

Останина С. Ш.

*доктор экономических наук, профессор кафедры,
ФГБОУ ВПО «КНИТУ»*

Юртаев А. Н.

*доктор экономических наук, профессор,
председатель комитета по аудиту Совета директоров,
ОАО «Сетевая компания»*

Инновационный подход в экономике труда предприятия и государственного управления

В современных условиях происходит качественное изменение способов и методов государственного управления. Движущими силами таких изменений является смена социальной, экономической и технологической парадигм в направлении создания информационного общества, экономики знаний и инноваций.

Ключевые слова: экономика труда, человеческий ресурс, государственное управление.

Innovative approach in economy of work of the enterprise and public administration

In modern conditions taking place a qualitative change in the ways and methods of government management. The main power of this changes are: modify in social, economy and technology paradigms in the way of forming innovative society, economy knowledge and innovation.

Keywords: economy of labor human resource, government management.

Постоянное поддержание определенного уровня занятости населения — сложная проблема для любой страны, в том числе имеющей многовековые рыночные традиции. Считается, что в сфере занятости рынок не может оказывать автоматического влияния на процесс саморегулирования. Поэтому во всех странах рыночной ориентации проводится политика регулирования занятости на основе, применения постоянных, гибких по формам и средствам мер воздействия на сферу занятости. Обеспечение более полной и эффективной занятости населения является одной из важнейших задач любого демократического общества.

Государственная политика в области занятости должна решать два основных вопроса:

во-первых, удовлетворение потребности в рабочей силе функционирующего инвестирующего капитала. Энергично и прибыльно функционирующий капитал — лучшее свидетельство эффективного использования рабочей силы;

во-вторых, обеспечение рабочими местами трудоспособного населения как условие нормального существования людей. Забота о благосостоянии населения является традиционной функцией государства.

Эффективность труда во многом определяется применением рациональных подходов к его организации. Опыт показывает, что результат труда связан с условиями, в которых живет и трудится работник, с применяемыми орудиями труда, с уровнем мастерства и установленными нормами, наконец, с оплатой труда. Таким образом, организацию труда следует рассматривать как систему использования труда работников, обеспечивающую его функционирование с целью достижения полезного эффекта. Составляющими этой системы являются:

- иерархия подчиненности в коллективе;
- разделение и кооперация труда для выполнения функциональных обязанностей работников;
- квалификация;
- нормирование труда;
- условия труда;
- состояние трудовой дисциплины;
- мотивация труда, в том числе участие в распределении доходов и предлагаемый инновационный подход — ввод документооборота (1).

Революционные преобразования, начавшиеся в России в 1917 г., оказали влияние и на отношение к вопросам организации труда, составной частью которых считалось формирование нового отношения к труду. Благодаря активным исследованиям в этой области была создана новая дисциплина — научная организация труда (НОТ). Правда, начало ей было положено зарубежными исследованиями (США), которые привели к разработке теорий, охватывающих вопросы труда, менеджмента, и в частности менеджмента персонала. Были созданы новые отрасли науки, изучающие методы организации труда, которые закономерно приводят к росту его производительности и эффективности.

Разработанные на Западе принципы научной организации труда, а также новые задачи преобразования общественных отношений легли в основу исследований, которые проводились в России. Уже в начале 20-х гг. в стране насчитывалось более 50 научно-исследовательских учреждений, занимающихся проблемами НОТ.

В эти годы были определены следующие основные направления НОТ:

- совершенствование норм разделения и кооперации труда;
- улучшение организации и обслуживания рабочих мест;
- рационализация приемов и методов труда;
- совершенствование нормирования труда;
- совершенствование материального и морального стимулирования работников;
- улучшение условий труда;
- повышение квалификации кадров;
- укрепление трудовой дисциплины.

Исследования в области научной организации труда опирались на достижения многих областей знаний — экономики, инженерии, правоведения, педагогики и особенно физиологии и психологии, изучающих влияние условий труда на работоспособность и производительность труда.

Значение научной организации труда определялось решаемыми с ее помощью задачами:

- экономическими — обеспечение рационального использования живого труда;
- психофизиологическими — обеспечение благоприятных условий и охраны труда, поддержание высокой работоспособности и создание условий для нормального воспроизводства рабочей силы;
- социальными — преодоление монотонности труда, повышение уровня его содержательности и привлекательности, придание труду творческого характера и превращение в первую жизненную потребность.

Внедрение НОТ в стране осуществлялось централизованно, предприятия должны были включать в техпромфинплан отдельный раздел с мероприятиями НОТ. По мере их внедрения представлялась соответствующая статистическая отчетность, подсчитывались прирост производительности труда и высвобождение численности работников за счет научной организации труда. Движение за научную организацию труда, пик которого был отмечен в 70—80-е гг., внесло немало положительного в развитие науки о труде. Но, как и любое заорганизованное и директивно внедряемое дело, движение со временем стало формальным и декларативным. Тем не менее, и сейчас в разработках недалекого прошлого можно найти немало интересных мыслей и идей по совершенствованию организации труда.

В зарубежных странах значительная эволюция взглядов на трудовые отношения наблюдалась с конца XIX в. Начало этому движению во всем мире было положено американским инженером Ф.У. Тейлором (1856—1915). Разработанная им теория организации труда, названная тейлоризмом, предполагала учет достижений науки и техники, использование норм труда, организованный подбор и расстановку кадров, выбор систем оплаты труда, направленных на повышение производительности труда. Детально исследовался процесс труда, устанавливался жесткий регламент его исполнения, применялся «урок», т. е. норма выработки при высоком темпе работы. Нормировались расходы сырья, материалов, затраты рабочего времени работников и времени работы оборудования. В оплате труда предпочтение отдавалось сдельной форме.

В начале XX в. на основе тейлоризма возникло новое движение — фордизм, названное так в честь его основателя Г. Форда (1863—1947), американского инженера и промышленника, основоположника автомобильной индустрии США. Свою систему организации труда, доведенную до автоматизма, он ввел на собственных автомобильных заводах. Система была рассчитана на работу на сборочном конвейере. Каждый работник, занятый на конвейере, выполнял лишь одно или два простых трудовых движения, например поворот гайки ключом. Для выполнения такой работы требовалась минимальная подготовка — не более одного дня. И лишь наиболее квалифицированная часть рабочих, составлявшая около 14% всего состава, обучалась от месяца до года. Использование возможностей конвейера, типизация продукции и взаимозаменяемость рабочих привели к неслыханному в те времена результату — резкому росту производительности труда при снижении себестоимости продукции. Это позволило быстро завоевать рынок, который был наводнен сравнительно дешевыми автомобилями.

В 30-х гг. на смену фордизму приходит новое течение в организации труда, названное «школой человеческих отношений». Начало ему было положено группой сотрудников Гарвардского университета, которые под руководством профессора Э. Мейо организовали эксперимент на заводе фирмы «Уэстерн Электрик» близ Чикаго. Объектом исследования стала бригада из пяти работниц, занятая сборкой телефонных реле. Эксперимент продолжался почти 5 лет. За эти годы в бригаде 13 раз меняли составляющие организации труда: режим труда, организацию питания, оплату труда и т. д. Но все это время работницам внушалась мысль, что их труд имеет важное значение для общества и для науки. И когда при очередном 12-м изменении условий

организации труда были отменены все установленные ранее для работников льготы и усовершенствования, исследователи обнаружили, что производительность труда не только не снизилась, но и продолжала расти. На основании результатов исследования был сделан важный вывод: моральные и психологические факторы играют решающую роль в мотивации труда; для работника важна его уверенность в значимости своего труда, и это существенно влияет на эффективность его труда. Знакомая мысль: именно так формировался коммунистический труд в нашей стране.

Результаты исследования показали также необходимость преодоления отчуждения рабочих от работодателей, участия наемных работников в реализации целей собственников. Появляется новая теория — «школа человеческих отношений». Сущность теории состояла в том, что путем улучшения взаимоотношений между собственниками и рабочими, создания здорового микроклимата в коллективе можно добиться весьма существенных результатов в труде, не затрачивая при этом средств на организационно-технические мероприятия по улучшению условий труда.

Свой вклад в развитие теории труда внесли также А. Маслоу (теория иерархии человеческих потребностей), Ф. Херцберг (разработка внутренних и внешних факторов мотивации труда), А. Мак-Грегор (концепция двух методов управления предприятием) и др.

Значительным этапом в развитии теории труда явилась разработка концепции социотехнического подхода. Согласно этой концепции любая организация может рассматриваться как функционирование двух систем — социальной и технической. Эффективное функционирование предприятия его постоянное соответствие изменяющейся внешней среде можно обеспечить при условии согласованного взаимодействия двух подсистем — технической и социальной. Оптимальное сочетание этих подсистем достигается с помощью установления корреляционной связи между ними, учитывая задачи организации производства, рационального использования техники и технологии, а также потребности и стремления работников. Дальнейшее развитие эта теория получила в так называемой концепции «ответственного и автономного поведения», разработанной Л. Дейвисом. Сущность этой концепции заключается в том, что работник или группа работников могут принять на себя ответственность за осуществление определенных трудовых действий, необходимых для достижения целей фирмы: в производстве продукции, продаже товаров и услуг, установлении тем-

пов работы при решении вопросов качества продукции. Таким образом, работники самостоятельно могут регулировать содержание и структуру трудовых функций, проводить оценку результатов, регулировать изменения видов деятельности, участвовать в постановке конкретных целей и задач для каждого работника, в реализации общих целей предприятия.

В начале 70-х гг. появляется теория гуманизации труда, которая вобрала в себя достижения многих прошлых концепций и стала в дальнейшем составной частью глобальной теории качества трудовой жизни.

Теория гуманизации труда признает необходимыми повышение привлекательности работы для работника, формирование у него чувства удовлетворенности своим трудом, что рассматривается как важное средство повышения эффективности труда. Для этого предлагаются объединение малосодержательных трудовых операций, расширение функций и взаимозаменяемость работников. Рабочие бригады, созданных с учетом этих требований, наделяются большой ответственностью. Они получают самостоятельный участок работы, нередко с основными фондами, участвуют в принятии решений по вопросам работы своего участка.

Так создается основа «промышленной демократии»(2).

В настоящее время в зарубежной практике организации труда основной считается концепция качества трудовой жизни, охватывающая как физическую, так и социальную среду обитания работника. В основе концепции признание того факта, что среда влияет на эмоциональное и психическое состояние человека и соответственно на результаты его труда.

Основными составляющими концепции качества трудовой жизни являются:

- адекватная и справедливая компенсация за труд;
- обеспечение безопасных условий труда и охраны здоровья работников;
- возможность применения и развития в процессе труда личных способностей работника;
- возможность профессионального роста и продвижения по службе работника, усиление гарантии занятости и материального стимулирования;
- социальная интеграция в трудовом коллективе;
- значение труда в жизни работника и выполнение семейных обязанностей;
- отношение работника к обществу.

Таким образом, организация труда, вобравшая в себя достижения науки и многолетней практики, рассматривается в обществе как движущая сила развития и совершенствования человека и производства.

В современных условиях происходит качественное изменение способов и методов государственного управления. Движущими силами таких изменений является смена социальной, экономической и технологической парадигм в направлении создания информационного общества, экономики знаний и инноваций. Понятие «инновация», которое раньше толковалось обычно в узко экономическом смысле, в настоящее время все шире используется в управленческом толковании. Инновационная деятельность в сфере государственного управления требует существенного расширения круга концептуальных моделей, которые традиционно использовались в данной научной области. Развитие науки об инновационной деятельности в системе государственного управления происходит за счет формирования и активного использования новых теоретических моделей, представлений и понятий, возникающих на стыке различных экономических и управленческих дисциплин, заимствования и соответствующей адаптации под нужды государственного управления хорошо зарекомендовавших себя в менеджменте инновационных инструментов эффективного управления сложными организационными структурами (3).

Вместе с тем следует отметить, что все это происходит в условиях доминирования традиционных схем государственного управления, ориентированных на решение типовых проблем в соответствии со стандартными, исторически сложившимися алгоритмами. Однако происходящая глубокая трансформация экономических, институциональных, организационных структур современного общества требует от государства использования инновационных инструментов решения комплексных проблем экономического и социального развития, внедрения и использования новых наукоемких (с точки зрения управленческой науки и технологического обеспечения в виде информационно-коммуникационных технологий) методов государственного управления на всех уровнях властной иерархии.

Вследствие указанных причин сегодня необходима разработка и реализация принципиально иных подходов к методологии и практике государственного управления. Так, особенно актуальными становятся процессы активной трансформации для этих целей методов, форм и инструментов менеджмента. Другим важным направлением выступает переосмысление традиционных функций государственного управления

и методов их реализации в связи с активным и широким внедрением информационных технологий в повседневную деятельность органов государственной власти. Отдельного внимания заслуживают методы повышения эффективности принятия управленческих решений. С другой стороны, необходимо внедрение таких моделей государственного управления, которые бы качественно повысили его уровень восприимчивости к управленческим инновациям.

Используемые источники

1. Эндрю Дж., Сиркин Г. Возврат на инновации. Практическое руководство по управлению инновациями в бизнесе. М.: Изд-во Гревцова, 2008.
2. Лапыгин Ю. Теория организаций. М.: ИНФРА-М, 2007.
3. Кузык Б.Н., Яковец Ю.В. Россия – 2050: стратегия инновационного прорыва. М.: Экономика, 2005.