

Адукацыйна-выхаваўчая сфера непасрэдна працуе на будучыню, фарміруючы асабістыя якасці чалавека, яго веды, светапогляд, паводзіны, а ў выніку – духоўны і эканамічны патэнцыял грамадства.

«ТЕОРИЯ РАВЕНСТВА» В ЭФФЕКТИВНОМ ИСПОЛЬЗОВАНИИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ, ДВИЖУЩИЕ ФАКТОРЫ И МОДЕЛИ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОЧИХ МЕСТ

Курбанов Курбан Рамазан, старший научный сотрудник, Институт Экономики НАН Азербайджана, г. Баку

Экономические реформы, претворяемые в жизнь в Азербайджанской Республике, требуют приобщения к передовым мировым стандартам и усвоения теоретических знаний, в том числе в области использования рабочей силы. С учетом интересов нашей республики заслуживает внимания поддержка развития агропромышленных отраслей в западных странах.

С полным основанием можно утверждать, что достижение высоких показателей производительности труда в США и других развитых странах мира является результатом применения научных требований «теории равенства» в отношении лиц, работающих на предприятиях и организациях. Рассмотрим сущность этих требований, представляющих интерес для рассматриваемого нами вопроса.

Известно, что на современном этапе развития одна из целей работников, занятых на агропромышленных предприятиях, пользующихся новыми поддержками, является получение справедливой оценки своего труда. При этом справедливость необходимо увязывать с равенством. Если к фермеру и работнику, обрабатывающему продукт результата фермерского труда, относятся также как и к другим работникам, занятым в данном производстве без дискриминации, то он бывает спокоен, чувствуя справедливость по отношению к себе. И, наоборот, в случае, если тот же работник осознает по отношению к себе нарушение равного подхода, т.е.

когда отдельные члены предприятия или организации, где они работают, получают более высокое вознаграждение и поощрение за одинаковое количество выполняемой работы, он испытывает себя морально обиженным. Такая реальность порождает разочарование и недовольство. Морально чистые и обладающие высоким интеллектом работники испытывают недовольство и в случаях, когда вознаграждение их труда оказывается неоправданно высоким.

В теории равенства раскрываются основы влияния описанного работника на его взаимосвязи с предприятиями и организациями.

Впервые «теория равенства» получила свое применение в экономике в 1 половине XX века со стороны Американского ученого Стейси Дж. Адамса при проведении широких исследований в компании «Дженерал Электрик».

В этом связи его работа *Inequity in Social Exchange* («Несправедливость в социальном обмене») стала причиной широкого применения выводов «теории равенства» на производстве (1, с.22-32).

Широкое применение основных положений теории равенства на агропромышленных предприятиях, действующих на базе фермерских хозяйств и в целом в аграрно-промышленной сфере, дает работнику возможность путем сравнения оценки результатов своей деятельности и в зависимости от этой оценки модифицировать свое поведение.

Широкое распространение и применение положений равенства на агропромышленных предприятиях в целом и в промышленности способствовало получению ряда важных выводов в практике управления работниками на предприятиях и организациях. Так, для повышения эффективности труда работников важное значение имеет учет наличия субъективных взглядов каждого работника, а также возможность обладания каждым работником широкой информацией о том, кто, когда, за что и какое вознаграждение получил или непосредственное обеспечение их этой информацией. Иначе говоря, на любом предприятии или фермерском объединении, осуществляющем свою деятельность в соответствии с системой требований рыночной экономики,

должна быть обеспечена ясная система оплаты труда и определены факторы и нормы, на которые основываются определяемые заработные платы.

Эффективное использование рабочей силы на агропромышленном предприятиях зависит от выбора той или иной трудовой модели на рабочем месте, а выбор этих моделей зависит от масштаба, сложности и отношений.

При проектировании работ в объекте исследования особое значение имеет внимательное изучение моделей. «Устройство работ» и «Расширение масштаба работ, а также приспособление работников к требованиям этих моделей при использовании рабочей силы.

Модель «Устройство работ» на перерабатывающих агропромышленных предприятиях включает в свой состав те элементы, которые принимаются во внимание во время реализации: методы, применяемые при выполнении работ в производственном процессе, время и место работы, показатели выполнения, организация взаимных связей между людьми и техникой. В рассматриваемой модели должны быть определены время на проведение трудовых операций, движение, связанное с их выполнением. На аграрных перерабатывающих предприятиях «Устройство работ» и организация процесса работы являются основными критериями повышения эффективности рабочей силы. Устройство работ на этих предприятиях зависит от уровня квалификации работников и эффективного выполнения работ со стороны рабочей силы. Применение такого уровня специализации, которая основывается на мировых стандартах и отвечает рыночным требованиям, позволяет работнику быстро освоить любую трудовую операцию, в короткое рабочее время завершить ее выполнение и создать базу для выполнения отдельных операций. В автоматизированных системах и передаточных линиях требуется более низкий уровень квалификации и дешевая рабочая сила. Это упрощает организацию рабочего персонала, сокращает потребность в контролерах над работниками.

При проектировании работ в модели «Расширение масштаба работ» число операций и движений, выполняемых работниками в ходе трудового

процесса, увеличивается. Например, при плодоовощном консервировании работнику поручается приготовить не только смесь, но и его томатирование.

«Расширение масштаба работ» в агропромышленном комплексе проявляется в создании кооперативных связей между трудом работников перерабатывающих предприятий и трудом фермеров.

С другой стороны, из проведенного нами исследования ясно видно, что целью в этой модели является увеличение разнообразия и привлекательности работ путем применения общей рабочей силы в связанных движениях.

В функционировании агропромышленных предприятий в соответствии и с рыночными требованиями эта модель, основываясь на специализации, позволяет определить положительные взаимные связи между расширением масштаба производства и удовлетворенностью работой. Применение этой модели, нацеленной на повышение эффективности использования рабочей силы, может привести к получению других положительных результатов. Среди них можно назвать снижение уровня усталости и уменьшение ее продолжительности, усвоение работником отдельных операций для успешного выполнения работы, увеличение периода обучения.

Эти исследования позволяют сделать заключение о том, что применение названной модели доказывает необходимость усиления предпочтительного внимания к увеличению скорости работника, чем скорости используемых в процессе работы машин и механизмов, а также соблюдать баланс «польза-потеря» при специализации работ на предприятии. Обучение работника новым функциям, навыкам и умениям и проведение тренингов позволяют увеличивать привлекательность этой модели.

В результате исследования было определено, что в результате непонимания экономических реформ, проводимых государственным руководством Азербайджанской Республики, возникли проблемы и противостояния определенных кругов. В результате плодоовощные консервные заводы на некоторое время прекратили большую часть своей деятельности, были преждевременно ликвидированы колхозы и совхозы, на

их месте не были созданы фермерские союзы (кооперативы) и объединения, а в некоторых местах, даже если и были созданы такого типа аграрные хозяйства, соответствующие новой экономике, в последствии они были ликвидированы, приватизированная сельскохозяйственная техника и транспорт хозяйств не были им отданы. Начиная с 1995 года в Азербайджане стали претворяться в жизнь экономические реформы, предотвращающие разрушительные процессы, обуславливающие отставание страны, и была продолжена новая линия развития страны. Особое внимание при этом было обращено на последствия миграции рабочей силы с позиций экономики страны и мировой экономики.

Сегодня у Азербайджана очень велика потребность в рабочей силе, освоившей новый научно-технический потенциал, а миграция рабочей силы, не отвечающей современным мировым стандартам и обладающей высоким интеллектом, создает проблемы в обеспечении потребности развивающегося государства.

РЕСУРСЫ И ПАРАМЕТРЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ МИРОХОЗЯЙСТВЕННЫХ СВЯЗЕЙ

Леньков И.И., аспирант, г. Минск

Мировой финансовый кризис 2008-2009 годов и темпы пост кризисного развития государств явились следствием как внутреннего состояния экономики, так и в немалой степени – эффективности межгосударственных экономических и хозяйственных отношений.

Взаимодействие параметров экономики и мирохозяйственных связей находят выражение в валовом внутреннем продукте (ВВП). Его формирование зависит как от количественных факторов и ресурсов, так и качественных.