

УДК 331.107

ББК 65.24

Tzygankov Vladimir Alexeevich,
doctor of economics, professor, professor of the department,
head of the department of «Arrangement and management
of the scientific production»
of Omsk State Technical University,
Omsk,
e-mail: mvt54@list.ru

Lapkova Anna Gennadevna,
senior lecturer of the department
of «Arrangement and management of the scientific production»
of Omsk State Technical University,
Omsk,
e-mail: annalapkova@yandex.ru

Цыганков Владимир Алексеевич,
д-р экон. наук, профессор, профессор кафедры,
зав. кафедрой «Организация и управление
научно-техническими производствами»
Омского государственного технического университета,
г. Омск,
e-mail: mvt54@list.ru

Лапкова Анна Геннадьевна,
ст. преподаватель кафедры
«Организация и управление научно-техническими производствами»
Омского государственного технического университета,
г. Омск,
e-mail: annalapkova@yandex.ru

ДЕМОКРАТИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ КАК УСЛОВИЕ И НАПРАВЛЕНИЕ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА

THE DEMOCRATIZATION OF SOCIAL AND LABOR RELATIONS AS A CONDITION AND TENDENCY OF LABOR EFFICIENCY ENHANCEMENT

08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (5. Экономика труда)

08.00.05 – Economics and management of national economy (5. Labor economics)

Настоящая статья носит теоретико-методологический характер. В ней рассмотрена актуальная для современной экономической ситуации проблема — повышение эффективности труда. В связи с этим сформулировано понятие трудовой демократии, кратко исследованы основные теоретические подходы к определению эффективности труда. На основании анализа факторов эффективности труда, а также выделенных видов и типов трудовой демократии предложено последнюю, а именно трудовую демократию, рассматривать в качестве одного из направлений и условий повышения эффективности труда. В свою очередь, демократизация социально-трудовых отношений предполагает дальнейшее развитие трудовой демократии.

This article is theoretical-methodological in nature. It examines the issue that is relevant to the current economic situation — improvement of labor efficiency. In this regard, the concept of labor democracy is formulated, and the main theoretical approaches to definition of efficiency are briefly studied. Based on the analysis of factors of labor productivity, as well as on the highlighted types of labor democracy, it is proposed to consider the labor democracy as one of the directions and conditions of increasing the labor efficiency. In its turn, the democratization of social and labor relations involves the further development of labor democracy.

Ключевые слова: труд, демократия, эффективность, производительность труда, эффективность труда, трудовая демократия, производственная (индустриальная) демократия, экономическая демократия, социо-технологическая система, социоорганизационная система.

Keywords: labor, democracy, efficiency, labor productivity, labor efficiency, labor democracy, production (industrial) democracy, economic democracy, social and technological system, socio-organizational system.

Введение

Актуальность. В современных социально-экономических условиях возникает потребность рассматривать вопросы развития человеческого фактора не только как экономическую необходимость, но и как способ интенсификации производственного процесса. Еще на начальном этапе реформирования российской экономики ученые-трудовики сходились во мнении, что нельзя решать сложные вопросы повышения эффективности труда и, как следствие, ускорения социально-экономического развития нашего общества без гармоничного развития и разумного применения творческих сил человека, без повышения уровня квалификации работников, их сознательности и трудовой активности, в том числе за счет расширения трудовой демократии.

В современных условиях становится очевидной необходимость исследования развития основных направлений трудовой демократии как в нашей стране, так и за рубежом с целью совершенствования социально-трудовых отношений и дальнейшей демократизации трудовой среды, поскольку демократизация общества носит глобальный, повсеместный характер.

Актуальность и недостаточная теоретико-методологическая разработанность проблемы повышения эффективности труда в изменяющихся экономических условиях, в том числе и в результате демократических преобразований, явились основанием для выбора темы настоящей работы.

Цель исследования — предложить и обосновать необходимость развития трудовой демократии как важного направления повышения эффективности труда.

Изученность темы. Значительный вклад в исследование теоретических и практических подходов к определению эффективности производства и эффективности труда и ее факторов внесли следующие ученые: Л. И. Абалкин, В. К. Врублевский, А. Ф. Зубкова, Д. Н. Карпухин, А. Я. Кибанов, Л. А. Костин, В. В. Новожилов, В. Парето, О. К. Платов, Л. А. Подсумкова, В. Ф. Потуданская, А. Сен, Г. Э. Слезингер, П. Хейне и другие.

Теоретическим и практическим вопросам трудовой демократии посвящены работы таких исследователей, как М. Альберт, Р. Батлер, В. Ф. Вайт, А. М. Куренной, Э. Э. Лоулер, М. Мескон, Дж. Нагель, Ю. Н. Попов, Ж. Т. Тощенко, Т. Х. Хаммер, Ф. Хедоури, А. В. Шевчук, Р. С. Шулер и других.

Научная новизна заключается в обосновании возможности и необходимости рассмотрения трудовой демократии в качестве одного из направлений и условий повышения эффективности труда.

Основная часть

Исходя из общеизвестных трактовок понятий «труд» и «демократия», можно предположить, что смысловое значение термина «трудовая демократия» применительно к сфере социально-трудовых отношений в общем виде — это не что иное, как целесообразная совместная деятельность людей и социальных групп, предполагающая активное и равноправное участие в данной деятельности всех субъектов трудовых отношений.

В настоящее время существует большое количество различных моделей, типов, теорий и форм демократизации в сферах трудовой и производственной деятельности.

В процессе научных исследований нами были определены три основополагающих вида трудовой демократии: производственная (индустриальная) демократия на основе партиципации, производственная (индустриальная) демократия с элементами экономической демократии и экономическая демократия. В свою очередь, первый вид — *производственная демократия*, — предполагающий введение в систему управления предприятием наемного работника в качестве субъекта управления, предусматривает две центральные модели, первая из которых имеет под собой юридическую базу, а вторая основана на проявлении желания работодателя применять на предприятии элементы производственной демократии. Второй вид — *индустриальная демократия с элементами экономической* — предполагает систему, при которой работники участвуют в управлении, в распределении премий на основании прибыльности компании в целом или ее отдельных подразделений, но не являются собственниками капитала предприятия. Третий вид — *экономическая демократия* — позволяет рассматривать разнообразные формы участия наемного персонала во владении компанией, в которой он работает.

К основным типам трудовой демократии в настоящее время можно отнести следующие: введение сотрудников в совет директоров или представительство в наблюдательном совете и совместная выработка условий; рабочие советы и институты, подобные им; инициатива или представительство профсоюзов; программы самоуправления внутри цеха или цеховые программы.

Существующее многообразие современных систем участия работников в деятельности предприятия свидетельствует о постоянном развитии трудовой демократии и, значит, перестройке корпоративного менеджмента по пути децентрализации управления, которая подразумевает дальнейшее углубление и расширение объемов участия персонала, а также делегирование прав и ответственности низким звеньям организации с целью повышения трудовой активности персонала и, как следствие, производительности и эффективности их труда.

В свою очередь, кардинальное реформирование экономики последних десятилетий, разработка мер по ее стабилизации в период становления рыночных отношений

привели к необходимости пересмотра сложившихся подходов к оценке трудовой деятельности в целом, а в частности — к оценке эффективности труда.

Эффективность в общем смысле — продуктивность использования ресурсов для достижения некой цели или достижение каких-либо заданных результатов с минимально возможными издержками, или получение максимально возможного объема продукции при использовании имеющегося количества ресурсов.

Становление эффективности труда как самостоятельной экономической категории в советской, а позже российской науке связывают с именем В. В. Новожилова, который первым ввел термин в 1957 году. Он достоверно утверждал, что «...полезный эффект продукции не измеряется ее количеством. Продукт может быть полезным и бесполезным, необходимым и излишним. Рост производства излишней продукции может повышать производительность труда, но понижать его эффективность» [1, с. 43; 2, с. 58].

Очевидно, что вся целесообразная деятельность людей прямо или косвенно связана с проблемой эффективности. В основе данного понятия лежит стремление экономить время, ограниченность ресурсов, получение максимального количества продукции из доступных ресурсов.

В настоящее время категория «эффективность» используется очень широко и применяется обычно в прямом смысле этого слова, а именно: эффективно все то, что приводит к результату, эффективный означает действенный.

В отечественной теории и практике в условиях функционирования планово-централизованной экономики в качестве основных показателей оценки результатов трудовой деятельности использовались показатели производительности труда.

В общем виде производительность труда характеризует результативность полезного конкретного труда, определяющего степень целесообразности производственной деятельности в течение данного промежутка времени [3, с. 32]. При этом нужно учитывать, что затраченный на производство продукции труд состоит из живого и прошлого труда. Где живой труд — труд, расходуемый при производстве продукции в данный момент времени, а прошлый труд — труд, осуществленный в ранее созданной продукции, используемой для производства новой продукции. Изменение соотношения затрат живого и прошлого труда может происходить по-разному, в зависимости от степени влияния научно-технического прогресса.

На практике зачастую производительность труда определяется как отношение результатов деятельности (объема выпущенной продукции) к затратам рабочего времени или численности работающих. В зависимости от прямого или обратного отношения этих величин различают два показателя, соответственно выработку и трудоемкость.

Таким образом, производительность труда — это качественный показатель, который можно измерить количественно через вышеупомянутые показатели. А исходя из того, что в основу концепции было положено то, что производительным является именно живой труд, велась работа по совершенствованию показателей производительности труда. Данная работа была обусловлена тем, что применяемые показатели производительности труда были мало увязаны с полной и объективной оценкой экономической эффективности производства.

Разделение категорий производительности и эффективности труда в отечественной науке позволило определить различные подходы к трактовке сущности термина «эффективность труда».

Однако ряд ученых до настоящего времени, отождествляя производительность труда и эффективность труда, рассматривают эти понятия как синонимичные.

Приравнивая категории эффективности труда и производительности труда, Л. И. Абалкин пишет: «...категория эффективности производства настолько многопланова... что трудно... охватить все стороны в каком-то одном показателе. ...Можно найти показатель, характеризующий главные стороны и признаки данного явления, в том числе конечные результаты или эффективность живого и овеществленного труда. Таким показателем является, по нашему мнению, производительность труда... он концентрированно выражает эффективность всего труда: живого и овеществленного» [1, с. 42].

Согласимся с тем, что, невзирая на кажущееся сходство этих терминов как оценочных категорий, отождествлять их нельзя. Основное различие данных понятий состоит в том, что их ядром являются разные результаты, а именно: для производительности труда — продукт труда (выпуск продукции или оказываемые услуги), а для эффективности труда — эффект труда. В свою очередь, эффект труда, помимо количественных показателей, принимает во внимание качественные результаты трудовой деятельности.

Д. Н. Карпунин определяет эффективность труда как «...показатель, характеризующий результативность трудовой деятельности людей, достижение наибольшего эффекта при минимальных затратах труда» [1, с. 44].

Из вышеизложенного определения вытекает еще одно отличие и одновременно достоинство эффективности труда как оценочного показателя, которое заключается в отражении в нем экономии трудовых ресурсов.

Известным представителем самой многочисленной группы исследователей эффективности труда, предлагающим другой подход, является Г. Э. Слезингер, который под данным понятием понимает социально-экономическую категорию, определяющую степень достижения той или иной цели, соотношенную со степенью рациональности расходования использованных при этом ресурсов [2, с. 59].

Такая трактовка характеризует эффективность как соотношение между результативностью труда и экономичностью произведенных затрат. Эффективность же с количественной стороны определяется как частное от деления полученного эффекта (результата) на понесенные при этом расходы.

По мнению В. Ф. Потуданской, термин «экономическая эффективность труда» предопределяет лишь экономические результаты и показатели эффективности, в то время как понятие эффективности труда является более широким и полным и включает в себя не только экономические, но и социальные результаты труда, такие как улучшение условий труда, повышение его безопасности, охрана окружающей среды, преодоление социально-экономических различий и т. п. [2, с. 59].

Очевидно, что социальные результаты эффективности труда имеют принципиальное значение и не могут не учитываться, несмотря на сложность их количественного выражения.

Таким образом, современная проблема эффективности — это также проблема выбора. Выбор касается того,

что производить, какие виды продукции, каким способом, как распределить произведенную продукцию и какой объем ресурсов использовать для настоящего и будущего потребления.

В современной научной и практической литературе представлены различные варианты классификации факторов эффективности труда. Такое многообразие факторов объясняется тем, что цели классификации факторов различны, а также тем, что для решения этой задачи исследователями используются различные признаки.

Следует отметить, что отдельные авторы применяют термины «фактор» и «условия» в качестве тождественных, с чем, по нашему мнению, полностью соглашаться неправильно. Качественным признаком любого из факторов является динамизм. К условиям же справедливо причислять обстановку, в которой осуществляется, происходит что-либо, или явления и процессы, усиливающие или смягчающие действие того или иного фактора: природно-климатические условия, особенности налогово-бюджетной и кредитно-денежной политики, социальная политика в стране и регионе и т. п.

Очевидно, что на микроуровне, на уровне конкретного предприятия все вышеобозначенные условия предстают как внешние обстоятельства, не поддающиеся регулированию со стороны субъекта экономической деятельности. Следовательно, к условиям справедливо относить все те обстоятельства, которые являются относительно устойчивыми, малодинамичными или импульсивно изменяющимися, а также обстоятельства, которые оказывают косвенное воздействие в нашем случае на эффективность труда [4, с. 92–93].

Таким образом, условия будут оказывать прямое воздействие не на саму эффективность труда, а на ее факторы, ослабляя или усиливая их проявление.

В монографии В. Ф. Потуданской и Т. В. Богданчиковой предложено факторы повышения эффективности труда объединить в три группы:

- материально-технические факторы, зависящие от степени использования средств производства и в первую очередь орудий труда;
- социально-экономические факторы, зависящие от кадрового состава, его квалификации, условий и характера труда, а также отношения работников к труду;
- организационные, объединяющие организацию производства, труда и управления [5, с. 66].

Заметим, что на социально-экономические факторы, а именно на отношение работников к труду и на организационные факторы, может оказать существенное позитивное воздействие развитие трудовой демократии.

Исследуя влияние социальных факторов на эффективность труда, А. Ф. Зубкова и Г. Э. Слезингер выделяют три важнейшие характеристики: качественный уровень персонала, социальные условия труда и отношение работников к труду. При этом отмечается, что повышение квалификации напрямую влияет на производительность и эффективность труда [1, с. 54–55].

В свою очередь, в наших научных исследованиях повышение квалификации персонала выделено в качестве направления развития трудовой демократии в рамках программы демократизации социально-трудовых отношений.

Также заслуживает внимания еще одна классификация факторов эффективности труда, предложенная В. Ф. Потуданской. К факторам, ранее предложенным Г. Э. Слезингером и А. Ф. Зубковой, добавлены информационно-коммуникационные и инновационные

факторы, которые объединены в две большие группы: социотехнологические и социоорганизационные.

Исходя из научных исследований В. Ф. Потуданской, социотехнологические системы должны формироваться с целью наиболее активного вовлечения работников в повышение качества и производительности труда, прибыли и в конечном итоге достижения роста эффективности труда на основании оптимизации управления и организации, системы и человека. Иными словами, социотехнологические факторы отражают оптимальное взаимодействие человека и технологии [1, с. 55].

Очевидно, что максимально активному вовлечению персонала в повышение производительности и качества труда и, как следствие, его эффективности в заданных условиях также будет способствовать расширение трудовой демократии.

Задачами социоорганизационной системы является формирование персонала предприятий, распределение ответственности на этапах принятия решений, разработка и применение эффективной системы стимулирования и оплаты труда. Социоорганизационные факторы, по мнению В. Ф. Потуданской, «... играют синтезирующую, координирующую роль в комплексном использовании всех показателей эффективности труда. Они охватывают создание и функционирование множества необходимых предприятию социально-трудовых систем: взаимодействие человека с предметами и средствами труда, а также в процессе совместного труда, выполнения трудовых, производственных и хозяйственных функций во всех сферах деятельности; построения организационных структур; продуктивного использования трудовых и материально-вещественных ресурсов» [1, с. 56].

Следует согласиться с мнением В. Ф. Потуданской, что грамотная координация и взаимодействие социотехнологической и социоорганизационной систем предполагает наилучшее использование человеческих ресурсов.

Несомненно, что одним из способов совершенствования такого грамотного взаимодействия может стать развитие трудовой демократии, которая, исходя из вышеизложенного, одновременно может стать и элементом формирования социотехнологической и социоорганизационной систем, и фактором и направлением повышения эффективности труда.

В монографии при рассмотрении вопросов повышения трудовой активности нами уже было обосновано, что у демократии в целом и в частности у трудовой демократии, как и у любого социального явления, есть не только

положительные стороны, но и отрицательные. На микроэкономическом уровне демократические реформы необходимо умело и компетентно дозировать, процесс демократизации должен быть не хаотичным, а управляемым, должен направлять трудовую активность в необходимое русло. Также при исследовании факторов трудовой активности было предложено рассматривать трудовую демократию как условие, которое оказывает прямое воздействие не на саму трудовую активность напрямую, а на ее факторы, усиливая или ослабляя их проявление [4, с. 109].

Базируясь на выводах настоящего научного исследования, считаем возможным также рассматривать трудовую демократию как условие или среду, способствующую усилению или замедлению влияния факторов эффективности труда.

Таким образом, при исследовании факторов эффективности труда в условиях развития трудовой демократии особое внимание нужно уделить социально-экономической и организационной группам факторов, а также социотехнологической и социоорганизационной системам, при формировании которых в предложенных условиях может быть достигнут положительный синергетический эффект, способствующий повышению эффективности труда на конкретном предприятии.

Очевидно, что в современных условиях при решении задач, связанных с успешной деятельностью предприятия, а именно получением прибыли, главная определяющая роль принадлежит росту эффективности труда, который можно достигнуть под влиянием множества факторов. А выбор оптимальных факторов и условий их проявления и, следовательно, направлений роста эффективности труда необходимо осуществлять отдельно в каждом конкретном случае в зависимости от намеченных целей деятельности, оптимально используя все ресурсы, в том числе трудовые.

Заключение

На основании анализа основополагающих видов и типов трудовой демократии, основных теоретических подходов к определению термина «эффективность труда», а также факторов эффективности труда, представленных в литературе, предлагается трудовую демократию рассматривать в качестве одного из направлений повышения эффективности труда. Дополнительно обоснована возможность рассматривать трудовую демократию в качестве условия, оказывающего влияние не на саму эффективность труда, а на ее факторы, усиливая или ослабляя их проявление.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

- 1 Потуданская В. Ф., Лантушенко Л. С. Повышение эффективности труда в условиях управления качеством трудовой жизни. М. : Экономика, 2014. 192 с.
- 2 Потуданская В. Ф., Калекина А. В. Эффективность труда и профессиональная культура. М. : Экономика, 2009. 200 с.
- 3 Потуданская В. Ф., Цыганкова И. В. Экономика труда : Учеб. пособие. Омск : Изд-во ОмГТУ, 2006. 80 с.
- 4 Цыганков В. А., Лапкина А. Г. Демократизация социально-трудовых отношений : монография. Омск : Изд-во ОмГТУ, 2016. 224 с.
- 5 Потуданская В. Ф., Богданчикова Т. В. Развитие трудовой и творческой активности работников в условиях предпринимательской деятельности : монография. Омск : Изд-во ОмГТУ, 2008. 208 с.

REFERENCES

- 1 Potudanskaya V. F., Lantushenko L. S. Improving labor efficiency in the conditions of the working life quality management. M. : Economics, 2014. 192 p.

2. Potudanskaya V. F., Kalekin A. V. Labor efficiency and professional culture. М. : Economy, 2009. 200 p.
3. Potudanskaya V. F., Tsygankova I. V. Labor Economics : Textbook. Omsk : Publishing house of OmGTU, 2006. 80 p.
4. Tsygankov V. A., Lapkova A. G. Democratization of social-labor relations : monograph. Omsk : Publishing house of OmGTU, 2016. 224 p.
5. Potudanskaya V. F., Bogdanchikov T. V. Development of labor and creative activity of workers in the conditions of entrepreneurial activity : monograph. Omsk : Publishing house of OmGTU, 2008. 208 p.

Как цитировать статью: Цыганков В. А., Лапкина А. Г. Демократизация социально-трудовых отношений как условие и направление повышения эффективности труда // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2017. № 3 (40). С. 24–28.

For citation: Tzygankov V. A., Lapkova A. G. The democratization of social and labor relations as a condition and tendency of labor efficiency enhancement // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2017. No. 3 (40). P. 24–28.

УДК 338.2
ББК 65.05

Belikova Ekaterina Vladimirovna,
candidate of economics, associate professor of the department
of Financial and economic disciplines,
Volgograd Business Institute,
Volgograd,
e-mail: polabel@mail.ru

Беликова Екатерина Владимировна,
канд. экон. наук, доцент кафедры
Финансово-экономических дисциплин
Волгоградского института бизнеса,
г. Волгоград,
e-mail: polabel@mail.ru

Chub Margarita Vladimirovna,
candidate of economic, associate professor of the department
of accounting, analysis and audit,
Volgograd Institute of Management,
branch of the Russian Presidential Academy
of National Economy and Public Administration,
Volgograd,
e-mail: margarita2302@yandex.ru

Чуб Маргарита Владимировна,
канд. экон. наук, доцент кафедры
учета, анализа и аудита
Волгоградского института управления —
филиала РАНХиГС
при Президенте РФ,
г. Волгоград,
e-mail: margarita2302@yandex.ru

АНАЛИЗ ФИНАНСОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ В СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ

ANALYSIS OF FINANCIAL PROVISION OF THE STATE AND MUNICIPAL SOCIAL COMMITMENTS

08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством
08.00.05 – Economics and management of national economy

Статья посвящена проблемам формирования бюджетов различных уровней. В современном бюджетном процессе РФ ключевыми факторами являются вопросы повышения эффективности и результативности бюджетных расходов за счет развития управленческих технологий в системе организации государственных и муниципальных услуг. Это означает, что научное исследование проблематики эффективного финансового управления социально значимыми бюджетными расходами государства востребовано практикой. Недостаточная степень разработанности указанной проблемы определила цель статьи — исследование социально значимых расходов федерального и регионального бюджетов на примере Волгоградской области и разработка методических предложений по совершенствованию системы финансового управления, ориентированного на результат.

The article examines the problems of budgeting at various levels. In the modern budgetary process of the Russian Federation, the key factors are the issues of increasing the efficiency and

effectiveness of budget expenditures through development of management technologies in the system of arrangement of the state and municipal services. This means that the scientific study of the problem of effective financial management of socially significant budget expenditures of the state is practically demanded. The inadequate degree of elaboration of this problem determined the purpose of the article - the study of socially significant expenditures of the federal and regional budgets on the example of the Volgograd region, and development of methodological proposals for improving the financial management system focused on the result.

Ключевые слова: бюджетный процесс, доходы бюджета, расходы бюджета, профицит бюджета, дефицит бюджета, налоговые поступления, безвозмездные поступления, социальная сфера, качество жизни, бюджетная политика в социальной сфере.

Keywords: budgetary process, budget revenues, budget expenditures, budget surplus, budget deficit, tax earnings, gratuitous receipts, social sphere, quality of life, fiscal policy in the social sphere.