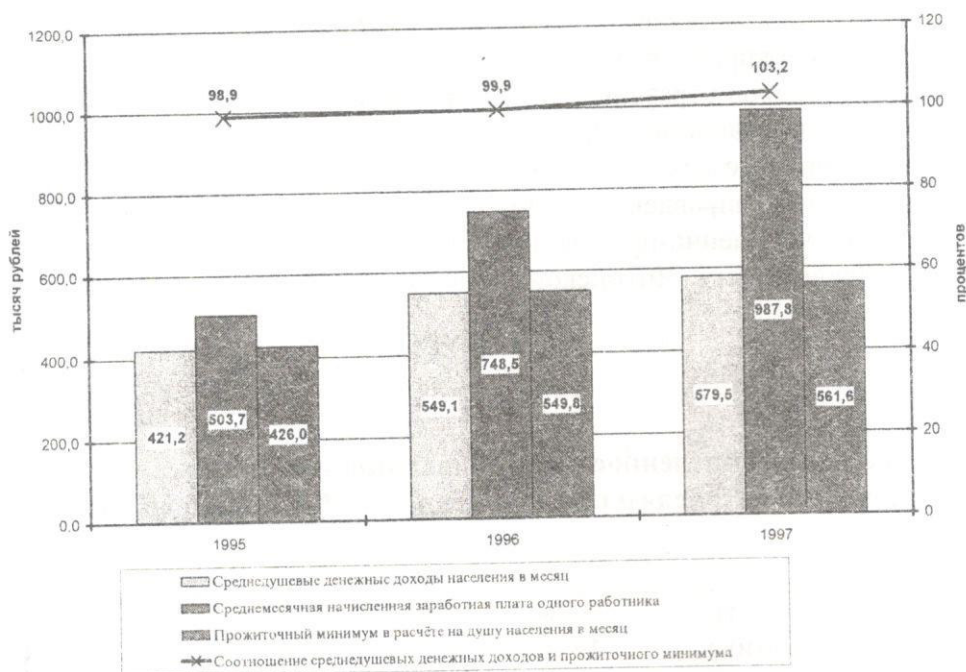


Рис. 3. Распределение численности занятого населения по отраслям экономики.

Другая особенность состояла в снижении уровня среднемесячной заработной платы по отраслям экономики Читинской области (табл. 9). Необходимость снижения была обусловлена падением объемов производства. В этих условиях для сохранения достигнутого уровня оплаты труда или его увеличения необходимо было более высокими темпами, чем снижение объемов, сокращать численность персонала.

(Окончание следует).

И.Г. Гильфанова

ИСТОРИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ТЕОРИИ ЦЕНЫ

Знание исторических аспектов теории цены имеет большое значение как для её развития, и так и для управления экономикой. Цена относится к тем экономическим категориям,