

УДК 331.101.26

ЭВОЛЮЦИЯ ЭКОНОМИКИ ТРУДА И ПУТИ ЕЕ РАЗВИТИЯ

Василенко В.А.

Таврический национальный университет им. В.И. Вернадского, Симферополь, Украина

E-mail: valentin-vasilenko@yandex.ru

Рассматриваются вопросы возникновения и этапы развития «Экономики труда» как составляющей экономики, а также современное состояние экономики труда на предприятиях и предлагаются пути ее совершенствования с целью повышения результативности работы предприятий.

Ключевые слова: экономика труда, результативность, пути совершенствования

Постановка проблемы. В настоящий период одной из основных задач нормального функционирования и развития экономики Украины является усиление ее хозяйственной мотивации и стимулов эффективного, высокопроизводительного труда. Причем не за счет общепринятых мер материального и экономического стимулирования (хотя это тоже нами не исключается) а, в первую очередь восстановления, возрождения сущности и эффективности экономики труда в том понимании, которое она имела изначально. От успешного решения этой задачи в огромной мере будет зависеть формирование необходимого обществу отношения к труду, использование всех резервов и возможности повышения его производительности.

Актуальность и значимость проблемы экономики труда и повышения ее эффективности определяется радикальными преобразованиями экономической системы общества. За длительный период времени в Украине сформировалась деформированная структура производства, не отвечающая реальным потребностям людей. В практике централизованно устанавливались нормативы, лимиты, цены, тарифные ставки, оклады и другие показатели. В обществе сформировался устойчивый стереотип неприятия частной собственности, предпринимательской деятельности, конкуренции и др.

Проводимые реформы обусловили изменение структуры производства, при котором основное внимание на микроуровне уделяется работе предприятий (в лучшем случае его подразделений) и привели к забвению экономики труда как первичной экономической категории. В итоге – спад продуктивности труда, снижение жизненного уровня народа, поляризация населения по уровню доходов, безработица. В результате у значительной массы людей сформировалось разочарование проводимым курсом реформирования экономики. Наши ученые и специалисты совершенно забыли о том, что менеджмент как междисциплинарная дисциплина сформировался именно на базе экономики труда. Вспомним эксперименты Ф. Тейлора в металлургии и его законы рациональной организации труда, а также нормирование труда и рабочих операций Гилбертов, труды

отечественных исследователей А.А. Богданова, А.К. Гастева, Н.А. Витке, Ф.Р. Дунаевского и П.М. Керженцева¹ [1].

Совершенствование экономики труда и ее элементов как целостной системы является одним из методов выравнивания и смягчения появившейся деформации ряда социальных императивов.

Анализ последних исследований и публикаций [2, 3, 4, 5] показывает, что в указанных работах рассматриваются сущность и значение организации труда, раскрывают механизм нормирования труда его оплаты и результативности, а также вопросы морального и материального стимулирования отдельных работников и их групп. При этом вопросы сущности и значения экономики труда рассматриваются весьма фрагментарно, уделяя основное внимание вопросам мотивации и поведенческим факторам личностей работников. Проблемы организации труда, трудовые процессы, организация рабочего места и технологические элементы производственных процессов практически не освещаются, что является по-сути **нерешенными аспектами** затронутой проблемы и позволяет сформулировать цель данной работы. Если к этому добавить, что уровень производительности труда в России в ряде отраслей в 30 раз меньше, чем в странах Евросоюза и США (о чем свидетельствуют данные, опубликованные на сайте Минэкономразвития) [6], то Украина отстает от России по данному показателю в полтора раза. При этом доминирующую роль играют именно факторы организации рабочих мест и их обеспечение. Следовательно, **целью данной работы** являются анализ становления экономики труда и обоснование путей развития этого важнейшего компонента экономической науки и практики.

Изложение основного материала. Историческая давность возникновения проблемы эффективности труда обусловлена ограниченностью ресурсов и необходимостью их рационального использования.

Смена приоритетов производственно-хозяйственной деятельности предприятий в 1990-х гг., характеризующаяся переориентацией промышленного производства с планирования затрат на конечное потребление, хотя и выглядит привлекательно с теоретической точки зрения, в реальности не привела к росту продуктивности труда. Смена типа экономических отношений трансформирует действующие факторы роста и снижения эффективности труда. В основе этой трансформации лежит нарушение устоявшегося баланса интересов и, соответственно, целевой направленности деятельности экономических агентов на всех уровнях: государства, трудовых коллективов и предприятий, работников. Очевидно, что конкурентоспособность предприятий сегодня зависит исключительно от качества, производительности и гибкости трудовых ресурсов.

Трансформация факторов продуктивности труда происходит также под влиянием глобальных процессов, обусловленных ходом НТП. Главным из таких факторов, особо сильно проявившимся в последние два десятилетия, явилось динамичное развитие информационных технологий, которые существенно сузили

¹ Здесь и далее отечественными учеными и специалистами будем называть исследователей царской России и СССР до 1991 г. И после 1991 г. исследователей независимой Украины.

масштабы применения живого труда. С другой стороны в условиях глобального научно-технического прогресса возникает проблема определения роли и места человека в созданной им же самим системе общественного производства. Автоматизация многих производственных процессов оставляют живому труду все меньше места для своего приложения. Тем не менее характеристики результативности человеческого труда, его пооперационная организация (вплоть до рабочих движений и приемов) при создании того или иного продукта в настоящее время остаются актуальными. Больше того эта актуальность неизмеримо возрастает в связи с тем, что фактически отсутствуют научно-обоснованные практические рекомендации по организации производственных процессов, рабочего места, разработке технологических карт, карт организации труда, научной организации труда (НОТ) и т.п.

В этой связи становится целесообразным вспомнить трактовку понятия «экономики труда» как «отрасль экономической науки, изучающая общественную организацию труда (привлечение людей к труду, его кооперацию и разделение, распределение общественного продукта, воспроизводство рабочей силы). Экономика труда исследует теоретические основы и экономической закономерности, определяющие наиболее рациональное использование общественного, труда на различных уровнях (предприятие, отрасль, народное хозяйство в целом)». Она «разрабатывает конкретные методы научно обоснованной организации и планирования труда в обществе». ...«К актуальным проблемам экономики труда относится разработка методов более полного сочетания материальных и моральных стимулов и усиления их воздействия на повышение эффективности производства, рост производительности труда, улучшение качества продукции, экономное использование материальных ресурсов. Большое место в экономике труда занимает разработка проблем оплаты труда работников народного хозяйства (совершенствование тарифной системы как основы государственного регулирования заработной платы, системы премирования рабочих и служащих, организации оплаты труда колхозников)»[7].

В любом материальном производстве продукт создается в результате взаимодействия живого труда с силами и веществами природы и с ранее созданными средствами труда. НТП приводит к возрастанию значимости вещественных факторов производства. Тем самым расширяется сфера применения категории «результативность труда», которая включает в себя набор показателей, характеризующих затраты живого и овеществленного труда, а также соотносимые с ними (с затратами) производственные и социально-экономические результаты.

Анализируя процесс развития функции управления человеческими ресурсами, можно проследить наиболее заметные этапы эволюции теоретических подходов к экономике труда.

Один из первых примеров научного подхода в менеджменте имел место в 1800 г. в компании Болтона и Уатта (Англия), созданной для производства паровых машин. Построив новое здание для литейного цеха, основатели фирмы полностью изменили традиционные методы работы, приспособив операции к логике технологического процесса. Новая планировка рабочего потока строилась по

заранее составленному проекту. Для этого были изучены скорости каждой машины с тем, чтобы знать, какой выход продукции можно от них ожидать. После чего трудовые операции расчленили на более мелкие элементы, которые проанализировали, отбросили лишнее и соединили в новые операции. По существу, речь идет о зачатках современного метода изучения времени и движений (хронометража), который получил завершение у Тейлора.

Самым знаменитым считается эксперимент тридцатилетнего Роберта Оуэна в Нью-Ленарке – не столько благодаря техническим усовершенствованиям, сколько новому стилю социального управления. До его прихода текстильная фабрика ничем особенным не выделялась. Более того, здесь были крайне неудовлетворительные условия труда, что не могло не сказаться на производительности. Оуэн провел несколько реформ. Так, например, он сократил рабочий день, навел чистоту в заводских помещениях, улучшил жилищные условия рабочих, открыл магазин с низкими ценами, детям в возрасте до 10 лет запретил работать и направил их в школу [1].

Успеха Оуэн достиг не только из-за исключительного внимания к человеческому фактору. Немало времени он уделял экономическим и техническим проблемам, заботясь об увеличении прибыли и налаживании работы оборудования. От рабочих он добивался такой координации действий, которая напоминала по своей точности работу часового механизма.

На смену расплывчатым и достаточно противоречивым принципам управления, предлагавшимся его предшественниками, пришла строгая научная система знания о законах рациональной организации труда Ф. Тейлора (1856-1915). Ее составными элементами служили математический способ исчисления себестоимости, дифференциальная система оплаты труда, метод изучения времени и движений (хронометраж), способ расчленения и рационализации трудовых приемов, инструкционные карточки и многое другое, что позднее вошло в так называемый механизм «научного менеджмента».

Отличительная особенность его подхода – попытка установить прямую зависимость размера оплаты от выработки рабочего. Сегодня это азбучная истина, но сто лет назад изобретение дифференциальной системы оплаты явилось большим шагом вперед. Система расчленения процесса труда на отдельные операции позволила успешнее планировать все участки производства, контролировать исполнение и одновременно стимулировать рабочего.

Несколько обособленно в этой школе стоит Генри Форд – основатель американского автомобилестроения, разработавший теорию под названием «фордизм». Суть ее в том, чтобы высоко оплачивать труд каждого рабочего, обеспечивать хорошее состояние техники, приучать людей уважать окружающих и себя, широко использовать научные знания в организации производства и управления.

К «классической» школе причисляют также английских, французских и немецких ученых. Среди них выделяются фигуры таких деятелей, как Л. Гьюлик, А. Файоль, М. Вебер, Л. Урвик, Дж. Муни, А. Рейли, Э. Бреч, Л. Аллен, М. Фоллетти, Р. Шелтон.

Рассмотрение эволюции любого объекта исследования всегда полезно, ибо из прошлого прорастает будущее. Это также диктуется тем обстоятельством, что в экономике нет мелочей. Такие «мелочи» как исследования Тейлора, Гилбертов, Болтона и Уатта, то есть то, с чего начинался менеджмент как наука, забыты многими производственниками и даже учеными или просто им не знакомы. Нашим директорским корпусом забыты также работы по научной организации труда (НОТ) в СССР. Замечательно сказал еще в 1992 г. доктор экономических наук С. Злупко из Львова «...неоспоримым фактом является то, что украинские экономисты, рассматривая теоретические проблемы, не обращаются к украинской действительности, ее социально-экономической генетике и теоретическому наследию своих предшественников» [8, с. 76].

В соответствии с изложенным мнением, представляется достаточно важным рассмотрение вклада отечественных ученых и специалистов в теорию и практику управления в контексте достижений мирового сообщества в области экономики труда.

В 1912 г. отечественными предпринимателями было выработано «*Семь принципов ведения дел в России*», которые по своей сути являлись «кодексом чести» руководителей производства той поры [9]. В данном своде принципов во главу угла ставится предприниматель, так как профессиональных менеджеров в тот период в России просто не было. Но эти принципы заслуживают внимания и сегодняшних менеджеров, предпринимателей.

А. А. Богданов [псевдоним, настоящая фамилия Малиновский (1873 – 1928)] объясняет то, как может предприятие выживать и даже процветать при большом многообразии факторов внешней среды и ее турбулентном воздействии на организацию

«Возьмем, например, элементарное сотрудничество. Уже соединение одинаковых рабочих сил на какой-нибудь механической работе может вести к возрастанию практических результатов в большей пропорции, чем количество этих рабочих сил. Если дело идет, положим, о расчистке поля от камней, кустарников и корней и если один человек в день обрабатывает одну десятину, то два вместе выполняют не двойную работу, а больше: две с четвертью – две с половиной десятины. При трех, четырех работников отношение может оказаться еще более благоприятным – до известного предела, разумеется. Но не исключена и та возможность, что 2, 3, 4 работника вместе выполняют менее, чем двойную, тройную, четверную работу. Оба случая всецело зависят от способа сочетания данных сил. В первом случае вполне законно утверждать, что целое оказалось практически больше простой суммы своих частей, во втором – что оно практически ее меньше. Первое можно назвать организованностью, второе – дезорганизованностью» [1, с. 91], что по-сути положило начало отдельной науки синергетики, законы которой успешно используются сегодня в экономике.

Здесь вполне уместно вспомнить выражение: «Кто работает один, – суммирует, кто работает вдвоем – преумножает».

Итак, сущность приведенных понятий сводится к сочетанию активностей, парадоксальность и логичность которых присутствуют одновременно.

Другими яркими представителями отечественной школы менеджмента являются А.К. Гастев, Н.А. Витке, Ф.Р. Дунаевский и П.М. Керженцев, о которых также «забыли» и зарубежные, и – в большинстве своем – наши ученые [].

В 20-е годы XX века А. К. Гастев (1882 – 1941 гг.) выдвинул концепцию «узкого места», с «расшивки» которого необходимо начинать при любом совершенствовании *производства*. Этим «узким местом» является организация труда работников – от директора до рядового рабочего.

А.К. Гастев считал, что «рабочий, который управляет станком, есть директор предприятия, которое известно под именем станка». В таком примитивном во многом взгляде содержались и рациональные зерна: любую трудовую деятельность можно разложить на ряд общих операций, которыми можно легко управлять: расчет, установку, обработку, контроль, анализ и т.п. [9]

А.К. Гастев в 1920 г. организовал в Москве Центральный институт труда (ЦИТ), которым руководил до 1938г. Он предложил свою систему правил повышения производительности труда из 16 позиций. Его исследования по НОТ не потеряли своей актуальности и в настоящее время. А.К. Гастев сформулировал ряд важных правил по организации труда (13 позиций) [1], суть которых сводится к выполнению следующих действий и условий: планирование, заготовку, чистоту, порядок, установку, вхождение в работу, режим, выдержку и еще раз чистоту и порядок.

Науку организации труда и управления А.К. Гастев и Н.А. Витке в 20-е гг. называли *социальной инженерией*. Ее, по их мнению, характеризует то обстоятельство, что ныне хозяйственная практика вынуждена «считаться с человеком, как активным фактором, а не пассивным элементом производственного процесса» [10].

Первым шагом в реализации социальной инженерии являлась разработка социально-технического проекта (карта организации рабочего места, хронокарта рабочего и внерабочего времени, оперограммы). После этого следует внедрение практических рекомендаций. Это процесс социотехнического нововведения. Наконец, эксплуатация внедренной системы в условиях нормальной работы предприятия. Итак, проект – внедрение – эксплуатация. По существу, сходный цикл работ мы наблюдаем и в деятельности нынешних заводских социологов – несомненных преемников пионеров НОТ 20-х гг.

Вопросами управленческого контроля, коллегиальности и единоначалия, совершенствования организационной структуры, психологии авторитарного руководства и стилей управления занимался Всеукраинский институт труда (г. Харьков), который возглавлял крупный специалист по методологии принятия управленческих решений Ф.Р. Дунаевский (1887 – 1960 гг.).

Рационализацию организации труда и управления он понимал, прежде всего, как социальный процесс. «Главное в деятельности руководителя, – считал Ф.Р. Дунаевский, – это не просто отдать приказ, а обеспечить его исполнение» [153, с. 330].

Сотрудник того же института, которым руководил Ф. Дунаевский, В.А. Шнейдер, с помощью оперограммы на ряде торговых предприятий изучил

структуру потребительских интересов населения и качество обслуживания. Исследовался оборот капитала за один месяц, запасы товаров на складах, степень учета спроса населения на предметы широкого потребления. Другой исследователь М. И. Файнштейн изучал структуру трудовых процессов на промышленном предприятии методом графического анализа операций. Объектом его исследования выступали [1; 86; 153, с. 349]: 1) отдельные элементы операций; 2) исполнители (численность работников, различия в содержании работы, способности людей); 3) орудия труда и маршруты следования сырья.

По результатам исследования специалисты подыскивали наиболее целесообразные варианты конструирования трудового процесса.

Еще одной яркой фигурой среди отечественных ученых, занимавшихся проблемами организации производства и управления трудовым коллективом, был П. М. Керженцев [псевдоним, настоящая фамилия Лебедев (1881 – 1940)]. Он обратил внимание на то, что в деятельности людей, где бы она ни осуществлялась, имеется немало общих черт: выработка планов, руководство организацией по их выполнению, учет, контроль, четкое распределение задач, прав, обязанностей и ответственности [7, т.12, с. 59].

Для решения многих задач производства большое значение имеет совершенствование труда. В послевоенные годы в нашей стране получили распространение многостаночное движение, совершенствование организации трудового процесса на основе применения передовой технологии, рационализации инструментов и приспособлений, организации рабочих мест. Инженером Ф.Л. Ковалевым разработан метод отбора наиболее рациональных приемов труда, применяемых передовыми рабочими, их дальнейшего усовершенствования и последующего массового внедрения.

В этот период развивается поточный, или конвейерный, метод, который в значительной мере решает проблему роста эффективности производства в промышленности. Значительный рост объемов строительства жилья в СССР повлек за собой разработку и широкое внедрение новых, прогрессивных методов (сетевых моделей и циклограмм) организации строительного производства. Мировой приоритет в разработке поточных методов в строительстве (конец 50-х гг.) принадлежит нашим киевским ученым: М.С. Будникову, П.И. Недавнему, В.И. Рыбальскому (Киев, НИИСП Госстроя УССР). Данный метод организации работ в полной мере отвечает требованиям непрерывности, пропорциональности и существенно повышает итоговые показатели эффективности возведения группы объектов.

Одновременно развиваются сетевые методы планирования и организации строительного производства, центр которых перемещается в Киев. Исследования в этой области (В.И. Садовский) привели к автоматизированному планированию строительного производства на базе ТИСМ – типовых избыточных сетевых моделей – универсальных моделей возведения любых теоретически и практически возможных строительных объектов с автоматизированным расчетом всех необходимых материальных ресурсов (80 – 90-е гг.). В этот же период расширяется круг проблем строительного производства, решаемых с помощью теории надежности.

Конец прошлого столетия характеризуется расширением круга проблем, рассматриваемых отечественными учеными и специалистами в сфере менеджмента. Появляется ряд фундаментальных трудов В.В. Вітлинского и С.И. Наконечного в области управления рисками. Г.А. Дмитренко публикует работы по стратегии и тактике управления персоналом (МАУП). Ученые той же академии А.С. Курочкин, В.М. Колпаков, А.Д. Чернявский пишут монографии и учебные пособия по теории и практике управления предприятием. А.А. Мазараки, В.Н. Карсекин и М.И. Манов (КНТЭУ) оттеняют специфику менеджмента на предприятиях сферы обслуживания (торговля), рассматривая проблемы конкурентоспособности и финансовой устойчивости. Оригинальный подход к повышению конкурентоспособности предприятий демонстрирует Б.Ю. Иванов (Харьков). С.Ф. Покропивный в своих трудах уделяет основное внимание проблемам инновационного менеджмента (КНЭУ). Е.А. Криковский (Львов) публикует учебное пособие по логистике. Т.В. Ландина выпускает ряд трудов по адаптации предприятий к новым условиям рынка. В области управления медицинскими учреждениями становятся известными труды В.И. Крамаренко, В.М. Толочко и других авторов. По-новому ставят проблемы менеджмента и его исследования В.А. Герасимчук, С.А. Ерохин, Л.А. Лигоненко С.В. Мочерный, В.П. Пелишенко, В.А. Подсолонко, Д.М. Черванев. Появляются другие интересные работы по видам деятельности предприятий и управлению ими.

Таким образом, можно отметить, что отечественные ученые и специалисты не сидели сложа руки, а делали все возможное для развития науки управления и ее практики, сообразуясь с обстоятельствами, которые не всегда были к ним благосклонны.

За последние 15 лет произошел сдвиг научных подходов к экономике труда, которые привели к изменениям в организационных структурах и практике управления персоналом. Основными общими тенденциями являются: формализация методов и процедур отбора кадров, разработка научных критериев, их оценка, научный подход к анализу потребностей в управленческом персонале, выдвижение обоснованности кадровых решений, расширение их мощности, системная увязка административных решений с основными элементами кадровой политики.

Выводы. Сегодня многие руководители (особенно нового поколения) представления не имеют о картах трудовых процессов, других документах по организации труда, весьма популярных в период господства административно-командной системы управления экономикой. Слепое заимствование западных форм и методов менеджмента без проработки первичных звеньев производства – рабочих, не в состоянии повысить результативность труда, а существующие формы и приемы экономики труда не дают возможности результативно управлять предприятиями. Это обстоятельство усугубляется тем, что старое, квалифицированное поколение рабочего класса теряет свою квалификацию или уходит на заслуженный отдых, а новое еще или не родилось или требует серьезной дополнительной подготовки на местах, которую далеко не все предприятия (особенно малые) имеют возможность ее проводить.

Подготовка в вузах менеджеров, на наш взгляд, не отвечает требованиям современности. Доля технологических аспектов подготовки будущих руководителей весьма низка, настолько, что, выйдя из стен вуза, специалист или

магистр практически не может руководить производством, т.к. не знает сути технологии протекания производственных процессов. Это положение ставит под угрозу нормальное функционирование производства, где речь не может идти об устойчивом развитии предприятий в настоящем и будущем.

Следовательно, решение поставленной проблемы должны быть направлены на прагматичную подготовку менеджеров, рабочих-специалистов их переподготовку и реструктуризацию структуры предприятий с выделением подразделений (бюро, лабораторий) по подготовке технологической документации по всем процессам производства.

Важным элементом, повышающим гибкость персонала является освоение смежных специальностей с такой же по уровню квалификацией, но с определенным стимулом. Мотивационный механизм и стимулы должны быть достаточно гибкими и направлены на каждого работника, служащего, менеджера.

Список литературы

1. Василенко В.А. Менеджмент устойчивого развития предприятий: [монография] / В.А. Василенко. – К.: ЦУЛ, 2005. – 644 с.
2. Адамчук В.В. Экономика и социология труда: учебник для вузов / В.В. Адамчук, О.В. Ромашов, М.Е. Сорокина. – М.: ЮНИТИ, 1999. – 401 с.
3. Агапцов С.А., Мордвинцев А.И., Фомин П.А., Шаховская Л.С. <http://www.smartcat.ru/Personnel/LiabilityRu5.shtml> 2008
4. Лопатин Д.А. <http://www.ibl.ru/konf/041208/69.html>
5. http://planetadisser.com/see/dis_82897.html
6. <http://www.rian.ru/economy/20080327/102328294.html>
7. Большая Советская Энциклопедия: В 30 т. / [гл. ред. А.М. Прохоров]. – М.: Советская энциклопедия. . – 1975. Т.29. – 1975. – 607 с.
8. Злупко С. Практическая функция политической экономии и национальная социально-экономическая генетика / С. Злупко // Экономика Украины. – 1992. – №1. – С. 75-78.
9. Василенко В.А. О роли отечественной науки и проблемах менеджмента / В.А. Василенко // Культура народов Причерноморья. – 1999. – № 7. – С. 22 – 29.
10. Кредісов А.І. Історія вчень менеджменту / А.І. Кредісов. – К.: «Знання України», 2001. – 300 с.
11. Кравченко А.И. История менеджмента: учебное пособие для студентов вузов / А.И. Кравченко. – М.: Академический Проект, 2002. – 560 с.

Поступила в редакцию 01.12.2009 г.

Василенко В.О. Еволюція економіки праці й шляхи її розвитку / В.А. Василенко // Вчені записки ТНУ. Серія: Економіка та управління. – 2009. – Т. 22 (61), № 2. – С. 97-105.

Розглядаються питання виникнення й етапи розвитку «Економіки праці» як складової економіки, а також сучасний стан економіки праці на підприємствах і пропонуються шляхи її вдосконалювання з метою підвищення результативності роботи підприємств.

Ключові слова: економіка праці, результативність, шляхи вдосконалювання

Vasilenko V.A. Evolution of economy of work and a way of its development / V.A. Vasilenko // Uchenye zapiski TNU. Series: Economy and management. – 2009. – Vol. 22 (61), # 2. – P. 97-105.

Questions of occurrence and development stages of "work Economy» as making economy are considered, and also a modern condition of economy of work at the enterprises and ways of its perfection for the purpose of increase of productivity of work of the enterprises are offered.

Key words: work economy, productivity, perfection ways.