

КИЕВСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ имени ТАРАСА ШЕВЧЕНКО

На правах рукописи

КОСТИЮК
Вера Степановна

**ТРУДОВАЯ АКТИВНОСТЬ И МЕХАНИЗМ
ЕЕ РЕАЛИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ
ПЕРЕХОДА К РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКЕ**

Специальность: 08.00.01. — Политическая экономия

А В Т О Р Е Ф Е Р А Т
диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Киев, 1992

ЛННБ України ім.В.Стефаника



00814518 (R)

На правах рукописи

КОСТЮК
Вера Степановна

**ТРУДОВАЯ АКТИВНОСТЬ И МЕХАНИЗМ
ЕЕ РЕАЛИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ
ПЕРЕХОДА К РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКЕ**

Специальность: 08.00.01. — Политическая экономия

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Киев, 1992

КНЕВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА
00814518 (P)

назва роботи

Диссертационная работа выполнена на кафедре экономических дисциплин Института повышения квалификации преподавателей высшей школы при Киевском университете имени Тараса Шевченко.

Научный руководитель

— доктор экономических наук,
профессор РУМЯНЦЕВ А. П.

Официальные оппоненты

доктор экономических наук,
профессор БОГИНЯ Д. П.
кандидат экономических наук,
доцент ДЕМЧЕНКО С. М.

Ведущая организация

Киевский институт народного хозяйства

Защита состоится *29 декабря* 1992 года в *14⁰⁰* часов на заседании специализированного совета К 068.18.04 в Киевском университете имени Тараса Шевченко по адресу 252017, г. Киев, ГСП-17, ул. Владимирская, 60, ауд. 303.

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке Киевского университета.

Автореферат разослан *28 ноября* 1992 года.

Ученый секретарь

специализированного совета

ЧЕПИНОГА В. Г.

ЛНБ ім. В. Стефанива
АН УРСР

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность исследуемой проблемы. В обеспечении стабилизации и развития общественного производства существенное значение имеет совершенствование структуры механизма реализации трудовой активности, которая выполняет важные социально-экономические функции. Результатом трудовой активности являются не только материальные ценности, но и развитие самого общества, как способа социальной жизнедеятельности человека, формирование всесторонне развитой личности работника, реализация его универсальных способностей.

Без усиливающейся трудовой активности работников трудноразрешимы экономические и социальные задачи развития народного хозяйства, его выхода из кризисной ситуации. Для этого необходимо создать рыночную среду, которая выступает одним из основных факторов стимулирования экономических интересов. Рыночные отношения заставят трудоспособного человека переосмыслить и поменять свое отношение к труду как к источнику не просто существования (нередко за счет других), а зарабатывания средств для нормальной жизни. Такие отношения активизируют интерес работника к рационализации труда, предпринимательской инициативе, хозяйственному риску, поиску новых технологических и организационных решений, освоению более сложных видов труда.

Преодоление стереотипа преимущественно пассивного трудового поведения работников требует смены подходов, организационных методов, форм возбуждения и поддержания полезных обществу инициативы и предприимчивости. Рассчитывать на единый рецепт повышения трудовой активности не следует. При внешнем сходстве различных проблемных ситуаций необходима привязка к реальным социально-экономическим условиям. Об этом свидетельствует изучение механизма формирования и функционирования мотивации трудовой активности работников.

Трудовая активность как форма реализации способностей и потребностей личности в важнейшей сфере жизнедеятельности — труде, требует прежде всего подитэкономического

изучения. Однако, в экономической науке эта проблема не нашла должного освещения. До сих пор нет однозначного понимания термина «трудовая активность», хотя он широко применяется в литературе. Категория «трудовая активность», ее содержание и формы проявления остаются еще в полной мере не раскрытыми, несмотря на значительное количество исследований в этой области. Мало изученным является вопрос о развитии трудовой активности в условиях перехода к рыночной экономике. Незаработанность этих проблем, несмотря на их практическую значимость, неразвитость новых форм стимулирования трудовой активности, отсутствие практических рекомендаций по их использованию обуславливают появление некоторых глубоких противоречий, деформаций в общественном производстве. В связи с этим представляется целесообразным разрабатывать механизм реализации трудовой активности на основе изучения и использования опыта стимулирования высокоэффективного труда, применяемого в зарубежных странах с развитой рыночной экономикой.

Все вышесказанное характеризует актуальность темы исследования и предопределяет ее выбор в качестве диссертационной работы. В отечественной экономической науке в настоящее время еще нет специальных работ, посвященных комплексному исследованию трудовой активности и механизму ее повышения в условиях перехода к рыночной экономике. Более того, сама проблема по существу носит пока постановочный характер. В отечественной экономической науке, в отличие от работ западных социологов и экономистов, лишь в 80-е годы пришли к выводу о необходимости изучать проблему реального отношения человека к своему труду в связи с решением вопросов повышения эффективности их деятельности.

Обобщение научных работ, сделанное автором диссертации с точки зрения предмета проведенного исследования, представлено следующими положениями:

- трудовая активность как проявление отношения к труду детерминирована содержанием трудовой мотивации;
- трудовая активность является синтетическим результатом влияния объективных и субъективных факторов определенной социально-экономической среды;
- в управлении предприятием недостающим звеном является согласование процессов мотивации и стимулирования эффективной трудовой деятельности;
- организация системы стимулирования трудовой ак-

тивности должна опираться на анализ фактического поведения работников, соотношенного с их внутренними установками и ценностями, с одной стороны, и с объективными условиями производства, распределения и потребления, с другой.

Цель диссертации — исследовать содержание и разработать основные направления развития экономического механизма реализации трудовой активности в условиях рыночных отношений. Реализация поставленной цели обусловила необходимость решения следующих научно-теоретических задач:

— критической оценки и систематизации сложившихся представлений о сущности, содержании и связях трудовой активности с другими экономическими категориями, выявления закономерностей и предпосылок развития трудовой активности при переходе к рыночной экономике;

— рассмотрения экономического механизма реализации трудовой активности и основных направлений его совершенствования;

— анализа основных форм стимулирования трудовой активности на основе вычленения новых элементов, обусловленных современными принципами хозяйствования, обобщения опыта развитых стран в мотивации высокоэффективного труда;

— исследования объективных и субъективных причин мотивации экономического поведения рабочих в условиях формирования рыночной экономики;

— определения количественных и качественных характеристик социально-экономических результатов трудовой активности.

Предметом исследования выступают социально-экономические отношения, определяющие объективные причинно-следственные связи и отношения по поводу механизма реализации трудовой активности в условиях современного этапа формирования рыночных отношений в Украине. Объектом исследования является экономическое пространство народного хозяйства суверенных государств с выделением специфических особенностей Украины.

Методологической и теоретической основой диссертационного исследования являются достижения мировой экономической мысли и диалектического метода научного познания, концептуальные положения современной экономической теории, касающиеся исследуемой проблематики. Освещение концепции трудовой активности рабочих промышленных предприятий опирается на гуманистические традиции отечествен-

ных и западных теорий управления трудом. В результате критического изучения работ Л. И. Абалкина, Г. С. Арефьева, А. С. Афонина, Д. П. Богини, П. Г. Буничя, М. И. Воейкова, Г. А. Дмитренко, А. Г. Здравомыслова, В. П. Кочикьяна, В. П. Нестеренко, Ю. И. Палкина, В. Г. Подмаркова, А. А. Ручки, В. Е. Томашкевича, В. К. Черняка, А. А. Чухно, Ф. Н. Щербака, В. А. Ядова, Е. Г. Ясина и других экономистов, социологов, философов и психологов в диссертации предпринята попытка теоретического построения универсальной схемы механизма реализации трудовой активности в условиях перехода к рынку, раскрытия содержания и выявления направлений развития данного механизма. Для аргументации теоретических положений относительно трудовой активности и механизма ее повышения в диссертационной работе источниками информации являются статистические данные, результаты социологических исследований (в том числе самостоятельно проведенных автором), различные данные и выводы, опубликованные в экономических исследованиях отечественных и зарубежных ученых, а также в периодической печати.

Научная новизна исследования состоит в следующем:

— определены предпосылки развития трудовой активности в условиях перехода к рыночной экономике, среди которых выделены в рамках производственных отношений процессы разгосударствления, приватизации, демонополизации; в числе факторов, характеризующих субъекты производства — уровень квалификации, здоровье, экология, демографические особенности;

— раскрыты сущностные стороны проявления трудовой активности в условиях формирования рыночных отношений: развитие качеств предпринимателя; усиление творческой активности, обусловленной влиянием конъюнктуры рынка; повышение производственной и коммерческой дисциплины, уровня самоорганизаций в период выхода народного хозяйства республики из кризиса.

— обосновано содержание диалектической взаимосвязи трудовой активности и рыночных отношений, которое проявляется в органическом единстве и взаимодополнении процессов стимулирования труда на основе использования рыночных рычагов (цен, зарплаты, премий, дивидендов, процентов). Установлено, что развитие трудовой активности на основе коммерческого расчета воздействует на расширение емкости и стабилизацию рынка товаров и услуг;

— введено в научный оборот и раскрыто содержание понятия «экономический механизм реализации трудовой активности», сущность которого проявляется через субъективную принадлежность категорий, характеризующих развитие побудительных сил трудовой деятельности (потребностей, интересов, целей, мотивов и стимулов); а также через полезное взаимодействие процессов мотивации и стимулирования труда;

— определены содержание, основные элементы и структура мотивационного механизма повышения трудовой активности с учетом формирования хозяйственных потребностей, совершенствования распределительных отношений и форм организации труда, становления отношений самоуправления, обучения работников предприятий основам маркетинговой деятельности;

→ обоснован методологический принцип выявления социально-экономических результатов трудовой активности через обратную взаимосвязь категорий: потребности — цели — интересы — стимулы — деятельность. Показано, что достигнутый в процессе трудовой активности результат находит свое выражение в удовлетворении потребностей, служит источником будущих действий и новых потребностей человека, а также его социальной защиты при переходе к рынку.

Практическое и теоретическое значение диссертационной работы заключается в том, что полученные результаты исследования должны способствовать более глубокому научно-практическому осмыслению особенностей процессов, связанных с созданием эффективного мотивационного механизма повышения трудовой активности. Подчеркнуто, что переход к рыночным отношениям без адекватной перестройки механизма реализации трудовой активности приводит к кризисному состоянию экономики и ухудшению положения работника. Выводы, содержащиеся в диссертации, могут быть использованы в процессе дальнейшего исследования проблем трудовой активности, при разработке практических рекомендаций по материальному стимулированию трудовой деятельности, управлению производством. Основные научные результаты диссертационного исследования могут применяться при чтении лекций и проведении семинарских занятий в контексте изучения проблем человека в системе общественного производства и других соответствующих разделов экономической теории, а также в лекционно-пропагандистской работе среди различных категорий населения.

Апробация результатов исследования. Основные положения и теоретические выводы диссертации обсуждались на ряде научных конференций, в том числе на областной научно-практической конференции «Человек и научно-технический прогресс» (Черкассы, 1987), межвузовской научно-практической конференции «Человеческий фактор в аграрной политике КПСС на современном этапе» (Умать, 1987), региональной научно-практической конференции-диалоге молодых ученых и передовиков производства «Социально-экономические факторы ускорения и деятельность партии по их реализации» (Днепропетровск, 1988), международной конференции «Проблемы преподавания общественных наук» (Бидгощ, 1989).

Публикации. По теме диссертации автором опубликовано 6 работ общим объемом 2,2 п.л., в том числе одна статья в зарубежной печати.

Круг проблем, исследуемых автором, внутренняя логика и методологические принципы предопределили следующую структуру диссертационного исследования:

Введение

1. Теоретические аспекты анализа трудовой активности.
 - 1.1. Экономическое содержание и предпосылки формирования трудовой активности.
 - 1.2. Диалектика взаимосвязи трудовой активности и рыночных отношений.
2. Экономический механизм реализации трудовой активности и основные направления его совершенствования.
 - 2.1. Мотивация экономического поведения работников материального производства.
 - 2.2. Содержание и структура экономического механизма реализации трудовой активности.
 - 2.3. Социально-экономические результаты трудовой активности.

Заключение

Список основной использованной литературы

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Становление и развитие Украины как независимого государства, формирование рыночных отношений предполагают новый концептуальный подход к оценке трудовой активности и механизма ее реализации. С учетом такого подхода в диссертации показано, что трудовая активность выражает преж-

де всего экономические отношения с точки зрения характеристики экономических свойств субъектов производства, реально участвующих в процессе хозяйствования. Своеобразие ее заключается в том, что она не может существовать вне практической деятельности конкретных субъектов производства.

Трудовая активность функционирует и развивается лишь при наличии объективного источника движения, под воздействием движущих сил. Внутренний источник активности человека связан с совокупностью его потребностей и способностей, их взаимодействием и реализацией. Поэтому, чтобы раскрыть в общем виде принципиальную схему развития трудовой активности, автор исходит из необходимости рассмотреть вопрос о содержании понятий «потребности» и «интересы» и их органической взаимосвязи.

Потребности — это объективно обусловленные внутренние запросы личности в необходимых для существования материальных и духовных благах и деятельности по их приобретению. Они отражают условия, в которых личность существует и производит необходимые блага. Потребности складываются в определенную систему, в основе которой — смыслообразующий мотив — стратегическая цель жизни вообще и трудовой деятельности в частности. Однако, если труд перестает удовлетворять потребности, человек отчуждается от него, ищет иные, нетрудовые пути их удовлетворения. Сегодня ни одна группа потребителей посредством труда в полной мере не реализуется. В равной степени это относится и к потребностям в содержательной, интересной работе, и к статусным потребностям как выражению общественного признания за труд, и уж конечно, к материальным потребностям. В связи с кризисным состоянием экономики это негативно сказывается на трудовой активности в обществе.

Социально-экономические и материально-технические предпосылки развития трудовой активности связаны со становлением новых производственных отношений. Важно отметить, что установление различных форм собственности на средства производства, происходящее в результате разгосударствления и приватизации, значительно ускорит переход предприятий к рыночным отношениям и связям, являющихся наиболее благоприятной средой и мощным фактором стимулирования экономических интересов, а значит и активности работников.

Становление множественности форм собственности и

переход к рыночным отношениям оказывают влияние на трудовую активность работников через изменения в содержании и структуре потребностей и прежде всего, через формирование хозяйственных потребностей, которые служат основой всех новых организационных и управленческих форм реализации собственности в каждом трудовом коллективе. Активное формирование новых экономических потребностей субъектов хозяйствования осуществляется путем последовательного применения прогрессивных методов осуществления воспроизводственной деятельности на базе повышения общей культуры труда работников, непрерывной системы обучения кадров при условии создания адекватной материально-технической базы; согласования качественно различных экономических интересов многочисленных субъектов через использование наиболее справедливых и демократичных форм распределения всех видов доходов. В связи с этим весьма важно обеспечение такой организации производства, которая соответствовала бы коллективной сущности совместной трудовой деятельности объединенных одной собственностью работников, особенно в низовых звеньях, переход к самоуправлению на добровольных началах.

Трудовая активность обладает собственным экономическим содержанием и состоит из определенных элементов (экономических отношений), которые воспроизводятся, обогащаются и образуют в своей совокупности ее структуру. Действие трудовой активности осуществляется через конкретные формы проявления в хозяйственной жизни общества. «Трудовая дисциплина», «творческая активность», «предприимчивость» представляют собой самостоятельные экономические категории. Однако, выделение их в качестве системообразующих элементов трудовой активности работников в объективно обусловленной последовательности с учетом возрастающей сложности каждого из последующих элементов и их функциональных связей между собой позволило автору охарактеризовать экономическое содержание трудовой активности. Ее элементы, обладая системным качеством, выступают как части единого целого и, следовательно, образуют более сложную экономическую категорию.

С учетом широкого спектра современного этапа формирования рыночных отношений в экономике Украины диссертантом аргументируется сущность и основные формы проявления трудовой активности в производственной сфере. По мнению автора, трудовая активность работников есть сово-

купность экономических отношений, возникающих в процессе непосредственного производства между собственниками, производственными коллективами и отдельными работниками по обеспечению самостоятельного, преобразующего функционирования работников в процессе труда на основе наиболее полной реализации ими инициативы, предприимчивости, производственной дисциплины в целях достижения высоких конечных результатов.

Переход к рынку заставляет трудоспособного человека переосмысливать и менять свое отношение к труду как к источнику не просто существования, а зарабатывания средств для жизни, обеспечивающей расширение воспроизводства рабочей силы. Такое переосмысление, по мнению автора, активизирует интерес работника к рационализации труда, предпринимательской инициативе, хозяйственному риску, поиску новых технологических и организационных решений, освоению более сложных видов труда.

Становление рыночной экономики невозможно без развития рынка труда, который своими специфическими методами призван улучшить трудовые отношения, преодолеть уравниловку и усилить стимулы к активной творческой работе. Рынок труда, как и всякий рынок, движим стимулами личного порядка. Без личного интереса нет экономического и социального прогресса. Личный интерес проявляется прежде всего через оплату труда. Конкуренция на рынке труда за более эффективное место приложения работниками своих сил будет толкать их к постоянному совершенствованию своей способности к труду, повышению качества рабочей силы, что в условиях действия закона стоимости приведет к росту цены на рабочую силу.

Исследуя диалектику взаимосвязи трудовой активности и рыночных отношений, автор останавливается на рассмотрении взаимодействия таких категорий как труд и маркетинг. Переориентация на маркетинг затрагивает интересы рабочих. Их ожидают перемены в организации труда, его нормирования и т. д., что обязательно сказывается на трудовой активности. В условиях рынка предприятие напрямую зависит от сбыта своего товара, а не от выполнения плана, как это было совсем недавно. Неудовлетворенный спрос — это утраченная выгода, потеря в доходах, в прибыли, а, следовательно, и в заработной плате. Один из результатов маркетинговых исследований — достоверная информация о спросе. Ис-

ходя из этого, необходимо организовать производство и труд таким образом, чтобы спрос был удовлетворен полностью и предприятие получило максимально возможную прибыль. В диссертации отмечается, что если вести речь о действительной переориентации стратегии предприятий на маркетинг, то следует иметь в виду и коренные изменения в области методологии и методики нормирования труда, которое играет огромную роль в повышении трудовой активности. Если сегодня нормы штучного времени у нас определяются исходя из ритма работы технологического оборудования, то в условиях рынка их целесообразнее будет обосновывать спросом. Режим же следует задавать таким, чтобы эти нормы, а следовательно, и дневные задания были, безусловно, выполнены.

Известным и проверенным мотиваторам высокопроизводительного труда в рыночной экономике (конкуренции, безработице и частному предпринимательству) на практике противостоят разбалансирование экономики и глубокий товарный дефицит. А без производства большего количества качественных товаров, как известно, невозможно ни существование предприятий в системе рыночных отношений, ни становление самого рынка. Для этого необходимо формирование социально-экономического механизма реализации трудовой активности с учетом своеобразия переходного периода к рыночным отношениям. Главная задача формирования такого механизма, по мнению диссертанта, сводится к развитию мотивации трудовой деятельности и созданию системы стимулирования поведения, адекватных рыночным отношениям, реализации на принципиально новой основе социальных гарантий. Новый механизм не может ограничиться распределением доходов. При этом весьма острой необходимостью является активизация и других его элементов: формирование хозяйственных потребностей, становление отношений самоуправления, создание условий для творческой самореализации работников в производстве.

Будучи объективной по своей природе, трудовая активность реализуется обществом сознательно и целенаправленно. Ее управление и использование в общественном производстве необходимо рассматривать как важную подсистему хозяйственного механизма. Плодотворность трудовой деятельности отдельного человека и общества в целом зависит от того, как рационально и справедливо налажен хозяйственный механизм во всей многогранности, сложности и противоречи-

ности производственных отношений. Трудовая активность не существует независимо от всего комплекса социально-экономических условий жизни общества, они оказывают на нее всестороннее и весьма сильное воздействие. Так не могут не сдерживать трудовую активность нарушения функционирования финансово-кредитного механизма, пороки ценообразования. С особой очевидностью влияет на развитие трудовой активности организации распределения, соблюдение принципов социальной справедливости.

В основе сложного механизма экономической системы свободного рынка лежит принцип материальной заинтересованности, реализация которого ведет к росту личных доходов, к повышению уровня жизни. Это осуществляется в первую очередь через стимулирование, которое, по мнению автора, является главным элементом экономического механизма реализации трудовой активности. На практике система стимулирования поведения выступает как гибкий и широкий учет потребностей и интересов людей с целью регулирования их поведения на основе комплексного использования всей совокупности мер правового, экономического, социального и психологического характера, побуждающих человека к добросовестной работе.

Стимулирование труда, как сознательной деятельности, состоит в создании таких условий, которые связывают удовлетворение потребностей экономических субъектов с результатами трудовой деятельности. В процессе осознания субъектами экономических интересов у них и возникает материальная и моральная заинтересованность в осуществлении действий, направленных на их реализацию. Рассматривая стимулы к труду, нельзя обойти вниманием по меньшей мере два основополагающих момента: внешние факторы или объективную среду, формирующую источники и способы стимулирования; осознание и внутреннее освоение работником побуждения к труду. В качестве факторов стимулирования могут выступать самые разнообразные явления. Но побудительной функцией владеют лишь некоторые из них, представляющие определенную значимость на уровне индивида в целом. Стимулом становится лишь то из побуждений, движущая сила которого совпадает с трудовыми ориентациями личности.

Важной составной частью движущих сил трудовой активности в сложной системе рыночных отношений является материальное стимулирование труда. К материальному стимулированию, как известно, относится вся совокупность ме-

тодов, способствующих удовлетворению физиологических (материальных) потребностей человека. В связи с распространением рыночных отношений на все уровни хозяйствования произойдут изменения в использовании форм личного материального стимулирования. Основными из них являются заработная плата, премии, дивиденды, компенсационные выплаты, дополнительный поощрительный отпуск, надбавки к пенсиям, в определенной мере подарки и льготы социально-бытового порядка.

На этапе перехода от административно-командной системы к рыночной трудовая активность работников наталкивается на узкие рамки дифференциации заработной платы. В строгом политико-экономическом смысле в современном процессе формирования рыночной экономики заработной платы практически нет. Выравнивание ее уровней в недавнем прошлом опережало выравнивание способностей работников, их социально ценных качеств, трудолюбия, активности, добросовестности. В то же время в последние годы необоснованно возрасла дифференциация заработной платы по отраслям и отдельным предприятиям. В соответствии с законом стоимости и закономерностями формирования пропорций воспроизводства, вся масса заработной платы и прочих денежных доходов населения, как известно, должна быть равна по стоимости предметам потребления. Это аксиома рыночной экономики. Всякое превышение денежных доходов над стоимостью предметов потребления обесценивает денежную единицу, снижает ее покупательную способность, ведет к инфляции. Все это негативно сказывается на трудовой активности работников. Либерализация заработной платы, начатая в Украине без учета возможностей воспроизводства, привела к значительному превышению платежеспособного спроса над предложением. Эта популистская мера не усилила мотивацию труда, как и не увеличила реально уровень жизни народа, так как масса предметов потребления осталась прежней.

По мнению автора, следует отказаться от традиционных систем заработной платы, при которых труд рабочих оплачивается исходя из количества отработанных часов или размеров продукции, а служащие — по твердо установленным ставкам. Эти системы должны быть заменены различными вариантами индивидуальной заработной платы, основанной на оценке труда каждого работника, его личного вклада, проявления творческой инициативы, высокого чувства ответст-

венности за порученную работу. В итоге сложилась бы более тесная связь между уровнем оплаты труда, квалификацией и деловыми качествами работника. Анализируя качественные и количественные аспекты заработной платы в современных условиях, автор считает, что определение размера ее должно основываться на оценке личного вклада на основании различных показателей, характеризующих те или иные деловые качества работника, например, квалификация, стаж работы, наличие смежных специальностей, дисциплинированность, быстрота и точность решений, аккуратность, инициатива, участие в рационализации, изобретательстве и т. п. Данные показатели отражаются в коэффициентах значимости. Произведение коэффициентов дает полную характеристику каждого работника, его личного вклада — рейтинг. Между работниками появляется конкуренция за больший рейтинг. И нет оснований требовать от администрации повышения заработной платы: что заработал, то и получил. Для увязки заработной платы с конечными результатами деятельности предприятия, за счет которых формируют фонд оплаты труда, определяется цена рейтинга. Сделать это можно следующим образом: фонд оплаты труда делят на сумму рейтингов работников предприятия, цеха, участка или бригады. Таким образом, заработная плата каждого равна произведению базовой зарплаты на его личный рейтинг.

Процессы разгосударствления и приватизации должны покончить с иллюзией, что все работники — собственники средств производства. В промышленно развитых странах наемные рабочие составляют свыше 80% экономически активного населения. Такая тенденция будет свойственна и для нашей экономики с развитием рыночных отношений. Поэтому важно использовать опыт материального стимулирования, накопившийся и развивающийся в странах Запада. К началу 90-х годов четко выявились существенные изменения в доходах работников наемного труда. В заработной плате, являющейся основным источником средств существования рабочих, все большую роль стали играть различные доплаты к ней. В ряде стран немалое значение приобрели такие источники дополнительных доходов, как участие в прибылях, в «успехе предприятия», в его акциях, в накоплении средств на его специальных счетах. Различные системы участия применялись и раньше, но только с 80-х годов они стали существенным элементом новой модели социально-экономического и научно-технического развития, складывающейся в наиболее

нередовых развитых странах. Для этой модели характерно изменение в политике управления «человеческими ресурсами», переход от стратегии подчинения к стратегии «вовлечения» и партнерства.

Применение систем участия в прибылях в экономике Украины сможет немного улучшить кризисную ситуацию в сфере труда. У этих систем есть два преимущества. Во-первых, — и это доказано практикой, они заинтересовывают рабочего в производительном труде и прибыльности предприятия, на котором он работает. Для условий нашей страны участия в прибылях полезны также тем, что они недвусмысленно демонстрируют истину: общество живет так, как оно работает и каждый работник может почувствовать это непосредственно на себе. Во-вторых, участие в прибылях создает благоприятные макроэкономические эффекты, например, в условиях спада производства оно может в какой-то мере улучшить ситуацию с увольнениями и сократить уровень инфляции. Если говорить о западном опыте, то в США 20—25% предприятий, как известно, так или иначе используют указанные системы.

Особое значение в стимулировании трудовой активности имеет гарантированное продвижение по службе, сопровождающееся повышением оклада. Социологический опрос показывает, что примерно у 75—80% респондентов отсутствует внутренняя установка на постоянное развитие профессионального потенциала. Негативная сторона такой оценки состоит в том, что, смирившись, работники вряд ли что-то будут менять у себя на производстве.

В период перехода от административно-командной системы к рыночной самое весомое значение в повышении трудовой активности принадлежит широкой демократизации управления, переходу к полному самоуправлению производством. Важным аспектом демократизации хозяйственной жизни есть обеспечение реальных прав трудового коллектива и каждого его члена принимать участие в управлении, в процессе принятия решений, в разделении и использовании фондов, которые находятся на предприятии. Сегодня в экономической литературе много говорят о демократизации хозяйственной жизни, считая ее основой роста трудовой активности. Можно согласиться с этим выводом, сделав одно существенное дополнение. Потребность рабочего участвовать в управлении, в процессе принятия решений вызвана уровнем профессиональной квалификации, специального образования

и общей культуры современного рабочего. Это говорит о том, что кроме преобразований отношений собственности для развития производственной демократии большое значение имеет развитие субъективного фактора производства.

Демократизация хозяйственной жизни ведет к решению ключевой задачи — созданию новой культуры труда, являющейся основой повышения трудовой активности работников. Новая культура труда — это не столько новая рациональная организация общественного труда, сколько развитие у человека потребности упорно трудиться над собственным совершенствованием, над развитием новых способностей и качеств.

Важной составной частью экономического механизма реализации трудовой активности является социальное страхование. Оно охватывает пенсионное обеспечение, медицинское обслуживание, социальную защиту малообеспеченных слоев населения, страхование на случай безработицы, от несчастных случаев на производстве и т. д. Нужно заметить, что эти атрибуты социальной защиты в том или ином виде у нас есть. Но они не отвечают современным требованиям перехода к рынку. В частности, Закон о пенсионном обеспечении хотя и принят был недавно, но он ориентированный на уравнительное распределение. Если соотношение в заработной плате между категориями низко- и высокооплачиваемых составляет 1:20 и более, то в пенсиях только 1:3, а в некоторых категорий 1:4. Главный недостаток Закона в том, что он не стимулирует людей к высокопроизводительному труду, к повышению трудовой активности. Ведь можно активно потрудиться два года перед пенсией и обеспечить себе достаток не хуже инициативного, добросовестного работника. Поэтому участие трудящихся в финансировании пенсионных расходов должно быть расширено. Уже теперь необходимо внести изменения в пенсионное законодательство с тем, чтобы размер пенсий поставить в прямую зависимость от суммы вкладов трудящихся до пенсионной кассы и от количества лет внесения этих средств.

С переходом к рынку в формировании такой важной предпосылки трудовой активности, как здоровье человека особую роль должна сыграть страховая медицина. Представляется, что основным критерием страховых отчислений предприятий, учреждений и частных лиц должны быть стоимость медицинского обслуживания при лечении одного че-

ловека в год, а также стоимость мероприятий для обеспечения здорового образа жизни, поддержания оптимального здоровья и предупреждения заболеваний. Отчисления должны стать стимулом для коллективов в улучшении условий труда, уменьшении вредного влияния производства на экологическую обстановку и повышении ответственности человека за сохранение своего здоровья. Рыночная экономика предполагает отказ от привычных представлений о том, что только государство должно нести ответственность за уровень заработков, доходов, состояние здоровья или обеспечение жильем. Рынок требует, чтобы каждый осознал ответственность за собственную судьбу, жизненный уровень своей семьи. При таком подходе принципиальным образом меняется содержание понятий «социальная справедливость», «социальная защищенность». Достижение более высокого жизненного уровня работника и его семьи должно целиком зависеть от трудового вклада и его общественной оценки.

Экономический механизм реализации трудовой активности будет рассмотрен односторонне, если в него не включить условия реализации полученных денежных доходов. При неблагоприятных условиях, т. е. когда доходы не превращаются в реальные блага, не срабатывает принцип материальной заинтересованности. Поэтому ликвидация диспропорций между спросом и предложением товаров народного потребления и услуг, создание равных для всех членов общества условий превращения денежных доходов в реальные блага — важнейшее направление повышения трудовой активности работников и усиление роли материальных стимулов высокоэффективного труда. Другими словами, необходимо создать цивилизованный рынок товаров и услуг, расширив его новым ассортиментом и благами, предоставляемых ранее бесплатно.

Итак, экономический механизм реализации трудовой активности можно представить как систему организации и согласования внутренних мотиваций работников со стимулирующим воздействием хозяйственного механизма. Практическое использование этого механизма может успешно осуществляться при знании конкретного содержания и составных звеньев механизма. Содержание механизма должно соответствовать принципу целостности его структурных элементов и процессов, их адекватности гармонической хозяйст-

венной системе. Суть принципа целостности состоит в том, что эффективность любой хозяйственной системы зависит не только от качества выбранных форм хозяйствования, но и от их совместимости. Каждая из различных хозяйственных форм строго определенным образом влияет на мотивационную сферу и экономическое поведение субъектов производства. Взятые же в сочетании, они должны органически дополнять друг друга.

Оценка общественного развития производится отдельным работником через индивидуальные условия его собственной жизни. Если исследование трудовой активности работника автор начинал с рассмотрения экономических потребностей, которые порождаются обществом и вызваны необходимостью обеспечить существование социального индивида, его воспроизводство и развитие, то результаты трудовой активности могут быть поняты только через обратный анализ логической цепочки «потребности — интересы — цели — стимулы — экономическое поведение». Достигнутый в процессе изменения и преобразования природы результат служит источником новых потребностей человека, его будущих действий. При этом процесс материального производства осуществляется тем эффективнее, чем он более целенаправлен, чем полнее его результат отвечает потребностям производителя. Все это говорит о том, что результаты трудовой активности находят свое выражение в удовлетворении потребностей и развитии способностей работника, в повышении уровня его жизни и на этой основе качественное преобразование самого образа жизни. Если рабочие, проявившие трудовую активность, не могут удовлетворить потребности, обеспечивающие расширенное воспроизводство рабочей силы, то это обязательно скажется на дальнейшем развитии их трудовой деятельности.

В целом проведенное диссертационное исследование позволило автору сделать вывод о том, что экономический механизм реализации трудовой активности нуждается в постоянном развитии и совершенствовании всех его структурных элементов. На уровне предприятия и государства в целом должны непрерывно воспроизводиться во взаимном соответствии потребности, интересы, цели и мотивы отдельных работников и трудовых коллективов. К качественно новому уровню всей системы движущих сил хозяйственной деятельности

приводит согласование в динамике процессов мотивации и стимулирования труда. Побуждения к трудовой активности, которые в результате стимулирования прошли этап мотивации и совпали с трудовыми ориентациями непосредственных работников, способны обеспечить предприятно требующуюся эффективность хозяйствования. Необходимое влияние на механизм реализации трудовой активности работников оказывает внедрение в практику прогрессивных форм и методов хозяйствования, берущих свое начало в коренных преобразованиях собственности на средства производства.

В конце каждой главы в диссертации сделаны краткие выводы, а в заключении подведены итоги исследования и сформулированы практические рекомендации.

Основные положения диссертации изложены в следующих опубликованных работах:

1. Совокупная рабочая сила в условиях ускорения научно-технического прогресса // Ускорение научно-технического прогресса — решающий фактор роста производственного потенциала страны. Тезисы докл. областной конф. — Черкассы, 1987. — 0,1 п. л.

2. Отдельные факторы повышения трудовой активности населения в условиях научно-технического прогресса // Человеческий фактор в аграрной политике КПСС на современном этапе. Тезисы докл. межвузовской научно-практ. конф. Ч. II. — Умань, 1987. — 0,2 п. л.

3. Проблемы качества рабочей силы в условиях НТП // Социально-экономические факторы ускорения и деятельность партии по их реализации. Тезисы докл. конф. молод. ученых. — Днепропетровск, 1988. — 0,1 п. л.

4. Трудовая активность и демократизация хозяйственной жизни в странах — членах СЭВ // Вопросы политической экономии. — Межвед. респ. научн. сб. — Изд-во Киевск. ун-та, 1990. — 0,8 п. л.

5. Трудовая активность и демократизация хозяйственной жизни // Избранные проблемы опыта преподавания общественных наук. Материалы междунар. науч. конф. — Бидгощ, 1989. (на польском яз.) — 0,5 п. л.

6. Международный опыт повышения трудовой активности // Вопросы политической экономии — Межвед. респ. научн. сб. — Изд-во Киевск. ун-та, 1992. — 0,5 п. л.

469787

Ab 26482

Ab 26.482