Библиографический список

1. *Виноградский В.Г.* Социальная организация пространства. М., 1988.
2. Пространство и время в современной социологической теории / под ред. Ю.Л. Качанова. М., 2000.
3. *Черняева Т.И.* Архитектоника социального пространства. Саратов, 2004.
4. Пространство и время социальных изменений / В.Н. Ярская, Л.С. Яковлев, В.В. Печенкин, О.Н. Ежов. М.; Саратов, 2003.
5. *Бурдье П.* Физическое пространство и социальное пространство // Социология политики. М., 1993.
6. *Филиппов А.Ф.* О понятии социального пространства // Куда идет Россия?.. Социальная трансформация постсоветского пространства / под общ. ред. Т.И. Заславской. М., 1996. Вып. 3.
7. *Константинов С.А.* Социальные процессы на рынке труда: региональный мониторинг. Саратов, 2005.
8. *Константинов С.А.* Близости в социальном мире // Философия, цивилизация, человек: новые горизонты XXI века. Саратов, 2004. С. 47–51.
9. *Константинов С.А.* Основание выбора жизненных путей и профессий // Проблемы и перспективы развития человеческих ресурсов: сб. науч. трудов. Саратов, 2001. С. 130–137.
10. *Константинов С.А.* На смену профессиограмме приходит социограмма // Служба занятости. 2005. № 12. С. 24–29.

N.A. Lyashok
On the Employee's Work Evaluation System in Conditions of Various Property Forms and Market Relations

A new method to determine standard rates for salaries in accordance with the level of professionalism, competence, and initiative of employees is proposed.

Key words and word-combinations: an employee, labor prices, standard rates, salary, level of qualification.

Предлагается новая методика определения расчетных нормативных ставок и расценок на оплату труда в соответствии с уровнем профессионализма, компетенции, инициативности работника.

Ключевые слова и словосочетания: работник, стоимость труда, нормативные ставки, оклад, уровень квалификации.

УДК 331
ББК 65.24

Н.А. Ляшок

О СИСТЕМЕ ОЦЕНКИ ТРУДА РАБОТНИКА В УСЛОВИЯХ МНОГООБРАЗИЯ ФОРМ СОБСТВЕННОСТИ И РЫНОЧНЫХ ОТНОШЕНИЙ

Объективная оценка стоимости труда всегда представляла серьезную проблему для работников и работодателей, но особая значимость ей придается в условиях многообразия форм собственности и рыночных отношений. Система оплаты труда, существовавшая в советский период и обусловленная господством государственной формы собственности, отличалась уравнительным подходом к результатам труда и его оплате.

При этом не учитывался трудовой потенциал и личный вклад каждого отдельного работника в достижение общего результата, что нередко влекло за собой снижение его заинтересованности в труде. Происходящая сложная трансформация социально-экономической системы Российской Федерации вызывает необходимость разработки более гибкой оценки труда с целью как удовлетворения запросов работника, так и решения производственных задач в целом.

В рыночных условиях работодатель объективно заинтересован в том, чтобы договорные ставки и расценки на труд работника были максимально занижены по отношению к нормативным. Этот факт следует учитывать при расчете оценок стоимости труда человека с тем, чтобы знать степень несоответствия и принимать меры для его постепенного устранения. Разработка расчетных нормативных ставок и расценок на оплату труда каждого работника, соответствующих его личным качествам, позволит определять уровень недооценки (или переоценки) его труда, а также потенциал роста либо нормализации величины этих показателей. С их помощью можно постепенно минимизировать выявленные отклонения между фактом и нормой.

К сожалению, действующая в настоящее время система статистического учета страдает крайней скудостью показателей по труду. Теоретические разработки в области человеческого капитала и трудового потенциала работника или коллектива чаще всего остаются невостребованными.

Стоимость труда, в отличие от его цены, является величиной расчетной (в части устанавливаемых ставок и расценок), частично персонифицированной, а иногда неперсонифицированной. Заранее определить размеры форм денежного поощрения работников предприятий сверх основной оплаты труда, как правило, не представляется возможным, поэтому в стоимость труда каждого работника за отчетный календарный период эти суммы включаются по факту. Размер денежного поощрения зависит от конъюнктуры на рынке производимой предприятием продукции, ее конкурентоспособности, креативности, объемов производства, продаж, рентабельности производства. При определении стоимости труда работника предприятия учитывается то обстоятельство, что фактические договорные ставки и расценки за труд конкретного человека (базовая часть оплаты труда) могут существенно отличаться от ставок и расценок, которые соответствуют присвоенному ему квалификационному разряду, сложности и тяжести выполняемого труда.

Неперсонифицированную часть стоимости труда работников предприятий, не включаемую в цену их труда, составляют затраты работодателя на обучение, образование и повышение квалификации, развитие творческих способностей, перепрофилирование отдельных категорий работников в зависимости от конъюнктуры на рынке труда и потребностей производства в случаях его обновления и модернизации. Сюда же входят расходы на телефонизацию и компьютеризацию рабочих мест, приобретение факсов и ксероксов для служащих и административно-управленческого персонала, организацию питания, профилактику и восстановление здоровья работников, охрану труда и технику безопасности на производстве, соблюдение норм и правил труда на рабочих местах, медицинское и другие виды страхования кадров. В некоторых случаях руковод-

ство предприятия идет на то, чтобы компенсировать транспортные расходы персонала на поездки к месту работы и обратно, дотировать в случае пользования работниками объекты инфраструктуры предприятия, если таковые имеются, а также помогать организации отдыха работников по интересам и состоянию здоровья. Соответствующие затраты работодателя также целесообразны для создания условий, благоприятствующих рационализаторской и изобретательской деятельности, научно-исследовательским и опытно-конструкторским работам, аттестации и модернизации существующих и создания новых рабочих мест, оплаты услуг рекрутерских фирм, способных найти и привлечь кадры соответствующих специальностей и квалификаций.

Общепризнано, что одним из наиболее фундаментальных препятствий на пути успешного экономического развития, включая справедливую оценку труда, является проблема отношений собственности [1, 2]. При слабой защите прав собственности у собственников возникает желание получить сиюминутную прибыль, не заботясь ни о будущем предприятия, ни о его работниках, включая и систему оплаты их труда. Нередки случаи, когда работники, которых принимают на предприятие, не получив обещанной заработной платы, вынуждены просто увольняться либо у них исчезает стимул к улучшению качества выполняемой работы.

Казалось бы, выходом из подобного рода ситуации является так называемая «сдельщина». Но сдельная форма оплаты труда обычно применяется на наиболее «узких» участках производства. К тому же она имеет существенный недостаток, заключаемый в определении разряда работы, который по ее регламенту должен соответствовать разряду работника (понятие «разряд работы» может быть заменено термином «уровень сложности»).

Например, для операций по изготовлению деталей на токарном станке технологом, с учетом используемых технологий и технических средств на данном предприятии, должны быть определены уровень сложности и время обработки каждой операции. Практическое определение вида работы, поручаемой тому или иному работнику, находится в компетенции начальника (мастера производственного участка). Бывают случаи, когда токарь V разряда не справляется с изготовлением детали из восемнадцати операций, а токарь III разряда успешно выполняет эту задачу. Поэтому на практике в отношении применения рабочей силы приоритет остается за специалистом, способным выполнить задание, а не за формальным предписанием. Желательной же является ситуация, когда разряд работника в полной мере соответствует разряду работы, которую он выполняет.

Предлагаемая нами система оценки трудового потенциала позволяет приблизиться к такому состоянию. Она основана на эффективном использовании системы повышения квалификационного уровня рабочих-сдельщиков через систему комиссий по оценке знаний и присвоения очередного разряда. Универсализированная и содержательно расширенная система оценки трудового потенциала (уровня квалификации или качества) любого работника, наряду с оценкой его труда решающая и другие задачи, разработана на основе имеющихся теоретических положений [3, 4].

Основные цели предлагаемого механизма сводятся к следующему:

– созданию идеальной унифицированной модели оценки уровня квалификации и оклада работника любой должностной категории и сферы деятельности;

– обеспечению полной независимости оплаты труда работника любой должностной категории и сферы деятельности от работодателя на основе единой нормативно-правовой базы;

– объективной оценке рейтинга любого работника, подразделения, предприятия, организации, района, города, региона и страны в целом, что весьма важно в условиях конкурентной рыночной экономики;

– созданию эффективной системы мотивации труда инновационного развития экономики, повышения образовательного уровня работников, развития системы рационализации и изобретательства, развития новой техники, организации труда и управления;

– организации эффективной стимулирующей системы оплаты труда, зависящей от уровня трудового потенциала только самого работника;

– формированию современной правовой базы по регулированию оплаты труда, соответствующей мировому уровню и вызовам XXI столетия;

– обеспечению эффективного использования бюджетных средств и созданию условий для реальной модернизации технико-технологической базы и ускоренного развития национальной экономики;

– снижению уровня неоправданной дифференциации в оплате труда;

– повышению уровня социального содержания рядовых граждан.

В настоящее время экспериментальная апробация данной методики проходит на ОАО «Тантал». Приведем сокращенный вариант разработанной методики оплаты труда, позволяющей при помощи коэффициента, полученного опытным путем, более объективно и справедливо оценивать труд работника (таблица).

Методика оценки уровня трудового потенциала и оклада работника любой категории и сферы деятельности

Код показателя	Наименование факторов и показателей	Нормативные коэффициенты для расчета ТПР работника	ФИО работника и коэффициент его достижений		
			Работник 1	Работник 2	Средний показатель
1	2	3	5	6	7
	Фактор 1.0. Оценочный коэффициент за должность		**5,0**		
1.1	Неаттестованный новый рабочий: токарь, слесарь, электрик и т.д., а также малоквалифицированные работники	1,0			

Продолжение табл.

1	2	3	4	5	6
1.2	За первый разряд	1,3			
1.3	За второй разряд	1,6			
1.4	За третий разряд	1,9			
1.5	За четвертый разряд	2,2			
1.6	За пятый разряд	2,5			
1.7	За шестой разряд	2,8			
1.8	За седьмой разряд	3,1			
1.9	За восьмой разряд	3,4			
1.14	За должность: ст. инженер	2,7			
1.16	За должность: ведущий инженер	3,1			
1.19	За должность: начальник производственного участка	3,2			
1.26	За должность: зам. нач. цеха	4,6			
1.27	За должность: начальник цеха	4,8			
1.28	За должность: зам. нач. отдела	3,2			
1.29	За должность: нач. отдела	3,4			
1.30	За должность: зам. нач. производства	3,6			
	Фактор 2.0. Дополнительный оценочный коэффициент за руководство подчиненным персоналом				
2.1	За руководство бригадой (группой) до 3 человек	0,1			
2.2	За руководство персоналом численностью 4–6 человек	0,2			
2.3	За руководство персоналом численностью 7–10 человек	0,3			
2.10	За руководство персоналом численностью 1001–2000 человек	4,0			
2.18	За руководство персоналом численностью 1–10 млн человек	12,0			

Окончание табл.

1	2	3	4	5	6
2.19	За руководство персоналом численностью свыше 10 млн человек	13,0			
	Фактор 3.0. Дополнительное стимулирование работников за секретность				
3.1	За форму секретности № 3	0,1			
3.2	За форму секретности № 2	0,2			
3.3	За форму секретности № 1	0,3			
	Фактор 4.0. Дополнительный оценочный коэффициент за общий стаж работы		**0,5**		
4.1	За 3 года (опасных для жизни условий труда): шахтеры, атомщики и т.д.	(о / 3) х 0,1			
4.2	За 5 лет (вредных условий труда): химлаборатории и т.п.	(в / 5) х 0,1			
4.3	За 10 лет (нормальных условий труда)	(н / 10) х 0,1	0,5		
	Фактор 5.0. Дополнительный оценочный коэффициент за почетное звание		**0,2**		
5.1	За почетное звание «Заслуженный работник»	0,1	0,1		
5.2	За почетное звание «Ветеран труда»	0,1	0,1		
	Итого интегральный коэффициент трудового потенциала работника (КТПР)		**6,4**		
	Итого тарифная ставка (оклад) работника: МЗП х КТПР				

Действующая на предприятиях разрядная система оценки уровня квалификации не дает полного представления о реальном трудовом потенциале самого рабочего. Предлагаемая методика позволяет восполнить этот недостаток. Осознание всеми субъектами социально-трудовых отношений необходимости более справедливой и прогрессивной оценки труда должно спо-

собствовать закреплению новой системы оплаты труда на предприятиях всех форм собственности и повышению стимулирования как работников, так и владельцев предприятий.

Библиографический список

1. *Besley T.J., Ghatak M.* Property Rights and Economic Development // Discussion Paper (London). 2009. № 7243.

2. *Black B.R., Kraakman R., Tarassova A.* Russian Privatization and Corporate Governance: What Went Wrong? // Stanford Law Review. 2000. Vol. 52, № 6. P. 1731–1808.

3. Экономика и социология труда / Р.А. Яковлев, Ю.П. Кокин, А.Ф. Зубкова. URL: http://www.niitruda.ru/about/post_293.html

4. *Ляшецкий А.П., Голосов О.В., Яковлев Р.А., Крайнюков А.Н.* Организация, нормирование и оценка потенциала труда работников: учеб. пособие / под ред. В.В. Куликова. Саратов, 2010.

A.V. Baranova
State Support as an Element of Financial Provision for Agriculture in Russia

The necessity of financial provision for the agrarian sector in Russia is substantiated. Forms, methods, and ways of state participation in financial provision for the agrarian sector are assessed.

Key words and word-combinations: agrarian policy, state support, financial provision, crediting.

Обоснована необходимость государственной поддержки аграрного сектора в России. Оценены формы, методы и способы участия государства в финансовом обеспечении агропромышленного комплекса.

Ключевые слова и словосочетания: аграрная политика, государственная поддержка, финансовое обеспечение, кредитование.

УДК 336.531.2:338.43
ББК 65.261.512

А.В. Баранова

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОДДЕРЖКА КАК ЭЛЕМЕНТ ФИНАНСОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИИ

Агропромышленный комплекс является одной из крупнейших отраслей российской экономики. Он нацелен не только на обеспечение населения качественным и доступным продовольствием, но и на достижение продовольственной безопасности страны. Аграрный сектор наиболее подвержен влиянию разного рода негативных факторов нестабильности, что делает неизбежной необходимость его внешнего регулирования.

Для сельского хозяйства характерны зависимость получаемой конечной продукции от сезонности и природно-климатических