

О СИСТЕМЕ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

ЮРИЙ СУВАРЯН

На современном этапе интенсивного развития общественного производства одним из важнейших факторов повышения производительности труда является совершенствование материального и морального стимулирования работников. Оно тесно связано с дальнейшим развитием и улучшением всей системы хозяйствования и, в частности, с совершенствованием экономического стимулирования. Материальное стимулирование—составная часть всей системы экономического стимулирования. Последнее обеспечивает реализацию личных, коллективных и общественных материальных интересов, а также их сочетание и, тем самым, осуществление принципа *материальной заинтересованности*, для которого в качестве форм (стимулов) служат хозрасчет, цена, кредит, плата за фонды, рентные (фиксированные) платежи, заработная плата, премии.

Посредством материального стимулирования обеспечивается реализация личных материальных интересов, а также сочетание личных, коллективных и общественных интересов. Таким образом, только материальное стимулирование претворяет в жизнь принцип *личной материальной заинтересованности*, основными формами или стимулами которого являются заработная плата и премии.

Материальное стимулирование выражает связь между удовлетворением материальных потребностей работников и внесенным ими в производство трудовым вкладом. Через систему материального поощрения прежде всего стимулируется вовлечение людей в процесс труда, поскольку благодаря этому удовлетворяются потребности в материальных благах. Однако вовлечение в процесс труда еще не является достаточным условием для достижения высоких количественных и качественных результатов трудовой деятельности. Поэтому удовлетворение потребностей людей ставится в зависимость не только от трудовой деятельности, но и ее количественных и качественных результатов. А в условиях интенсификации производства наряду с количественными результатами труда повышается значение качественных показателей и, в частности, эффективности труда. В этом смысле материальное стимулирование работников является материальным стимулированием развития производства и повышения производительности живого труда. Более того, оно выступает и как материальное поощрение роста производительности общественного труда. Производительность общественного труда измеряется соотношением объема производства и совокупности

живого и овеществленного труда. Это обобщающий показатель эффективности производства, который рассчитывается с помощью следующей формулы:

$$W = \frac{H}{Z + M + A + K \cdot E_n},$$

где H —объем национального дохода (чистого продукта); Z —годовой фонд заработной платы, который определяется как произведение численности работников и средней заработной платы; M —величина материальных оборотных фондов; A —сумма амортизации основных фондов; K —объем капитальных вложений; E_n —нормативный коэффициент сравнительной эффективности, равный 0,12.

Известно, что результаты трудовой деятельности каждого работника, коллектива и всего общества синтезируются в уровне и темпах роста производительности труда, важнейшими факторами которого являются внедрение в производство научно-технических достижений и их рациональное использование, повышение квалификации работников, совершенствование организации труда и производства, обеспечение выпуска высококачественной продукции.

Для роста производительности общественного труда важное значение имеет также эффективное использование основных и оборотных фондов. Таким образом, повышение производительности труда охватывает все основные стороны производства, то есть производственно-технологическую, проектно-конструкторскую, организационную, социальную сферы. Следовательно, система материального стимулирования повышения производительности труда должна включать в себя: а) стимулы повышения производительности живого труда, б) стимулы повышения производительности общественного труда. Причем, стимулы повышения производительности общественного труда по степени охвата шире и включают в себя материальное стимулирование эффективного использования не только живого, но и овеществленного труда. Необходимо отметить, что материальное стимулирование труда отличается от материального поощрения роста производительности труда. Последнее в основном относится к стимулированию результатов трудовой деятельности, а система материального стимулирования труда, кроме этого, охватывает вовлечение работников в общественное производство и побуждение к трудовой деятельности. Для совершенствования стимулирования повышения производительности труда необходимо, естественно, выяснить функциональную роль и значение отдельных форм материального поощрения во всей системе.

В экономической литературе до сегодняшнего дня система стимулирования повышения производительности труда характеризовалась только материальными и моральными стимулами, необходимыми для эффективного использования живого труда. Формами стимулирования считались заработная плата, фонд материального поощрения, премиро-

вание работников¹. Ряд экономистов считает формами стимулирования роста производительности труда, кроме указанных, материальное поощрение создания и внедрения в производство новой техники, использование экономии фонда заработной платы, принятие оптимальных напряженных плановых заданий². В. Грузинов разделяет материальные стимулы на две части: прямые и косвенные. Причем, прямые материальные стимулы, как считает автор, связаны с личной материальной заинтересованностью (заработная плата, премии за создание и внедрение новой техники, за победу в социалистическом соревновании, премии из фонда материального поощрения и т. д.). Косвенное стимулирование выражается в форме улучшения условий труда и облегчения, которое осуществляется благодаря внедрению в производство за счет использования части прибыли передовых технологических процессов, усовершенствованных машин и оборудования³.

Однако стимулы повышения производительности живого труда не ограничиваются вышеотмеченными. Тем более не правы те экономисты, которые считают, что для стимулирования роста производительности труда необходимо, чтобы он стал фондообразующим показателем для формирования фондов коллективного поощрения предприятий (производственных объединений). Для совершенствования системы материального стимулирования роста производительности труда этого явно недостаточно, поскольку формы стимулирования этого показателя разнообразны и, как было отмечено, охватывают все стороны процесса производства.

Кроме того, по существу в экономической литературе не характеризуются стимулы повышения производительности общественного труда. Между тем необходимо прежде всего разработать систему стимулирования эффективного использования живого и овеществленного труда и лишь затем выделить из нее формы поощрения роста производительности живого труда. Это вытекает из механизма роста производительности труда, согласно которому: «Повышение производительности труда заключается именно в том, что доля живого труда уменьшается, а доля прошлого труда увеличивается, но увеличивается так, что общая сумма труда, заключающаяся в товаре, уменьшается: что, следовательно, количество живого труда уменьшится больше, чем увеличивается количество прошлого труда»⁴. Из этого положения следует, что рост производительности труда это и экономия общественного труда (не только живого), и процесс взаимозамещения двух различных видов

¹ «Стимулирование роста производительности труда», под ред. В. И. Клецкого, Минск, 1974, стр. 11.

² И. Маслова, Вопросы экономической эффективности новой системы материального стимулирования в промышленности СССР, М., 1971, стр. 49.

³ В. И. Грузинов, Материальное стимулирование труда в странах социализма (вопросы теории и практики стимулирования труда), М., 1968, стр. 19.

⁴ К. Маркс и Ф. Энгельс, Соч., т. 25, ч. I, стр. 286.

труда. Следовательно, система стимулирования должна относиться к использованию живого и овеществленного труда в целом, а затем и отдельно к составным частям.

Очевидно, что среди материальных стимулов повышения производительности общественного труда важнейшим является заработная плата. Она является в социалистическом обществе не только основным источником повышения жизненного уровня народа, но и важнейшим рычагом личной материальной заинтересованности. Еще в первом документе о тарифной системе, который был принят Совнаркомом РСФСР и подписан В. И. Лениным 10 сентября 1921 г., было отмечено, что заработная плата должна быть связана с участием работника в производстве, а ее повышение—с ростом производительности труда⁵.

В. И. Ленин в работе «Очередные задачи Советской власти», говоря о Тейлоровской системе организации труда, писал: «На очередь надо поставить, практически применить и испытать сдельную плату, применение многого, что есть научного и прогрессивного в системе Тейлора, соразмерение заработка с общими итогами выработки продукта или эксплуатационных результатов железнодорожного и водного транспорта и т. д. и т. п.»⁶.

В условиях развитого социализма стимулирующее значение заработной платы отнюдь не уменьшается. На XXV съезде КПСС была поставлена задача «усилить стимулирующую роль оплаты по труду, зависимость доходов каждого работника от его личного трудового вклада и вклада коллектива в развитие общественного производства, повышение его эффективности»⁷.

Стимулирующее значение заработной платы прежде всего зависит от ее организации, оно по существу определяется эффективным и целенаправленным применением трех ее элементов: нормирование труда, тарифная система, формы и системы заработной платы.

Уровень организации заработной платы отражается в ее структуре. Заработная плата разделяется на две части: на основную и дополнительную. Основная—это тарифная заработная плата, которая зависит от индивидуальных результатов труда, выдается работникам в государственно гарантированном размере в соответствии с требованиями закона распределения по труду и имеет относительно стабильный характер. А дополнительная заработная плата, в отличие от этого, колеблется и большей частью зависит от уровня интенсивности труда, а также от результатов труда всего коллектива предприятия. В дополнительную заработную плату входят доплаты за перевыполнение норм, премии, выдаваемые рабочим из фонда заработной платы, и другие выплаты (за совмещение профессий, профессиональное мастерство, условия труда и т. д.), премии из фонда материального поощрения (кроме единовремен-

⁵ «Ленинский сборник», XXIII, стр. 260.

⁶ В. И. Ленин, Полн. собр. соч., т. 36, стр. 189.

⁷ «Материалы XXV съезда КПСС», М., 1977, стр. 167.

менной помощи), специальные премии за создание и внедрение новой техники, за экономию материалов, топлива и т. д. Кстати, некоторые экономисты считают дополнительной заработной платой только премии, выдаваемые из фонда материального поощрения⁸. Однако премии, выдаваемые из фонда заработной платы и из фонда материального поощрения, по своему характеру (а не по функциональному назначению) почти не различаются и обусловлены результатами работы отдельных работников и коллективов, и в этом смысле они не стабильны, следовательно, входят не в основную, а в дополнительную заработную плату. Преобладающий удельный вес в структуре заработной платы имеет ее основная часть, которая составляет примерно 2/3, а остальная приходится на долю переменной части.

Посредством каждой из указанных частей заработной платы осуществляются определенные функции, которыми и определяется их роль в стимулировании роста производительности труда. Основной заработной платой невозможно стимулировать все результаты труда каждого работника, поскольку она выплачивается за труд средней интенсивности. Как правило, интенсивность индивидуального труда отклоняется от ее среднего уровня, а результаты труда высокой интенсивности необходимо дополнительно стимулировать. Следовательно, для того, чтобы стимулировалось повышение количественных и качественных результатов индивидуального труда, экономное использование средств производства и внедрение новой техники, применяются различные формы премирования работников, благодаря которым образуется дополнительная заработная плата. Говоря о премиях, В. И. Ленин отмечал, что их необходимо применять «...за наиболее успешную и особенно за организаторскую работу». В. И. Ленин далее пишет: «... премии будут недопустимы при системе полного коммунизма, но в переходную эпоху от капитализма к коммунизму обойтись без премий нельзя...»⁹. Посредством дополнительной заработной платы стимулируются хозрасчетные результаты труда коллектива (предприятия), сочетаются личные и коллективные интересы. Это осуществляется благодаря формированию и использованию фонда материального поощрения.

Таким образом, основная заработная плата и разные виды дополнительной заработной платы имеют определенные особенности формирования и различные функции по стимулированию роста производительности труда. Так, основная заработная плата является стимулом для достижения заранее установленного среднего уровня производительности труда. В этом случае рабочий может получить только свой тариф. В случае достижения большей производительности он получает дополнительную заработную плату в виде доплаты за перевыполнение норм, а также премий. Или работник получает премию за экономию сырья,

⁸ И. Я. Обломская, Система личных материальных стимулов при социализме, М., 1972, стр. 73—74.

⁹ В. И. Ленин, Полн. собр. соч., т. 38, стр. 98.

материалов, топлива, энергии, и этим стимулируется рост производительности общественного труда. Следовательно, отдельными формами стимулирования роста производительности общественного труда являются основная заработная плата, все премии, выдаваемые за улучшение результатов труда, в том числе и премии из фонда материального поощрения.

Действенными стимулами поощрения роста производительности труда являются также порядок планирования фонда заработной платы и использование его сэкономленной части. В настоящее время фонд заработной платы планируется по годам, исходя из уровня прошлого года и некоторого его роста в планируемом периоде. Этот метод планирования заработной платы препятствует эффективному использованию рабочей силы, не стимулирует относительного сокращения численности работников. Плановое задание по заработной плате может благоприятствовать ускорению роста производительности труда в том случае, когда оно будет установлено по нормативному методу, а экономия фонда заработной платы будет оставлена в распоряжение предприятия с тем, чтобы она была использована для поощрения работников, совмещающих профессии, расширяющих зоны обслуживания и т. д., как это делается в ряде стран—членов СЭВ. Эта форма материального стимулирования роста производительности труда с успехом была экспериментирована на предприятиях Министерств приборостроения, средств автоматизации и систем управления, нефтяного и химического машиностроения, Главмосавтотранса.

Рассматривая указанную форму стимулирования повышения производительности живого труда и отмечая необходимость создания единой системы поощрения ее роста, Г. Егиазарян предлагает экономию фонда заработной платы, обусловленную улучшением деятельности коллектива предприятия (объединения), целиком направлять в виде дополнительных отчислений в фонд материального поощрения и тем самым ликвидировать премирование работников за счет этой экономии¹⁰. Однако нормативное планирование фонда заработной платы в сочетании с использованием экономии фонда заработной платы для дополнительной оплаты работников призвано способствовать совершенствованию организации заработной платы, а также стимулировать выполнение плановых заданий с меньшей численностью работников. Эти доплаты выплачиваются в размере до 30% тарифной ставки или должностного оклада за расширение зоны обслуживания, совмещение профессий и т. д., т. е. за индивидуальные результаты отдельных или групп работников. Образование и использование фонда материального поощрения, как известно, имеет несколько иные функции. За счет этого фонда поощряются коллективные (хозрасчетные) результаты труда коллектива. Ввиду того, что указанные доплаты и премии из ФМП выполняют различные

¹⁰ Г. А. Егиазарян, Материальное стимулирование роста эффективности промышленного производства, М., 1976, стр. 197—198.

функциональные роли в системе стимулирования, на наш взгляд, вряд ли целесообразно экономии фонда заработной платы отчислять в фонд материального поощрения.

В системе стимулов роста производительности труда имеют важное значение также формы морального поощрения. Всю систему стимулирования роста производительности общественного труда можно показать в следующей схеме (см. стр. 54).

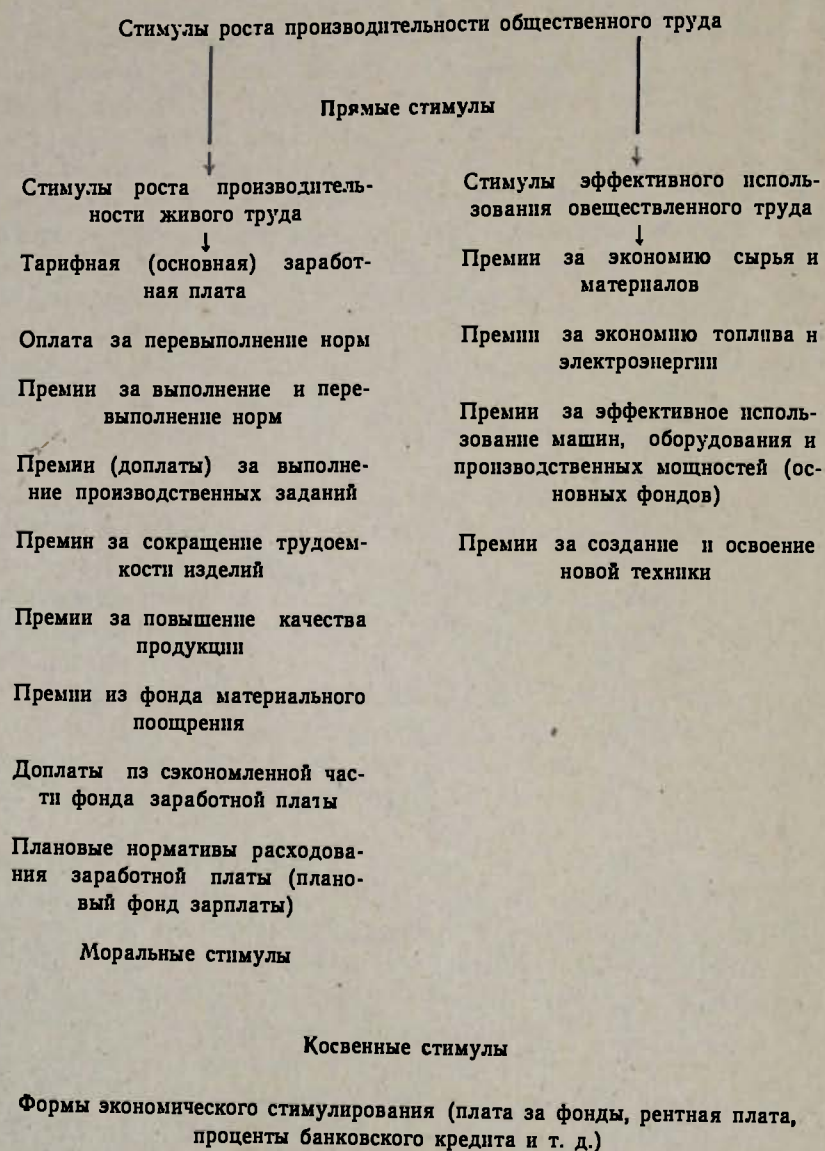
Указанные формы стимулирования подразделяются на прямые и косвенные. Как показано в схеме, к косвенным стимулам относятся плата за фонды, рентные (фиксированные) платежи и т. д., которые призваны реализовать коллективные и общественные интересы, т. е. осуществлять принцип материальной заинтересованности коллектива. Очевидно, что они не являются формами реализации личных интересов и, следовательно, прямыми материальными стимулами труда работников. Таким образом, эти экономические стимулы способствуют повышению производительности труда только косвенно, через призмы коллективных интересов.

В материалах XXV съезда КПСС указано, что премиальные выплаты должны еще больше способствовать повышению производительности труда, ускоренному освоению производственных мощностей, улучшению использования действующего оборудования, внедрению новой техники, экономии сырья и материалов, повышению качества продукции. В основных направлениях по развитию народного хозяйства СССР на 1976—1980 гг. поставлена задача: «усилить роль экономических стимулов в росте эффективности производства, повышении качества продукции, ускорении научно-технического прогресса, обеспечении ритмичной работы предприятий, улучшении использования трудовых и материальных ресурсов»¹¹. Для осуществления этой задачи необходимо построить систему материального стимулирования так, чтобы заработная плата каждого работника была поставлена в зависимость от личного трудового вклада в развитие общественного производства, повышение его эффективности.

Исследования показывают, что на промышленных предприятиях формы материального стимулирования используются все еще не целенаправленно. Это положение подтверждается анализом структуры заработной платы, а также практики ее организации и порядка премирования. В средней заработной плате большой удельный вес имеет оплата рабочих-сдельщиков за перевыполнение зачастую заниженных норм труда, которая на отдельных предприятиях достигает 40—60 %. Значительна также доля премий за выполнение и перевыполнение этих норм. Эти премии призваны стимулировать выполнение технически обоснованных норм. Однако в большинстве случаев нормы труда достаточно не обоснованы и легко перевыполняются. Следовательно, указанные премии в принципе не имеют стимулирующего значения. Наряду с этим

¹¹ «Материалы XXV съезда КПСС», стр. 172.

СИСТЕМА СТИМУЛИРОВАНИЯ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ОБЩЕСТВЕННОГО ТРУДА



в промышленности республики не получила широкого распространения практика поощрения внедрения передовых норм и единых отраслевых нормативов, а также премирование за сокращение трудоемкости продукции.

Очень незначительная доля премий за внедрение новой техники, повышение качества продукции. По нашим расчетам, удельный вес премий за создание и внедрение новой техники в средней заработной плате работников промышленности составляет около 0,07%. На отдельных предприятиях он достигает 1%, но не больше. На «Армэлектростроительном» им. В. И. Ленина в 1976 г. доля премий за создание и внедрение новой техники в средней заработной плате работников составила 0,35%, на Ереванском заводе автозапчастей—0,49%, на Ереванском электроламповом заводе—0,42%, на станкостроительном заводе им. Ф. Э. Дзержинского—0,3%, на заводе «Ереванкабель»—0,63%, на Ереванском электроаппаратном заводе—1,02% и т. д. При этом, обычно удельный вес этих премий в заработной плате рабочих меньше, чем у ИТР. Так, на «Армэлектростроительном» им. В. И. Ленина доля премий за новую технику в заработной плате рабочих составила 0,01%, а у ИТР—2%.

На предприятиях еще не получило широкого распространения премирование за рациональное использование материальных ресурсов. Премирование рабочих за экономию сырья и материалов осуществляется главным образом в отраслях легкой и пищевой промышленности и значительно меньше—в машиностроении и металлообработке, где особенно велики резервы снижения затрат.

Использование основных фондов, в частности машин, оборудования, а также производственных мощностей прямо не поощряется, а плата за фонды—это средство экономического стимулирования. Иначе говоря, в настоящее время в основном материально стимулируется рост производительности живого труда, а эффективное использование овеществленного труда в достаточной степени не поощряется.

Из изложенного вытекает, что материальное стимулирование повышения производительности общественного труда по существу не строится как единая система. Отдельные формы стимулирования независимы, не взаимосвязаны, не едины источники стимулирования. Известно, что преобладающая часть роста производительности труда обеспечивается за счет внедрения в производство достижений научно-технического прогресса. Между тем, порядок материального стимулирования за создание и внедрение новой техники не связан с фактической эффективностью освоения новой техники, более того, он почти не увязан с уровнем и динамикой производительности труда. Источником премирования за внедрение новой техники является статья, предусматриваемая в себестоимости продукции, а показателем премирования—осуществление предусмотренного планом мероприятия. И источник, и показатель премирования не имеют связи с каким-либо показателем эффективности производства, в том числе и с производительностью труда. Это одна из причин

низкой эффективности внедрения новой техники в производство. Одним из показателей эффективности внедрения новой техники является число относительно высвобожденных работников. Сопоставление количества проведенных мероприятий и числа высвобожденных работников показывает, что с точки зрения сокращения трудоемкости продукции эти мероприятия малоэффективны. Достаточно отметить, что в 1975 г. в промышленности республики на одно мероприятие приходилось 0,7 относительно высвобожденного работника. Низка доля внедрения новой техники в общем приросте производительности труда, которая в девятой пятилетке составила 30%, в 1976 году—23,4%.

Источником премирования за экономию предметов труда является фонд заработной платы, а показателем—сумма экономии. Рациональное использование предметов труда направлено на сокращение производственных затрат и в конечном счете на повышение производительности общественного труда. Следовательно, целесообразно, чтобы источник такого премирования был связан с хозяйственными результатами деятельности предприятия. На наш взгляд, система материального стимулирования должна быть направлена на обеспечение роста эффективности производства, и в этом смысле оплату каждого работника необходимо ставить в зависимость от количественных и качественных показателей труда. С этой целью нужно в первую очередь в общей заработной плате наряду с основной заработной платой повысить значение и долю дополнительной оплаты труда и ее отдельных элементов. Это особенно относится к премиям, выдаваемым за внедрение новой техники, повышение качества продукции, эффективное использование оборудования, экономию предметов труда, снижение трудоемкости продукции. Материальное стимулирование должно осуществляться из двух источников: из фонда заработной платы и фонда материального поощрения. Причем, внедрение новой техники, повышение качества продукции, использование средств производства должны стимулироваться только из фонда материального поощрения. Посредством основной (тарифной) заработной платы необходимо стимулировать вовлечение людей в процесс труда и количественные результаты труда работников, а дополнительной заработной платы—в основном качественные и частично количественные показатели труда.

Для совершенствования материального стимулирования роста производительности труда поучителен опыт Волжского автомобильного завода им. 50-летия СССР¹², где в общей заработной плате работников значительно сокращен удельный вес государственно гарантированной стабильной заработной платы, т. е. тарифа, и увеличена доля тех элементов, величина которых обусловлена качественными и количественными результатами труда. Так, на этом предприятии в заработной плате рабочих тарифная заработная плата составляет 55,5%, а дополни-

¹² «Организация, нормирование и оплата труда в поточно-массовом производстве (опыт Волжского автомобильного завода)», М., 1975.

тельная—44,5%. В дополнительную заработную плату входят: доплаты за условия труда и профессиональное мастерство, выполнение нормированных заданий, премии за сокращение трудоемкости продукции и повышение производительности труда. На наш взгляд, доплаты за условия труда и профессиональное мастерство, которые составляют 6,3% заработка, можно включить в тарифную заработную плату, т. е. в тарифные ставки. Причем, для того, чтобы стимулировалось повышение квалификации рабочих, овладение несколькими профессиями, внедрение технически обоснованных норм, необходимо применять метод подвижных тарифных ставок. В этом случае тарифные ставки утверждаются с определенным диапазоном, с минимальным и максимальным уровнями, в пределах которых они могут устанавливаться в дифференцированном порядке для отдельных рабочих. Максимальные ставки могут устанавливаться для рабочих одного и того же разряда в том случае, если они работают по технически обоснованным нормам, владеют несколькими профессиями, имеют высокую квалификацию и качественно выполняют производственные задания. Подвижные тарифные ставки заранее устанавливаются и могут применяться в периоды между отдельными этапами пересмотра тарифной системы. В ряде социалистических стран (ПНР, ГДР, ЧССР) на предприятиях в пределах экономии фонда заработной платы по разрешению вышестоящих организаций повышаются тарифные ставки тех рабочих, которые работают по технически обоснованным нормам¹³.

Таким образом, основная (тарифная) заработная плата, которая гарантируется государством, имеет стабильный характер и выдается за труд средней интенсивности. Она должна составлять 60—62% всего заработка. 38—40% всего заработка должна составлять дополнительная заработная плата, которая обусловлена количественными и качественными результатами коллективного и индивидуального труда. Причем, преобладающим (28—30%) должно быть премирование за качественные показатели, а доплаты за перевыполнение норм или выполнение нормированных заданий должны составлять сравнительно малую долю (10%). Однако это не означает, что тем самым ослабятся роль и функциональное значение тарифа в заработной плате. В условиях его решающей роли повысится значение тех элементов заработной платы, которые определяются ростом эффективности, т. е. повышением производительности общественного труда. Одновременно понижаются роль, и величина доплат и премий, образуемых за счет перевыполнения опытно-статистических норм.

Несомненно, что порядок и показатели премирования необходимо дифференцировать по отраслям и даже предприятиям, поскольку, если на одном предприятии решающим для повышения эффективности производства является снижение материалоемкости продукции, на другом—

¹³ «Структура заработной платы в промышленности стран членов СЭВ», М., 1972, стр. 45.

фондоемкости, то на третьем определяющим является сокращение трудоемкости или повышение качества продукции. Важно то, чтобы система материального стимулирования была направлена на обеспечение повышения производительности общественного труда на основе ускорения научно-технического прогресса.

Для повышения эффективности производства и производительности труда важное значение имеют формирование и использование фондов материального поощрения. В настоящее время задание по росту производительности труда считается одним из обязательных показателей формирования фонда материального поощрения¹⁴. По новому порядку формирования и использования фондов стимулирования министерствам (ведомствам) поручается устанавливать для предприятий, исходя из целесообразности, дифференцированные фондообразующие показатели, число которых не должно превышать 3-х (в отдельных отраслях—4-х), имея целью стимулировать выполнение следующих показателей (первые два обязательны): 1. рост производительности труда; 2. повышение удельного веса продукции высшей категории качества в общем объеме производства; 3. уровень общей (расчетной) рентабельности или фондоотдачи; 4. рост объема производства или прибыли (расчетной); 5. снижение себестоимости продукции; 6. освоение производственных мощностей (достижение проектных технико-экономических показателей) в нормативные сроки. Следует заметить, что указанные показатели не отражают материального стимулирования внедрения новой техники. Поэтому, на наш взгляд, необходимо к ним добавить также выполнение заданий по внедрению новой техники. Кроме того, определенный интерес для материального стимулирования повышения эффективности производства представляет формирование фондов материального поощрения в зависимости от динамики производительности общественного труда, а не роста производительности живого труда. Это даст возможность комплексно стимулировать как производительность живого труда, так и повышение фондоотдачи и снижение материалоемкости продукции. Показатель роста производительности общественного труда может являться одним из обязательных фондообразующих показателей, а повышение производительности живого труда—одним из основных условий премирования из фонда поощрения.

Эффективность системы материального стимулирования должна характеризоваться соотношением полученного результата и произведенных затрат. Поскольку материально стимулируется рост производительности труда, то независимо от масштабов охвата (предприятие, объединение, отрасль, народное хозяйство) эффективность материального стимулирования может определяться соотношением полученного результата, то есть повышения производительности труда и затрат, иначе темпов роста средней заработной платы. Эффективность материального сти-

¹⁴ «Экономическая газета», 1976, № 50.

мулирования может характеризоваться также показателем затрат заработной платы (премий) к единице продукции. Разумеется, влияние материального стимулирования может выразиться посредством ускорения внедрения в производство и освоение достижений научно-технического прогресса, повышения качества продукции, улучшения использования средств производства. Однако обобщающим отражением всего этого является повышение производительности живого, а также общественного труда.

Если производительность труда растет быстрее средней заработной платы, то это свидетельствует об эффективности всей системы материального стимулирования. А если заработная плата растет быстрее производительности труда, то это значит, что в системе стимулирования имеются недостатки, следовательно, необходимо усовершенствовать организацию основной заработной платы, а также систему премирования.

Поскольку коэффициент нормального соотношения роста производительности труда и средней заработной платы может устанавливаться от 0 до 1, то целесообразно наряду с планированием заработной платы по нормативному методу устанавливать для отдельных отраслей (предприятий) нормативные коэффициенты указанного соотношения по отдельным годам. Это практически позволит обеспечить совершенствование системы материального стимулирования и повышение ее эффективности за счет непрерывного улучшения организации заработной платы и практики премирования.

ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԱՐՏԱԴՐՈՂԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ԱՃԻ
ՆՅՈՒԹԱԿԱՆ ԽԹԱՆՄԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳԻ ՄԱՍԻՆ

ՅՈՒՐԻ ՍՈՒՎԱՐՅԱՆ

U. v. p. n. p. n. i. v.

Աշխատանքի արտադրողականության աճի նյութական խթանման համա-
կարդը անտեսական խթանման մաբողջական համակարգի բաղադրամասն է։
Այն ներառում է կենդանի և հասարակական աշխատանքի արտադրողակա-
նության խթանման ձևերը։ Դրանք աշխատավարձի հիմնական և լրացուցիչ
(փոփոխական) տարրերն են, այն է՝ տարիֆային աշխատավարձը, նյութա-
կան խրախուսման և աշխատավարձի ֆոնդից տրվող դանադան հավելավճար-
ներն ու պարգևները, որոնք տրվում են նորմանների կատարման, նոր տեխնի-
կայի ստեղծման ու ներդրման, աշխատանքի առարկաների տնտեսման,
բարձրորակ արտադրանքի թողարկման, մասնագիտությունների համատեղ-
ման համար և այլն։ ՀՄՄՀ արդյունաբերության մեջ խթանման առանձին ձև-
վերի գործնական կիրառության վերլուծությունից բխում է, որ անհրաժեշտ է
միջին աշխատավարձի կառուցվածքում մեծացնել այն փոփոխական տարրերի
բաժինը, որոնց մեծությունը որոշվում է աշխատողի աշխատանքի քանակա-
կան ու որակական արդյունքներով։