

---

## ВЛИЯНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ НА РЕАЛИЗАЦИЮ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РАБОТНИКА

---

ГРИНЕВА Валентина Николаевна, доктор экономических наук, профессор, проректор по научной работе Харьковского национального экономического университета.

НОВИКОВА Марина Николаевна, кандидат экономических наук, доцент кафедры бизнеса и предпринимательства Харьковского национального экономического университета

---

Производственно-финансовые результаты деятельности предприятия зависят от эффективности реализации трудового потенциала персонала, что непосредственно связано с уровнем развития социально-трудовых отношений. Трудовой потенциал наемного работника – это совокупность его внутренних качеств и характеристик, которые он может реализовать в трудовой деятельности при определенных условиях [4, 10]. К качествам, характеризующим трудовой потенциал наемного работника, можно отнести:

1. Работоспособность работника, которая характеризует его отдачу в процессе трудовой деятельности. Работоспособность зависит от многих факторов, таких как: состояние здоровья, мотивация труда, материальное и моральное стимулирование труда.

2. Ответственность, добросовестность и порядочность, характеризуются желанием нести ответственность и обеспечить высокое качество конечным результатам труда. Это зависит от системы ценностей, которые доминируют у работника, от того насколько они культивированы в обществе и на предприятии, от степени мотивации к труду, а также от эффективности стимулирования труда, основанного на этих личностных качествах.

3. Организованность и требовательность к себе, характеризуются уровнем организации труда работника и его желанием достигнуть поставленные цели.

4. Образованность характеризуется уровнем образования работника, который позволил ему приобрести определенную специальность и получить определенную квалификацию.

5. Культурное развитие формируется под воздействием множества факторов и характеризуется умением общаться в коллективе, избегать конфликтных ситуаций, быть приятным собеседником, излагать свои мысли доступно, в логически выстроенной последовательности, четко отвечать на поставленные вопросы и др.

Трудовой потенциал работника реализуется на предприятии в процессе социально-трудового общения. Поэтому вышеперечисленные качества, характеризующие трудовой потенциал работника, по-разному реализуются в зависимости от конкретных условий трудовой деятельности. Рассмотрим базовые условия реализации трудового потенциала работника:

*Условие 1.* Благоприятные условия труда: оснащение рабочего места на уровне лучших мировых стандартов; хороший морально-психологический климат в коллективе; высокая мотивация труда; эффективная система стимулирования труда, которая основана на принципе поощрения качественного высокопроизводительного труда при учете личного вклада каждого работника. В этих условиях можно ожидать, что работник будет реализовывать полностью свой трудовой потенциал.

*Условие 2.* Неблагоприятные условия труда: оснащение рабочего места не соответствует мировым стандартам, что объективно не дает возможность эффективно и качественно работать; морально-психологический климат в коллективе не благоприятный, характеризуется часто возникающими конфликтными ситуациями; мотивация труда низкая;

система стимулирования труда не учитывает личного вклада каждого работника; уровень поощрения труда не соответствует требуемому уровню трудовой отдачи. В этих условиях работник реализует свой трудовой потенциал настолько, насколько это ему позволяет только удержаться на рабочем месте до появления более выгодного предложения относительно смены места работы. Такие условия труда способствуют повышению текучести кадров, что приводит к частому обновлению производственного коллектива, дестабилизирует трудовой потенциал предприятия в целом.

Таким образом, трудовой потенциал работника реализуется в определенных условиях, которые формируются в процессе осуществления социально-трудовых отношений. Поэтому от уровня совершенства социально-трудовых отношений зависит эффективность реализации трудового потенциала работника. Вопросами, затрагивающими различные аспекты трудового потенциала на всех уровнях хозяйствования занимаются многие ученые-экономисты, такие как: А.И. Амоша, Л.О.Згалат-Лозинська, Е.Н. Красноносова, В.Н. Гавва, Е.А. Божко Г.М. Зуцина, Л.А. Костин и др. [4; 8; 10-12], однако в их работах не акцентируется внимание на влиянии социально-трудовых отношений на реализацию трудового потенциала наемного работника [5]. Поэтому целью данной статьи является определение составляющих социально-трудовых отношений, выявление их взаимодействия и обоснование влияния социально-трудовых отношений на реализацию трудового потенциала работника.

Развитие рыночных условий хозяйствования предусматривает совершенствование социально-трудовых отношений, которые складываются на предприятии на основе действующих законодательных актов, регламентирующих их формирование и реализацию. Современное предприятие представляет социально-экономическую систему открытого типа, которая активно взаимодействует с окружающей средой и характеризуется постоянными изменениями. Социально-трудовые отношения складываются между наемными работниками и работодателями в процессе осуществления трудовой деятельности, поэтому необходимо определить и охарактеризовать основные составляющие социально-трудовых отношений на современном предприятии (рис). К ним относят:

- оплату труда наемных работников;
- условия труда наемных работников;
- социальное партнерство;
- правовую основу социально-трудовых отношений.

Оплата труда наемных работников формируется на основе цены рабочей силы, важнейшей составляющей которой является заработная плата, состоящая из основной заработной платы, дополнительной заработной платы, поощрительных и компенсационных выплат. В соответствии с действующим Законом Украины "Про оплату труда" "заработная плата – это вознаграждение, выраженное, как правило, в денежном выражении, которую по трудовому договору собственник или уполномоченный им орган выплачивает работнику за выполненную им работу" [1]. Размер заработной платы зависит от сложности и условий выполнения работы, профессионально-деловых качеств работника, результатов его труда и финансово-хозяйственной деятельности предприятия. В состав расходов на оплату труда включаются все затраты предприятия на оплату труда независимо от источника их финансирования [1].

Известно, что расходы на оплату труда работников предприятия составляют фонд оплаты труда, который представляет общую сумму средств, затраченную в течение определенного времени предприятием на заработную плату основного производственного персонала, а также оплату труда работников, которые не включены в штат предприятия, но заняты в основном производстве и состоит из:

фонда основной заработной платы, представляющей вознаграждение за выполненную работу в соответствии с установленными нормами труда (нормы времени, выработки, обслуживания, должностных обязанностей). Она устанавливается в виде тарифных ставок (окладов) и разрядных расценок для работников и должностных окладов для служащих;

фонда дополнительной заработной платы, которая представляет вознаграждение за работу сверх установленных норм, за трудовые успехи и изобретательность и за особенные условия труда. Она включает доплаты, надбавки, гарантийные и компенсационные выплаты, предусмотренные действующим законодательством; премии, связанные с выполнением производственных заданий и функций;

поощрительных и компенсационных выплат, к которым относят выплаты в форме вознаграждений по результатам работы за год, премии по специальным системам и положениям, компенсационные и другие денежные и материальные выплаты, не предусмотренные действующим законодательством.

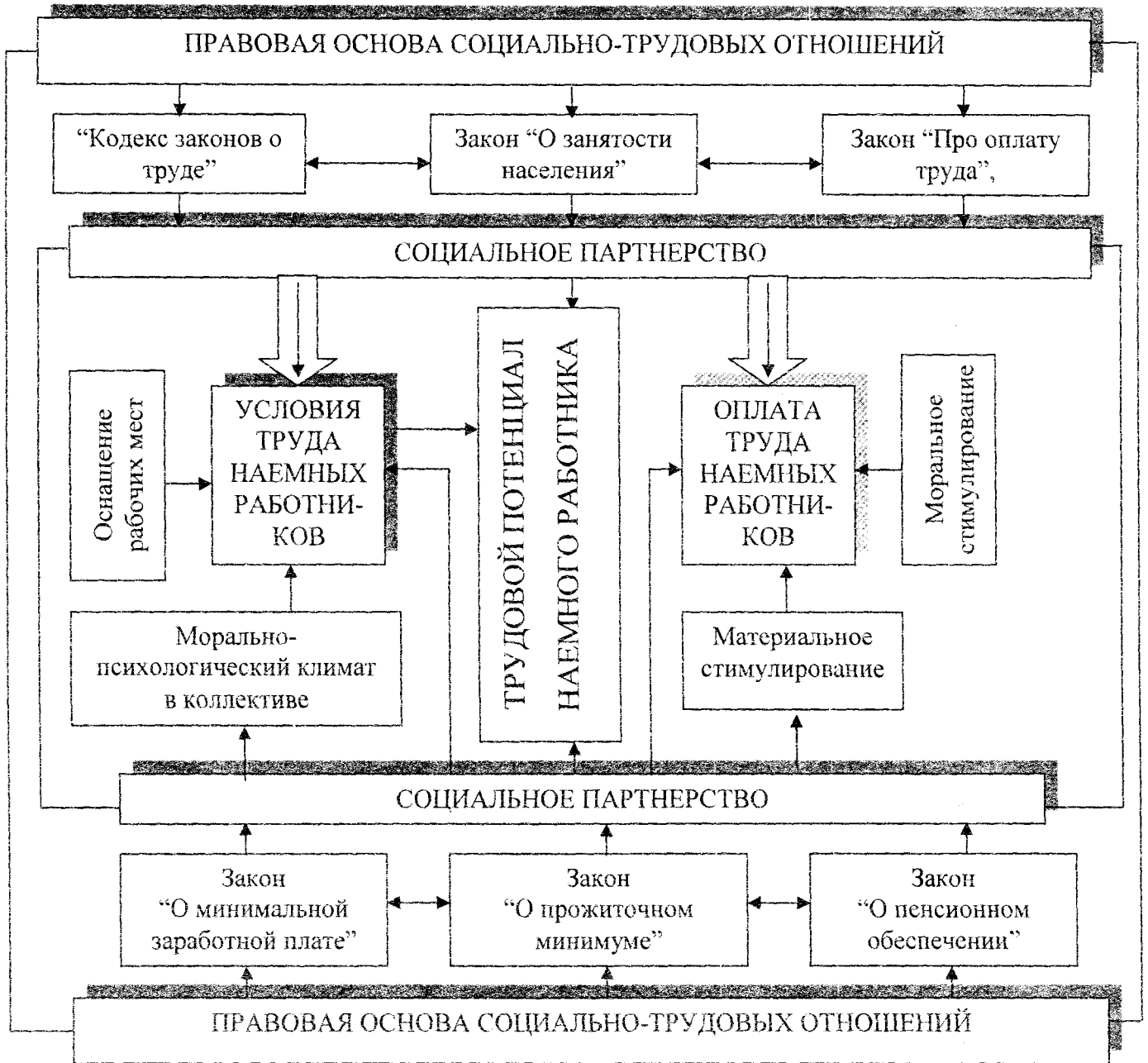


Рис. Схема взаимосвязи основных составляющих социально-трудовых отношений на предприятии

Организация оплаты труда осуществляется на основе действующих законодательных и нормативных актов, отраслевых и региональных договоров, коллективных и трудовых договоров [1].

В результате анализа оплаты труда, проведенного на десяти промышленных предприятиях г. Харькова за последние три года были получены данные, которые свидетельствуют о том, что в среднем 59,9% составлял фонд основной заработной платы; 34,9% — фонд дополнительной заработной платы и только 5,2% — фонд поощрительных и компенсационных выплат. Такая структура оплаты труда, при существующем уровне его оплаты, дает основание утверждать, что вознаграждение за выполненную работу не соответствует, затратам труда и ожиданиям наемных работников. Это приводит к занижению стоимости рабочей силы и не способствует повышению заинтересованности персонала в эффективной реализации своего трудового потенциала, что негативно отражается на качестве конечного результата.

Следует обратить внимание, на то, что понятие “фактическая стоимость рабочей силы” значительно шире, чем понятие “заработная плата”, так как оно включает, кроме прямой оплаты труда, оплату за неотработанное время, премии и нерегулярные выплаты, заработную плату в натуральной форме, льготы, услуги и помощь в натуральном и денежном выражении, расходы предприятия на оплату жилья работников, расходы на социальное обеспечение работников, расходы на профессиональное обучение и др., например, расходы на служебный транспорт для работников предприятия, спецодежду. Этим составляющим стоимости рабочей силы уделяется минимальное значение, что также снижает фактическую стоимость наемной рабочей силы. При этом заработная плата остается важнейшим источником формирования доходов населения, которые определяют уровень жизни трудоспособного населения. Так за период с 2001 по 2004 годы в Харьковской области в среднем удельный вес заработной платы в доходах населения составлял 43,5%. При этом среднемесячная номинальная заработная плата в 2004 году Харьковской области превышала минимальную заработную плату в 2,4 раза, а прожиточный минимум для трудоспособного населения в 1,5 раза, что свидетельствует о низком уровне среднемесячной номинальной заработной платы [6, 7]. Очевидными становятся проблемы несоответствия уровня минимальной заработной платы прожиточному минимуму для трудоспособного населения и среднемесячной реальной заработной плате. Поэтому возникает необходимость охарактеризовать динамику реальной заработной платы, которая формирует качество жизни трудоспособного населения и членов их семей (табл.). При этом представляется важным определение уровня фактической инфляции, которая превышает уровень официальной инфляции, и индексации заработной платы в соответствии с динамикой фактической инфляции, что способствует защите доходов трудоспособного населения от негативного влияния роста цен.

Данные табл. позволяют утверждать, что размер прожиточного минимума за последнее время превышал размер минимальной заработной платы, что представляется недопустимым, так как трудоспособное население, получающее минимальную заработную плату, не могло обеспечить себя необходимыми продовольственными товарами и непродовольственными товарами и услугами. К сожалению, такую тенденцию предусматривается сохранить и в ближайшей перспективе, что обуславливает необходимость изменения концептуальных подходов к формированию социально-трудовых отношений на всех уровнях хозяйствования. При этом среднемесячная номинальная заработная плата в среднем за период с 2000 по 2004 годы превышала прожиточный минимум для трудоспособного населения только на 11,4%, а среднемесячная реальная заработная плата — на 2,2%, что обуславливает неблагоприятные условия реализации трудового потенциала наемного работника, которому, как правило, необходимо обеспечить соответствующий прожиточный минимум не только себе, а и нетрудоспособным членам своей семьи.

Таблица

Основные показатели, характеризующие уровень доходов трудоспособного населения [2, 3]

Период действия	Размер прожиточного минимума для трудоспособного населения	Размер минимальной заработной платы	Размер среднемесячной номинальной заработной платы в Харьковской области	Размер среднемесячной реальной заработной платы в Харьковской области
2000 г.	287,63 грн.	104,00 грн.	230,00 грн.	182,83 грн.
2001 г.	331,05 грн.	*	310,00 грн.	292,18 грн.
2002 г.	365,00 грн.	152,5 грн.	370,40 грн.	372,64 грн.
2003 г.	365,00 грн.	195,00 грн.	454,58 грн.	420,13 грн.
2004 г.	386,73 грн.	237,00 грн.	568,56 грн.	506,29 грн.
2005 г.	431,00 грн.	289,50 грн.	*	*
2006 г.	489,5 грн.	350 грн.	*	*
Декабрь 2006 г. – прогноз	505,00 грн.	375,00 грн.	*	*

Примечание: \* данные отсутствуют.

Администрация предприятия должна быть заинтересована во внедрении действенных механизмов стимулирования высокопроизводительного труда на основе улучшения условий работы персонала. При этом должен учитываться личный вклад каждого работника в достижение конечного результата. Размер материального поощрения работника должен зависеть от: производительности труда, профессионально-квалификационных характеристик работника, стажа работы и количества отработанных им часов, сверх нормы, а также от качества конечного результата работы. Конечно, формализация этих факторов представляет сложный процесс, однако в современной научной литературе представлены соответствующие методики.

Совершенствование социально-трудовых отношений обуславливает необходимость использования современных форм стимулирования труда. К таким формам необходимо отнести предоставление работникам совокупности услуг по: предоставлению товарного кредита, беспроцентного кредита, получению образования, медицинскому обслуживанию, питанию и физической культуре, отдыху и туризму, получению жилья и льгот по оплате коммунальных услуг, обеспечению услугами юридического и финансового характера, бытовому обслуживанию, получению дачных участков, другим социальным льготам и услугам. При этом необходимо учитывать, что современные формы материального стимулирования оказывают благоприятное влияние на удовлетворение ожиданий наемного работника, формирует у него чувство собственной важности для достижения поставленных производственных целей. Важнейшими формами морального стимулирования труда в современных условиях остаются: повышение социального статуса и возможность карьерного роста. Финансовой основой материального стимулирования работников на предприятиях являются фонды материального поощрения и социального развития, которые имеют немаловажное значение для развития социально-трудовых отношений на предприятии в современных условиях хозяйствования. Также значительным источником повышения уровня оплаты труда является увеличение удельного веса затрат на оплату труда в структуре себестоимости продукции за счет снижения удельного веса материальных затрат. В 2004 году в промышленности Харьковской области удельный вес материальных затрат составлял 64,6%, а затрат на оплату труда – 9,5% [2].

Таким образом, увеличению оплаты труда наемных работников должно способствовать:

- увеличение уровня минимальной заработной платы, который должен превышать прожиточный минимум для трудоспособного населения;

- увеличение уровня прожиточного минимума для трудоспособного населения;

- обеспечение опережающего роста стоимости рабочей силы по сравнению с другими составляющими доходов населения;

- учет уровня фактической инфляции при индексации заработной платы;

- использование действенных современных стимулирующих механизмов высокопроизводительного труда. в частности, участие работников в распределении прибыли предприятия, предоставление первоочередного права работникам приобретать акции предприятия, учет при определении размера дополнительной заработной платы и поощрительных выплат личного вклада работника и его профессионально-деловых качеств;

- увеличение удельного веса заработной платы наемных работников в денежных доходах населения, а также удельного веса фонда оплаты труда в себестоимости продукции и валовом внутреннем продукте;

- совершенствование системы нормирования труда, приведение ее в соответствие с требованиями современных стандартов социально-трудовых отношений и существующих систем оплаты труда;

- разработка и внедрение на предприятиях механизма регулирования фонда оплаты труда в зависимости от результатов производственной и финансово-хозяйственной деятельности.

Условия труда на предприятии во многом обуславливают мотивационный аспект деятельности персонала. Это объясняется совокупностью показателей, формирующих условия труда на предприятии. К основным из них относят:

- уровень оснащения рабочих мест, в том числе уровень соответствия условий труда требованиям охраны труда;

- морально-психологический климат в коллективе.

Уровень оснащения рабочих мест необходимо оценивать по критериям соответствия мировым стандартам, ниже уровня мировых стандартов и выше уровня мировых стандартов. Уровень соответствия условий труда требованиям охраны труда является важной определяющей условий труда, однако существующие нормы охраны труда не соответствуют требованиям современных социально-трудовых отношений, поэтому требуют качественного улучшения. Это касается абсолютно всех аспектов норм охраны труда, прежде всего, норм площади и оснащения производственных и бытовых помещений, оснащения рабочих мест, норм противопожарной безопасности и т. д.

Морально-психологический климат в коллективе обусловлен частотой возникновения конфликтных ситуаций и эффективностью использования методов их предотвращения. При этом важным представляется система моральных ценностей, которая культивируется в коллективе, а также практическое следование этим ценностям, как со стороны рядовых работников, так и со стороны представителей администрации предприятия.

Социальное партнерство, как одна из составляющих социально-трудовых отношений, предусматривает сбалансирование интересов различных категорий персонала предприятия между собой, интересов наемного работника и работодателя путем урегулирования социально-трудовых отношений в процессе осуществления трудовой деятельности и найма на работу. Регулирование социально-трудовых отношений должно осуществляться на основе механизма проведения переговоров, консультаций, заключения трудовых контрактов, коллективных договоров. Совершенствование социального партнерства на предприятии должно осуществляться по следующим направлениям:

- формирование и функционирование структурных подразделений, занимающихся активизацией социального партнерства при эффективном вовлечении работников в процесс формирования и реализации социально-экономической политики предприятия;

проведение политики предотвращения трудовых конфликтов между социальными партнерами и содействие в их решении, в случае их возникновения, путем переговоров и принятия компромиссных решений;

подготовка и повышение квалификации специалистов по вопросам социально-трудовых отношений.

Правовая основа социально-трудовых отношений характеризуется содержанием основных законов, регламентирующих социально-трудовые отношения на всех уровнях хозяйствования. К таким законам относят “Кодекс законов о труде”, закон “О занятости населения”, закон “Про оплату труда”, закон “О прожиточном минимуме”, принимаемый на определенный период, закон “Про минимальную заработную плату”. Кодекс законов о труде в Украине призван регулировать социально-трудовые отношения, которые складываются в процессе трудовой деятельности, содействуя росту производительности труда, улучшению качества работы, повышению эффективности общественного производства и росту на этой основе материального и культурного уровня жизни наемного работника, укреплению его трудового потенциала. В Кодексе законов о труде особое внимание уделяется необходимости обеспечения высокого уровня условий труда на основе охраны трудовых прав работника, как необходимости для эффективной реализации трудового потенциала работника [1]. Закон “Про занятость населения” определяет правовые, экономические и организационные основы занятости населения Украины и его защиты от негативных видов безработицы, а также государственные социальные гарантии в реализации прав граждан на труд. Закон “Об оплате труда” определяет экономические, правовые и организационные основы оплаты работы наемных работников, которые находятся в трудовых отношениях с работодателем, на основе трудового договора с предприятиями, учреждениями, организациями всех форм собственности и хозяйствования, а также с отдельными гражданами и сферами государственного и договорного регулирования оплаты труда. Этот закон призван обеспечить воспроизводственную и стимулирующую функции заработной платы. Минимальная заработная плата – это законодательно установленный размер заработной платы за простую, неквалифицированную работу, ниже которого не может оплачиваться наемный труд. Прожиточный минимум – это стоимостная величина достаточная для обеспечения нормального функционирования организма человека и сохранения его здоровья, рассчитанная на основе возможности приобретения необходимого набора продуктов питания, а также минимального набора непродовольственных товаров и услуг для удовлетворения основных социальных и культурных потребностей человека. Минимальный потребительский бюджет – это набор продовольственных и непродовольственных товаров и услуг в натуральном и стоимостном выражении, который обеспечивает удовлетворение основных физиологических и социально-культурных потребностей человека. Закон “О пенсионном обеспечении” определяет организационно-правовые и экономические основы пенсионного обеспечения граждан, которые утратили трудоспособность в результате вхождения в пенсионный возраст. Существует минимальный размер пенсии по возрасту, который выплачивается в прошлом трудоспособному населению, которое в силу разных причин не имеет трудовой стаж, либо он недостаточный для начисления пенсии по трудовому стажу. Однако размер минимальной пенсии должен соответствовать стоимости минимального потребительского бюджета.

Анализ законодательной базы, регламентирующей социально-трудовые отношения показал, что практически все нормативно-правовые акты не соответствуют современным требованиям эффективной реализации трудового потенциала работника, так как не способствуют качественному улучшению оплаты труда, условий труда и социального партнерства на предприятиях. Таким образом, совершенствование социально-трудовых отношений необходимо осуществлять по основным направлениям, развитие которых будет способствовать качественному улучшению показателей, характеризующих трудовой потенциал работника и условий его реализации. Направления дальнейших научных исследований проблемы обеспечения эффективности реализации трудового потенциала

наемного работника связаны с разработкой методики оценки уровня развития социально-трудовых отношений на предприятии для обоснования управленческих решений, реализация которых направлена на улучшение условий труда и повышению уровня его оплаты.

#### Литература.

1. Законодательство Украины. Правовая серия "Инфодиск". [www.infodisk.com.ua](http://www.infodisk.com.ua), laws @ infodisk.com.ua, 2005.
2. Харьковская область в 2004 году. Статистический ежегодник. Харьков: ООО "Золотые страницы", 2004. – 608 с.
3. Харківська область в 2003 році. Статистичний щорічник / За ред. М.Л. Чмихало. – Харків: ПП "Крим Арт", 2004. – 644 с.
4. Адміністративне управління трудовим потенціалом: Навч. посіб./ Гриньова В.М., Красноносова О.М., Новікова М.М. Салун М.М. – Харків: ХНЕУ, 2004. – 428 с.
5. Амоша О. Забезпечення розвитку соціально-трудових відносин в Україні // Журнал європейської економіки. – 2002. – Т. 1, № 2 – С. 175 – 177.
6. Волгин А.П., Плакся В.И. Доходы и занятость. Мотивационный аспект. – М.: Луч, 1994. – 104 с.
7. Волгин Н.А., Журавлев П.В., Одегин Ю.Г. Управление человеческими ресурсами: опыт индустриально развитых стран. – М.: Экзамен, 2002. – 448 с.
8. Гавва В.Н., Божко Е.А. Потенціал підприємства: формування та оцінювання. – К.: Центр навчальної літератури, 2004. – 224 с.
9. Гонтмахер Е.Ш. Социальная политика. Уроки 90-х.– М.: Гелиос АРВ, 2000. – 284 с.
10. Згалат-Лозинська Л.О. Економічний механізм ефективного використання трудового потенціалу за умов формування ринкових відносин: Автореф. дис. ...канд. екон. наук: 08.02.03 / Науково-дослідний економічний інститут міністерства економіки та з питань європейської інтеграції України. – К., 2002. – 16 с.
11. Зущина Г.М., Костин Л.А. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества.– М.: МИК, 1996. – 416 с.
12. Социально-трудовые отношения: оценка и направления совершенствования: Сборник научных трудов / А.И. Амоша и др.; НАН Украины, Ин-т экономики промышленности. – Донецк, 1996. – 164 с.

Поступила в редколлегию 25.04.2006 г.

© Гринева В.Н., Новикова М.Н., 2006