

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

Томский государственный университет систем управления и
радиоэлектроники (ТУСУР)

Кафедра менеджмента

Т.Д. Санникова

ЭКОНОМИКА И СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

Учебное пособие

Томск
2019

Санникова Т.Д.

Экономика и социология труда: Учебное пособие. – Томск: ТУСУР, 2019. – 178 с.

В учебном пособии представлены основные темы общего курса по дисциплине «Экономика и социология труда»: понятия и категории экономики и социологии труда, трудовые ресурсы и трудовой потенциал, организация, производительность и нормирование труда, социальная политика организации и основы социологических исследований в сфере труда. Главы пособия сопровождаются вопросами для самоконтроля. Учебное пособие содержит словарь ключевых терминов по дисциплине.

Предназначено для самостоятельной работы студентов экономических специальностей ТУСУР всех форм обучения.

© Санникова Т.Д., 2019

© ТУСУР, 2019

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	4
Глава 1 Теоретические основы экономики и социологии труда.....	6
1.1 Система наук о труде.....	6
1.2 Предмет и методы экономики труда.....	9
1.3 Предмет и основные категории социологии труда.....	12
1.4 Сущность и виды труда.....	19
1.5 Трудовые процессы.....	23
1.6 Управление трудом.....	28
Глава 2 Трудовые ресурсы и трудовой потенциал.....	33
2.1 Понятие и категории трудовых ресурсов.....	33
2.2 Рынок трудовых ресурсов.....	38
2.3 Характеристики работника как элемента человеческих ресурсов организации и страны.....	44
2.4 Трудовой потенциал и человеческий капитал.....	48
Глава 3 Организация, нормирование и производительность труда.....	54
3.1 Сущность организации труда.....	54
3.2 Организация и обслуживание рабочих мест.....	58
3.3 Условия труда.....	63
3.4 Сущность нормирования труда.....	72
3.5 Производительность труда.....	77
3.6 Методы измерения и резервы повышения производительности труда.....	81
Глава 4 Оплата труда и стимулирование трудовой деятельности.....	86
4.1 Сущность и функции заработной платы.....	86
4.2 Системы оплаты труда.....	90
4.3 Переменная часть заработной платы: премирование, доплаты, надбавки	97
4.4 Потребности и мотивы трудовой деятельности.....	101
4.5 Формирование отношения к труду и удовлетворенности трудом.....	107
Глава 5 Социально-трудовые отношения и социальная политика организации.....	114
5.1 Понятие и структура социально-трудовых отношений.....	114
5.2 Трудовая организация и трудовая среда.....	118
5.3 Сплоченность трудового коллектива и контроль поведения работников.....	122
5.4 Социальная структура трудовой организации.....	127
5.5 Социальная политика и социальная защита в сфере труда.....	130
Глава 6 Социологические исследования в сфере труда.....	139
6.1 Сущность социологических исследований процессов в сфере труда.....	139
6.2 Подготовка социологического исследования в организации.....	143
6.3 Определение методов выборки и сбора социологической информации.....	148
6.4 Анкетирование как метод социологического исследования.....	151
6.5 Интервьюирование и социометрия.....	156
6.6 Обработка результатов исследования.....	159
Заключение.....	163
Литература.....	165
Глоссарий.....	170

ВВЕДЕНИЕ

В современной социально-экономической ситуации усиливается всеобщий интерес к экономическим и социологическим проблемам труда, к повышению эффективности управления трудовым процессом, поиску резервов роста производительности труда. Создание эффективной системы формирования и использования трудового потенциала работников, поддержание социальной направленности экономических отношений между работниками и работодателями являются важнейшими стратегическими целями государственной политики в сфере труда.

Основной целью дисциплины «Экономика и социология труда» является формирование у студентов комплекса знаний об экономических и социальных задачах трудового процесса, а также умений и навыков, которые позволят им в будущем применять теоретические положения в управленческой деятельности по отношению к трудовым коллективам, проводить анализ профессиональных рисков, выявлять резервы повышения производительности труда, применять инструменты прикладной социологии при формировании трудового коллектива и воспитании позитивного отношения к труду.

В связи с этим основными задачами учебного пособия являются:

- рассмотреть предмет, методы и основные категории экономики и социологии труда;
- рассмотреть понятие и категории трудовых ресурсов;
- рассмотреть сущность организации и нормирования труда;
- рассмотреть понятие, методы измерения и резервы повышения производительности труда,
- рассмотреть систему стимулирования трудовой деятельности;
- ознакомиться с основами социальной политики организации;
- рассмотреть методы социологических исследований в сфере труда.

Учебное пособие адресовано студентам экономических специальностей, а также может быть полезно преподавателям при подготовке

соответствующих курсов, и всем, чья деятельность так или иначе связана с трудовыми отношениями – руководителям организаций, менеджерам по персоналу, предпринимателям.

Глава 1. Теоретические основы экономики и социологии труда

1.1 Система наук о труде

Трудовая деятельность человека стала объектом систематических научных исследований примерно со второй половины XIX в. Считается, что начал их американский инженер Ф.У. Тейлор, цель которого состояла первоначально в поиске методов рационального выполнения производственных операций. Это направление исследований получило название «научная организация труда». При этом в научном сообществе существовало мнение, что корректнее называть это направление «рациональная организация труда», «теория организации труда» или просто «организация труда». В рамках данных исследований сформировался ряд относительно обособленных разделов, таких как «нормирование труда», «заработная плата», «профессиональный отбор» и др.

Публикации по управлению производственными коллективами, обучению персонала, методам повышения производительности, улучшению условий труда, взаимоотношениям сотрудников предприятий стали появляться с начала XX в. Науки о труде и персонале формировались не только на основе эмпирических данных, но и на базе достижений экономической теории, физиологии и психологии человека, социологии, права, технологии, организации производства, статистики. Существенное влияние на развитие наук об управлении трудовой деятельностью оказали в 60-е годы XX столетия исследования в области кибернетики, теории систем, вычислительной техники. Можно сказать, что на начальных этапах развития наук о труде преобладал технократический подход, и основное внимание уделялось методам повышения производительности физического труда. Во второй половине XX века (примерно с 70-х годов) усилилось внимание к личности каждого работника, к условиям для проявления его творческих способностей, т.е. появился ярко выраженный гуманистический подход, исследователи заинтересовались этическими аспектами в сфере управления

трудом.¹ Разрабатывались рекомендации по установлению в производственных коллективах отношений сотрудничества, терпимости, доброжелательности.

В науках о труде и управлении трудовой деятельностью, как и в любой области знания, происходил процесс обособления отдельных направлений в самостоятельные науки. Однако границы этих наук, как правило, размыты, они не получили достаточной определенности, их можно отнести к междисциплинарной познавательной деятельности.

Система наук о труде включает в себя множество самых разнообразных и относительно самостоятельных дисциплин. Многообразие наук о труде обусловлено характером проблем, являющихся объектом исследования каждой из них.

Экономика труда исследует систему социально-экономических отношений, складывающихся в процессе трудовой деятельности между работодателем, наемным работником и государством, в первую очередь, по поводу организации и экономического стимулирования труда. Другими словами, экономика труда изучает экономические проблемы труда, проблемы обеспечения эффективности и производительности труда на основе его научной организации.

Социология труда изучает взаимоотношения социальных групп в процессе труда, поведенческие аспекты работодателей и наемных работников, их реакции на действие различных стимулов к труду, влияние демографических, образовательных и квалификационных различий, особенностей воспитания и политических взглядов, вероисповедания и общественного положения на отношение к трудовой деятельности.

Физиология труда как наука изучает влияние и механизм воздействия трудового процесса на физиологические характеристики человека, является научной основой разработки норм труда, режимов труда и отдыха, планировки рабочего места, обеспечения благоприятных условий труда.

¹ Андросова Л.А.. Экономика труда: Учебное пособие. - Пенза: Пенз. гос. ун-т, 2005. - 160 с.

Психология труда изучает психологические характеристики человека в процессе труда, отношение человека к своей трудовой деятельности. Выводы и положения психологии труда являются основой для профессиональной ориентации, подготовки и отбора, разработки систем мотивации и стимулирования труда работников, выступают инструментом управления трудовыми конфликтами.

Эргономика является основой рационализации трудовых процессов, поскольку изучает деятельность человека в его связи с техникой, машинами, средствами производства. Эргономика позволяет оптимизировать взаимодействие человека с машинными системами.

Гигиена труда, производственная санитария и техника безопасности изучают возможности и решают задачи обеспечения здоровых и безопасных условий труда на производстве.

Демография – это наука о народонаселении, она изучает процессы воспроизводства населения, его половозрастную структуру, расселение населения по регионам страны. Использование демографических данных позволяет эффективно удовлетворять потребности отраслей и предприятий в необходимых трудовых ресурсах.

Управление персоналом дает возможность реализовывать трудовой потенциал (путем подбора, обучения и справедливого вознаграждения работников организации), позволяет эффективно руководить кадровыми ресурсами организации (путем выбора оптимального стиля управления, выработки рациональной кадровой политики, проведения аудита и маркетинга персонала).

Социология профессий изучает общественное разделение труда, престижность различных видов трудовой деятельности, профессиональную пригодность человека и др.

Организация труда как наука направлена на формирование упорядоченной системы взаимодействия работников, их групп и подразделений для достижения целей предприятий, что позволяет

обеспечивать эффективное соединение рабочей силы со средствами производства в конкретных условиях, реализацию трудового потенциала работников и удовлетворяет потребности всех субъектов социально-трудовых отношений.

Трудовое право является юридической основой управления трудовой деятельностью и трудовыми отношениями. Оно устанавливает правовые нормы труда, регламентирует права и обязанности субъектов социально-трудовых отношений, определяет дифференциацию в оплате труда, служит основой социальной политики и социальной защиты работников.²

Статистика труда дает возможность проведения анализа эффективности труда на основе количественных показателей производительности труда, численности и динамики персонала, фонда заработной платы и др.

1.2 Предмет и методы экономики труда

Во всех областях управления трудовой деятельностью сегодня активно реализуются принципы рыночной экономики. Они проявляются в методах привлечения и использования рабочей силы, регулировании социально-трудовых отношений, организации и оплаты труда. Формирование и использование доходов работников, повышение уровня жизни населения также происходит под действием экономических законов.

Экономика труда изучает, в первую очередь, проблемы обеспечения эффективности и производительности труда на основе его научной организации. Также в поле внимания находятся и другие социально-экономические проблемы труда: отношение работников к труду, формирование удовлетворенности трудом в системе социально-трудовых отношений, складывающихся на различных экономических уровнях – макро-, мезо- и микро (страны, региона/отрасли и предприятия).

² Андросова Л.А.. Экономика труда: Учебное пособие. - Пенза: Пенз. гос. ун-т, 2005. - 160 с.

Трудовая деятельность человека характеризуется множеством количественных и качественных параметров. В процессе организации трудовой деятельности необходимо учитывать как экономические интересы субъектов трудовых отношений, так и психофизиологические, биологические, моральные и социальные факторы и особенности человека труда. На всесторонний учет этих параметров и направлены формирование и реализация научных основ организации труда (как общественного, так и индивидуального), разработка общих правил, норм и стандартов трудовой деятельности.

В поле зрения экономики труда сегодня находятся проблемы формирования и эффективного использования трудового потенциала общества на основе рационального применения экономических законов развития производства, распределения, обмена и потребления.

Основными проблемами изучения экономики труда являются:

- 1) исследование научных основ организации труда;
- 2) анализ формирования и использования человеческого капитала и трудовых ресурсов в организации и в обществе в целом, воспроизводства рабочей силы;
- 3) исследование сущности и содержания рынка труда, проблем занятости и безработицы;
- 4) раскрытие сущности потребностей, интересов, мотивов и стимулов для обеспечения высокой трудовой активности работников;
- 5) рассмотрение организации оплаты труда, ее форм и систем, дифференциации заработной платы, обусловленной качественными особенностями рабочей силы, различиями в условиях труда, другими факторами;
- 6) изучение понятий эффективности и производительности труда, факторов их динамики и резервов роста; рассмотрение показателей и методов измерения производительности труда;

7) раскрытие сущности и содержания организации труда на предприятии, анализ ее основных элементов: разделения и кооперации труда, организации и обслуживания рабочих мест, условий труда, режимов труда и отдыха, дисциплины труда, нормирования труда;

8) исследование сущности, типов и содержания социально-трудовых отношений и их регулирования со стороны государства.³

Все эти теоретико-практические вопросы, возникающие в сфере трудовых отношений, рассматриваются с точки зрения природы их возникновения, стоимостной оценки и влияния на результаты деятельности.

Таким образом, экономика труда как наука изучает социально-экономические отношения, складывающиеся в процессе производства, распределения, обмена и потребления рабочей силы, обеспечения условий для производительного труда и его охраны.⁴

Экономика труда использует разнообразные теории и методы, выбор которых зависит от конкретных целей и задач исследователей. Суждения или теории, в которых делаются утверждения, относящиеся к фактическому состоянию дел, называются позитивными. Их истинность зависит от интерпретации исследователей, которая может быть различна. Опираясь на определенные факты, они по-разному объясняют социально-экономические явления, не давая им оценки, т.е. не рассматривая политику, действия или законы как хорошие или плохие.

Методы, предполагающие определенную оценку, основанную на ценностных ориентациях исследователя, его взглядах и мировоззрении, называются нормативными. Оценочные суждения на практическом уровне применения экономики труда возникают постоянно. При этом считается, что нормативные суждения, в отличие от позитивных, не могут рассматриваться ни как истинные, ни как ложные, в силу их крайней субъективности. Сторонники позитивного подхода считают, что экономические теории

³ Жулина Е. Г. Учебное пособие по экономике труда // Электронная библиотека TheLib.Ru .-Режим доступа: http://thelib.ru/books/zhulina_elena/uchebnoe_posobie_po_ekonomike_truda-read.html

⁴ Там же.

должны опираться на строго объективные методы научного исследования, должны быть свободны от каких-либо субъективных оценок и норм.⁵

Важнейшим инструментом анализа социально-экономических явлений и процессов в сфере труда являются математические методы. В современной экономике труда они широко применяются, позволяя строить теоретические модели, отображающие существующие связи в экономической жизни, прогнозировать поведение экономических субъектов и экономическую динамику. В частности, исследования рынка труда и его составляющих и показателей проводятся с помощью корреляционного анализа, регрессионного анализа, метода главных компонент, факторного анализа и других методов, являющихся разделами эконометрики и прикладной статистики.

1.3 Предмет и основные категории социологии труда

Труд – это многоаспектное понятие, являющееся основой жизнедеятельности каждого человека, предприятия, организации и общества в целом. Традиционно понятие «труд» определяется как целесообразная деятельность людей, направленная на создание материальных и культурных ценностей. Но при этом труд – не только экономическая категория. В процессе труда работники и их группы, взаимодействуя друг с другом, вступают в определенные социальные отношения, в результате чего происходит изменение состояний этих социальных групп и отдельных работников.⁶ Поэтому труд является также и социальной категорией.

Чтобы предметы и средства труда начали функционировать, они должны быть включены в процесс живого труда. Однако процесс труда это не просто механическое соединение трех его основных компонентов (предмета, средств и человека), а органическое единство, решающими факторами которого является сам человек и его трудовая деятельность. Это

⁵ Функции и типология научных теорий [Электронный ресурс] Образовательный портал Studme.org.- Режим доступа: http://studme.org/1728092429078/filosofiya/funktsii_tipologiya_nauchnyh_teoriy

⁶ Иванова Н.А., Жулина Е.Г Экономика и социология труда. Шпаргалка / Электронная библиотека E-libra.ru.- <http://e-libra.ru/read/219209-yekonomika-i-sociologiya-truda.-shpargalka.html>

значит, что на первый план выходят социальные отношения, выраженные в единстве отношений людей к природе и отношений между участниками трудового процесса.

Социальные отношения – это отношения между социальными общностями и их членами по поводу их общественного положения, образа и уклада жизни, по поводу условий формирования и развития личности и самых разных социальных общностей.

Однако работники включаются в трудовую деятельность независимо от того, с кем будут работать рядом, поэтому социальные отношения в сфере труда являются производными от трудовых отношений, вступив в которые, работник начинает по-своему проявлять себя во взаимоотношениях с другими членами трудового коллектива. Таким образом и формируются социальные отношения в трудовой среде. Неразрывная связь и взаимодействие социальных и трудовых отношений позволяет им обогащать и дополнять друг друга.

Социально-трудовые отношения дают возможность определить социальную значимость, роль, место, общественное положение индивида и группы. Работники, группы, трудовые коллективы не могут функционировать вне социально-трудовых отношений, они всегда имеют взаимные обязательства, всегда взаимодействуют.

Структура и механизм социально-трудовых отношений, социальных процессов и явлений в сфере труда являются предметом социологии труда. Социология труда – это исследование социальных аспектов трудовой деятельности и управления ею. Социология труда представляет собой изучение поведения работодателей и наемных работников в ответ на действие экономических и социальных стимулов к труду.

В поле интересов ученых-социологов в сфере труда входят проблемы регулирования социальных процессов в организации, руководства трудовым коллективом и демократизации трудовых отношений, мотивации и стимулирования трудовой деятельности, управления социальными

конфликтами, сплочения трудового коллектива, социального контроля в сфере труда.

Социология труда, как и любая другая наука, имеет свой понятийный аппарат. Основными категориями социологии труда являются характер труда, его содержание и условия, а также отношение к труду, трудовая адаптация, социально-психологический климат.⁷

В характере труда проявляется социально-экономическая сторона трудовых отношений, тогда как в содержании труда выражена его производственно-техническая сторона.

Содержание труда – социально-экономическая категория, отражающая распределение функций (управленческих, исполнительных и других) на рабочем месте, определяющаяся совокупностью производственных операций. Содержание конкретных видов труда характеризуется сочетанием тех или иных функций с затратами времени на их выполнение. С учетом содержания труда выделяют следующие его виды: умственный и физический, простой и сложный, организаторский и исполнительный, творческий и репродуктивный.

Условия труда – совокупность факторов, которые влияют на работоспособность, здоровье работника. В эту категорию входят социально-экономические условия (продолжительность рабочего времени и рабочего года, оплата и стимулирование труда, квалификационная, специальная и общеобразовательная подготовка рабочих); санитарно-гигиенические (температурный режим, загазованность, запыленность, загрязненность воздуха, освещение, шум); организационные (распорядок труда, обеспечение материалами, сырьем и инструментами) и социально-бытовые условия (обеспечение работников бытовыми помещениями, столовыми, медицинским и санитарно-курортным обслуживанием).

⁷ Иванова Н.А., Жулина Е.Г Экономика и социология труда. Шпаргалка / Электронная библиотека E-libra.ru.- <http://e-libra.ru/read/219209-yekonomika-i-sociologiya-truda.-shpargalka.html>

Характер труда – категория, характеризующая социально-экономическую природу трудового процесса, общественную форму его организации, способы взаимодействия людей в процессе труда.⁸

В характере труда проявляется связь между индивидуальной и общественной деятельностью, включение индивидуального труда в общественный, способы взаимодействия работников со средствами труда и типы их взаимоотношений между собой, взаимосвязь между отдельными видами труда.

Показатели характера труда:

- форма собственности,
- отношение работников к средствам производства,
- социальные различия.

Через характер труда реализуется связь работника и общества. Эта связь выражается через сущностный признак – отношение к труду.

Отношение к труду – категория социологии труда, в которой проявляются фундаментальные ценности личности, включающие комплекс мотивов, связывающих личность с деятельностью и обществом. Здесь могут сочетаться несколько типов отношений: восприятие труда как одной из важнейших жизненных ценностей, отношение к профессии, отношение к труду в конкретных производственных условиях, причем оно может быть как положительным, так и отрицательным или нейтральным.

Отношение к труду определяется сложной системой мотивов трудовой деятельности, связанных с комплексом показателей. К объективным показателям относятся:

- степень инициативы, ответственности и добросовестности в работе,
- уровень дисциплинированности.

В конечном итоге, они находят отражение в количестве и качестве результатов труда.

⁸ Иванова Н.А., Жулина Е.Г Экономика и социология труда. Шпаргалка / Электронная библиотека E-libra.ru.- <http://e-libra.ru/read/219209-yekonomika-i-sociologiya-truda.-shpargalka.html>

К субъективным показателям относятся:

- уровень зарплаты,
- отношения в коллективе,
- содержание и условия труда.

В зависимости от этих показателей у работника формируется удовлетворенность или недовольство трудом.

Удовлетворенность трудом – положительное эмоционально-оценочное отношение работника, трудового коллектива к выполняемой работе и условиям, в которых она осуществляется.⁹

Трудовая адаптация – категория социологии труда, характеризующаяся активным взаимодействием личности и трудовой среды в процессе привыкания и приспособления личности к новой трудовой ситуации.

Основными видами адаптации работника является профессиональная, социально-психологическая, технологическая, межличностная, социально-бытовая.

Профессиональная адаптация проявляется в освоении профессиональных умений и навыков, формировании необходимых профессиональных качеств, развитии устойчивого позитивного отношения работника к своей профессии.

Технологическая адаптация заключается в том, что при вхождении в трудовой коллектив человеку необходимо изучить технологию производства, особенности и возможности оборудования, которое используется в производстве продукции, другие технологические процессы, связанные с работой.

Межличностная адаптация – одна из самых тяжелых, так как требует от индивида наличия некоторых качеств, таких как хорошие коммуникативные навыки, доброжелательность к окружающим, почтительное отношение к старшим по возрасту и более опытным сотрудникам, умение выслушивать и

⁹ В. А. Спивак » Управление персоналом для менеджеров: учебное пособие /Электронная библиотека TheLib.Ru .-Режим доступа: http://thelib.ru/books/v_a_spivak/upravlenie_personalom_dlya_menedzherov_uchebnoe_posobie-read-10.html

учитывать мнение сослуживцев и ставить коллективные интересы выше личных.

Социально-бытовая адаптация предусматривает изучение расположения в организации столовой, медицинского кабинета, комнат отдыха и других важных объектов.

Социально-психологическая адаптация заключается в знакомстве работника с членами коллектива, с особенностями межличностных отношений, в усвоении традиций и коллективных ценностей.

Социально-психологический климат – общее эмоциональное состояние, формирующееся через общение между сотрудниками в процессе совместной трудовой деятельности и являющееся для них относительно устойчивым и типичным.

На социально-психологический климат оказывают влияние две группы факторов. Факторы макросреды:

- социально-экономическая формация;
- условия жизни человека;
- особенности больших социальных групп общества, которые различаются с точки зрения социального статуса, национальности и т.д.

Факторы местного (локального) уровня:

- производственные (содержание и характер, уровень организации и условия труда),
- социальные (система оплаты, стимулирования труда, организация общественной жизни, система информирования),
- социально-психологические (особенности отдельных членов коллектива, стиль руководства).¹⁰

К объективным показателям социально-психологического климата в организации относятся производственные показатели. По ним можно судить, насколько климат способствует достижению целей организации.

¹⁰ Основные категории социологии труда / Студенческая библиотека онлайн Studbooks.net. - Режим доступа: http://studbooks.net/12736/sotsiologiya/osnovnye_kategorii_sotsiologii_truda

Группу субъективных показателей составляют:

- удовлетворенность трудом и различными факторами производственной среды;
- стабильность коллектива;
- удовлетворенность отношениями с руководством и коллегами по работе;
- частота и уровень конфликтов.

Особенности социально-психологического климата в организации проявляются в формах общения между членами трудового коллектива. Преимущество каких-то одних форм общения – приказов или просьб, предложений или вопросов, обсуждения или советов – характеризует особенности взаимоотношений в коллективе и, таким образом, является индикатором социально-психологического климата.¹¹

Трудовой коллектив – относительно устойчивое объединение людей, которое направляет свои усилия на решение производственных задач, имеет общую цель и руководствуется в своих действиях общепризнанными нормами трудового поведения.

Понятие трудового коллектива используется для обозначения, с одной стороны, социального института (например, предприятия), с другой, – объединения людей, включенных в трудовую деятельность.¹²

Трудовой коллектив реализует целый ряд функций. К ним относятся, например, следующие:

- производственно-экономическая (производство товаров и услуг);
- воспитательная (формирование у работников ответственности за выполнение трудовых обязанностей);
- организационно-управленческая (развитие навыков, опыта и заинтересованности в организаторской работе);
- социального контроля;

¹¹ Основные категории социологии труда / Студенческая библиотека онлайн Studbooks.net. - Режим доступа: http://studbooks.net/12736/sotsiologiya/osnovnye_kategorii_sotsiologii_truda

¹² Там же

- удовлетворения потребностей работников, как в производственной сфере, так и вне ее, создание условий для самореализации и развития личности работников.

1.4 Сущность и виды труда

Труд как социально-экономическая категория имеет решающее значение в формировании и развитии человека и общества. Труд является первым и основным условием всей человеческой жизни – человек преобразует среду обитания, стремясь улучшить условия существования, надежно и надолго обезопасить свою жизнь, добыть себе еду, построить жилье или сшить одежду. При этом человек использует и преобразует материалы природы, которые позволяют ему создать более удобные условия жизнедеятельности. Такая деятельность непосредственно связана с трудом.

В процессе развития человека труд становился все более разнообразным, совершенным, многосторонним: охота, скотоводство, земледелие, прядение и ткачество, обработка металлов и керамики, судоходство и торговля.

Совершенствование орудий труда привело к возникновению разделения труда по различным критериям: месту, полу, возрасту, по выполняемым функциям. А затем появилась первичная кооперация труда как объединение работников для совместного изготовления продуктов. В результате разделения труда формировалась профессиональная структура общества, деление труда на умственный и физический.¹³ Человеку со временем становилось необходимым поддержание его здоровья и получение образования, защита его юридических прав и оказание помощи при нетрудоспособности – постепенно развивались медицина, искусство, наука, право, политика и другие формы трудовой деятельности.

¹³ Иванова Н.А., Жулина Е.Г Экономика и социология труда. Шпаргалка / Электронная библиотека E-libra.ru.- <http://e-libra.ru/read/219209-yekonomika-i-sociologiya-truda.-shpargalka.html>

Феодальное общество дало толчок развитию ремесленного труда, обособлению и укрупнению торговли, выделению ее в отдельную сферу трудовой деятельности. Углубляющееся разделение труда повлекло за собой возникновение мануфактур. Капитализм привел к чрезмерному разделению труда и, одновременно, к крупнейшей его кооперации (синдикаты, тресты, концерны, корпорации, крупные монополии). В процессе эволюции труда совершенствовались орудия труда, люди стали создавать товары, цена которых намного превышала сумму стоимости жизненных благ, необходимых для восстановления трудовых затрат человека.¹⁴

Побуждаемое все возрастающими потребностями, человечество воздействует на окружающую среду и изменяет ее, постоянно увеличивает возможности использования накопленных знаний, расширяет сферу трудовой деятельности, совершенствует сам процесс труда. Изменяя и совершенствуя средства труда, технологию, человек и сам изменяется и совершенствуется, накапливая знания и удовлетворяя все более широкий круг потребностей. Таким образом, созданные в процессе труда продукты удовлетворяют потребности самого работника; потребности производства (продукция производственного назначения) и потребности общества в целом.

Многообразие видов труда классифицируют по различным критериям:

- по содержанию труда;
- по характеру труда;
- по результатам труда;
- по методам привлечения людей к труду.¹⁵

Виды труда в зависимости от его содержания:

1) умственный и физический труд. Умственный труд – это деятельность, связанная с приемом и переработкой информации и требующая преимущественно напряжения сенсорного аппарата, внимания, памяти,

¹⁴ Иванова Н.А., Жулина Е.Г Экономика и социология труда. Шпаргалка / Электронная библиотека E-libra.ru.- <http://e-libra.ru/read/219209-yekonomika-i-sociologiya-truda.-shpargalka.html>

¹⁵ Там же

активации процессов мышления, эмоциональной среды. Физический труд – выполнение человеком энергетических функций в системе «человек – орудие труда», требующее значительной мышечной активности, характеризующееся повышенной нагрузкой на опорно-двигательный аппарат и его функциональные системы;

2) простой и сложный труд. Простой труд не требует профессиональной подготовки и квалификации. Сложный труд – это труд, требующий определенной квалификации, связанный с определенной профессией;

3) функциональный и профессиональный труд. Функциональный труд – это комплекс определенных трудовых функций, характерных для конкретного вида трудовой деятельности. Профессиональный труд конкретизирует функциональный труд в профессиональной структуре;

4) репродуктивный и творческий труд. Репродуктивный труд отличается стандартностью трудовой деятельности, его результат заранее известен и не несет в себе ничего нового. Творческий труд обусловлен не только уровнем образования и квалификации работника, но и способностью к новациям, генерации идей, креативности.

В зависимости от характера труда различают:

1) конкретный и абстрактный труд. Конкретный труд – это труд конкретного работника, преобразующего ресурсы в продукт с определенной полезностью и создающего потребительную стоимость. Абстрактный труд – это обезличенная затрата физиологической энергии без учета условий товарного производства, создающая стоимость товара;

2) индивидуальный и коллективный труд. Индивидуальный труд – это труд одного работника или независимого производителя. Коллективный труд – труд группы, коллектива, подразделения предприятия, он характеризует форму кооперации труда работников;

3) частный и общественный труд. Частный труд всегда является частью общественного труда, поскольку носит общественный характер, и его результаты приравниваются друг к другу по стоимости;

4) наемный труд и самонаем. Наемный труд имеет место тогда, когда человек работает по трудовому договору с собственником средств производства и выполняет ряд определенных трудовых функций в обмен на заработную плату. Самонаем предполагает ситуацию, когда сам собственник средств производства создает для себя рабочее место.

В зависимости от результатов труда выделяют следующие его виды:

1) живой и прошлый труд. Живой труд – это труд работника, который осуществляется им в данный момент времени. Прошлый труд воплощается в таких элементах процесса труда, как предметы труда и средства труда;

2) производительный и непроизводительный труд. Результатом производительного труда являются натуральный материальный товар, а результатом непроизводительного труда – социальные и духовные блага, имеющие определенную ценность и полезность для общества.

По условиям труда с различной степенью регламентации выделяют:

- 1) стационарный и передвижной труд;
- 2) легкий, средней тяжести и тяжелый труд;
- 3) свободный и регламентированный труд.

По методам привлечения людей к труду различают:

1) труд по внеэкономическому принуждению – человек вовлекается в трудовой процесс по прямому принуждению (рабство);

2) труд по экономическому принуждению – человек трудится, чтобы заработать необходимые средства к существованию;

3) добровольный, свободный труд – человек испытывает потребность в реализации собственного трудового потенциала на благо общества, независимо от вознаграждения.¹⁶

¹⁶ Иванова Н.А., Жулина Е.Г Экономика и социология труда. Шпаргалка / Электронная библиотека E-libra.ru.- <http://e-libra.ru/read/219209-yekonomika-i-sociologiya-truda.-shpargalka.html>

1.5 Трудовые процессы

Деятельность человека по производству благ и ресурсов называется трудовым процессом.

Основными характеристиками процессов труда являются: полезность результатов, затраты времени и энергии работников, их доходы и степень удовлетворенности содержанием выполняемых функций.

Трудовые процессы различаются по следующим основным признакам:

- характеру предмета труда и продукта труда;
- функциям работников;
- степени участия человека в воздействии на предмет труда (степени механизации и автоматизации труда);
- тяжести труда.

В таблице 1.1 представлена классификация трудовых процессов по первым трем признакам. Виды труда в зависимости от степени его тяжести и условий рассмотрены в главе 3.

Таблица 1.1 – Классификация трудовых процессов

Признаки классификации	Классы процессов
Характер предмета и продукты труда	<ul style="list-style-type: none">• Вещественно-энергетические (трудовые процессы рабочих);• Информационные (трудовые процессы служащих)
Выполняемые функции	Трудовые процессы рабочих, занятых: <ul style="list-style-type: none">• выпуском продукции основных цехов (производств);• выпуском продукции вспомогательных цехов (производств);• обслуживанием оборудования и рабочих мест в основных и вспомогательных цехах (производствах); Трудовые процессы служащих: <ul style="list-style-type: none">• руководителей;• специалистов;• технических исполнителей.
Участие работников в воздействии на предмет труда (уровень механизации)	<ul style="list-style-type: none">• Ручные• Машинно-ручные• Машинные• Автоматизированные

По характеру предмета и продукта труда выделяются два вида трудовых процессов: вещественно-энергетические и информационные.¹⁷

Вещественно-энергетические трудовые процессы протекают в рабочей среде, соответственно для рабочих предметом и продуктом труда являются вещество (сырье материалы, детали) или энергия (электрическая, тепловая, гидравлическая). Информационные процессы осуществляются в управленческой среде – для специалистов и служащих предметом и продуктом труда является информация (экономическая, конструкторская, технологическая и др.).

Трудовые процессы рабочих можно разделить на основные и вспомогательные, следовательно, сами рабочие тоже делятся на основных (рабочие основных цехов, непосредственно участвующие в выпуске продукции данного предприятия) и вспомогательных (все рабочие вспомогательных цехов и те рабочие основных цехов, которые заняты обслуживанием оборудования и рабочих мест – ремонтники, комплектовщики и др.).

Служащие предприятия по выполняемым функциям делятся на три категории: руководители, специалисты и технические исполнители.

Функции руководителей предприятия заключаются в принятии решений и обеспечении их исполнения, функции специалистов состоят в подготовке информации, на основе которой руководители принимают решения. Технические исполнители обеспечивают необходимые условия для работы руководителей и специалистов.

По степени участия человека в воздействии на предмет труда трудовые процессы делятся на ручные, машинно-ручные, машинные и автоматизированные.

При ручных процессах воздействие на предмет труда осуществляется работниками без каких-либо дополнительных источников энергии или с

¹⁷ Трудовые процессы /Образовательный портал Grandars.ru. - Режим доступа: <http://www.grandars.ru/shkola/bezopasnost-zhiznedeyatelnosti/trudovye-processy.html>

использованием ручных инструментов, которые приводятся в действие дополнительным источником энергии (электрической, пневматической и др.).

При машинно-ручных процессах технологическое воздействие на предмет труда выполняется посредством исполнительных механизмов машины (станка), но перемещение инструмента относительно предмета труда или предмета труда относительно инструмента осуществляется рабочим.

При машинных процессах изменение формы, размеров и других характеристик предмета труда осуществляется машиной без физических усилий рабочего, функции которого заключаются в установке и снятии предмета труда и управлении работой устройства (машины).

Автоматизированные процессы характеризуются тем, что технологическое воздействие на предмет труда, его установка и снятие осуществляются без участия рабочего.¹⁸ От степени автоматизации производства зависят функции работников – это может быть контроль за работой машин, устранение неисправностей, настройка, смена инструмента, обеспечение достаточных запасов предметов труда и инструментов, составление программы работы устройства.

Структура трудового процесса может быть представлена графически (рис.1.1).

Рассмотрим элементы этой структуры.

Субъектом труда может быть самостоятельно выполняющий какую-то работу индивид. Если в одиночку работа не может быть выполнена или результат будет неэффективен, субъектом труда становится группа людей, работающих вместе.

В трудовом процессе объект труда выступает в виде предмета труда.

¹⁸ Трудовые процессы / Образовательный портал Grandars.ru. - Режим доступа: <http://www.grandars.ru/shkola/bezopasnost-zhiznedeyatelnosti/trudovye-processy.html>

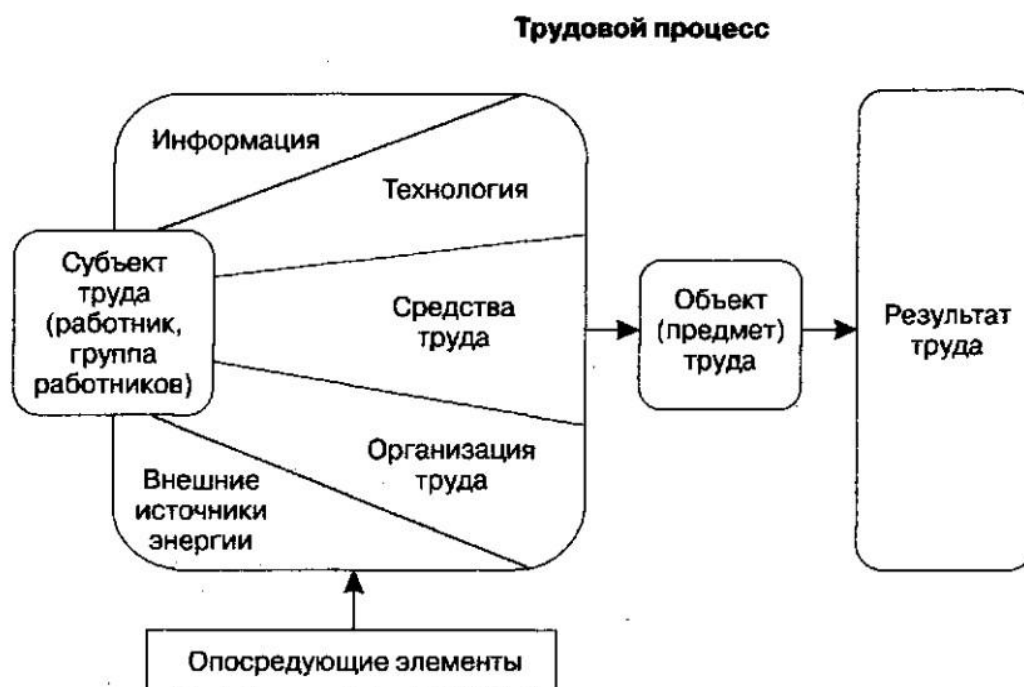


Рис. 1.1 – Структура трудового процесса

Предметы труда в сфере производства материальных благ:

- сырье – натуральное вещество, извлеченное из недр природы, отделенное от нее и не подвергшееся дополнительному трудовому воздействию;

- материалы – предметы природного происхождения, подвергшиеся трудовому воздействию и вследствие этого принявшие новую материальную форму, а также искусственные предметы, предназначенные для производства из них готовых к конечному использованию изделий;

- полуфабрикаты – продукты переработки материалов, еще не готовые к конечному потреблению или использованию, не имеющие законченного вида;

- комплектующие изделия – детали, элементы изделий, поставляемые другими предприятиями для использования в производстве готового к конечному потреблению продукта.

Предметом труда в сфере нематериального производства и услуг могут быть готовые изделия, люди, животные, предприятия.

К опосредующим элементам трудового процесса относятся:

1. Средства труда – все, с помощью чего человек воздействует на предмет труда, и что создает ему необходимые условия для работы:

- орудия труда (инструменты, станки, машины, механизмы, аппараты и другое технологическое оборудование);
- здания и помещения, в которых осуществляется процесс труда;
- сооружения, необходимые для обеспечения труда (дороги, мосты, эстакады, емкости и т.п.).

Совокупность средств и предметов труда называют средствами производства.

2. Технология деятельности – это способ воздействия на предмет труда.¹⁹ Содержание технологии деятельности представляет собой строгое, последовательное осуществление действий, набор методов воздействия на предмет труда с целью изменить или придать ему новые характеристики, формы, расположение в пространстве.

3. Организация труда персонала заключается в создании конкретного порядка построения и реализации трудового процесса, состоящего из двух подсистем:

- взаимодействие работников с предметами и орудиями труда,
- производственное взаимодействие работников друг с другом в процессе труда.

4. Энергия из внешних источников является важным опосредующим элементом трудового процесса, при условии, что работа не выполняется вручную.

5. Информация о сырье; материалах; технологии; организации; о действиях других работников; о лучших практиках; о рыночной среде и других условиях – еще один опосредующий элемент, необходимый работнику для успешной деятельности на всех стадиях трудового процесса.

¹⁹ Рофе А.И. Экономика труда. - М.: ООО «Издательство КноРус», 2010.- 400 с.

1.6 Управление трудом

В общем виде управление – это деятельность субъекта по изменению объекта для достижения некоторой цели. Другими словами, это воздействие на что-либо с целью совершенствования или сохранения качественной специфики, упорядочения или дезорганизации, трансформации или развития.

Управление трудом можно определить как взаимодействие между субъектами и объектами в сфере трудовой деятельности. Функции управления трудом – это необходимые действия по отношению к объектам управления для достижения поставленных целей и задач организации, это своеобразные рычаги, через которые реализуется механизм управления трудом.

Различают три уровня управления трудом: международный уровень, уровень государства и уровень хозяйствующего субъекта.

Управление трудом на международном уровне осуществляет Международная организация труда (МОТ). Она была создана в 1919 г. как межгосударственный институт, призванный всемерно содействовать социальному прогрессу, установлению и поддержанию социального мира между различными слоями общества, способствовать решению острых социально-экономических вопросов эволюционным, мирным путем. Целью деятельности Международной организации труда является содействие достижению материального благосостояния и обеспечению духовного развития людей, независимо от расы, веры или пола, и созданию условий, при которых это возможно.

Управление трудом на уровне государства осуществляется системой общегосударственных органов. Любое цивилизованное государство разрабатывает нормативные материалы по вопросам труда, занятости и социальной политики, в частности по условиям труда, по тарификации работ

и работников, по системе оплате труда в бюджетной сфере, по организации взаимоотношений между работодателями и наемными работниками и др.²⁰

Управление трудом осуществляется и в каждой трудовой организации. Разница между организациями заключается лишь в степени значимости управления, полноте его содержания, постановке целей, определении объектов и методов управления для достижения конкретных результатов деятельности данной организации.

Целями управления трудом на уровне организации являются:

- наиболее рациональное и эффективное использование персонала, живого и овеществленного труда,
- оптимальное расходование средств на оплату труда и материальное стимулирование работников.

Объектами управления трудом в организации в целом являются: непосредственный процесс труда, отношения между людьми в процессе труда, условия воспроизводства рабочей силы. В конкретной управленческой деятельности можно выделить как отдельные объекты:

- управление формированием кадрового состава организации,
- управление организационным обеспечением трудовой деятельности персонала,
- управление производительностью и качеством труда,
- управление мотивацией и стимулированием труда,
- управление производственными, социальными экономическими отношениями в процессе трудовой деятельности.²¹

Основными функциями управления трудом в организации являются: планирование, организация, мотивация и контроль. Эти функции также применимы ко всем перечисленным объектам управления трудом и, как правило, цикличны во времени. Данные функции направлены на обоснование управленческих решений, поэтому они должны базироваться на

²⁰ Иванова Н.А., Жулина Е.Г. Экономика и социология труда. Шпаргалка / Электронная библиотека E-libra.ru. - <http://e-libra.ru/read/219209-yekonomika-i-sociologiya-truda.-shpargalka.html>

²¹ Там же

достоверной, своевременной информации, которую необходимо постоянно обновлять, расширять и углублять, т.к. в организации ежедневно возникают новые проблемы в управлении трудовой деятельностью. Наличие оперативной, достоверной и достаточной аналитической информации, постоянно действующая система учета и контроля за осуществлением запланированных процессов способствуют разработке наиболее рациональных решений и позволяют повышать эффективность управления трудом.

Организация управления трудом на предприятии зависит от объективных и субъективных факторов. К объективным факторам относятся размеры предприятия, выпускаемая продукция, сложность технологического процесса, характер и тип производства, квалификация управляющих, отраслевая принадлежность предприятия.²² Субъективные факторы – подход к проблемам труда со стороны руководителей (например, стиль управления, система мотивации и стимулирования труда, внимание к условиям труда, отношение к новшествам).

На крупных и средних зарубежных предприятиях, как правило, управление трудом централизовано, т.е. функционирует единая служба управления человеческими ресурсами, подчиненная одному из вице-президентов компании. На большинстве российских предприятий управление трудом организовано, в основном, в четырех подразделениях: отделе кадров (формирование и развитие трудовых ресурсов), отделе организации труда (управление исполнительской и трудовой дисциплиной), отделе труда и заработной платы (стимулирование трудовой деятельности) и отделе техники безопасности и охраны труда (регулирование условий труда).

Методы управления трудом – это способы реализации управленческих воздействий на социально-трудовые процессы и их участников. Труд

²² Иванова Н.А., Жулина Е.Г Экономика и социология труда. Шпаргалка / Электронная библиотека E-libra.ru.- <http://e-libra.ru/read/219209-yekonomika-i-sociologiya-truda.-shpargalka.html>

(социально-трудовые процессы) управляется с помощью трех основных методов:

1) метод прямого (директивного) воздействия управляющего на управляемых, а через них на управляемый процесс (приказы, распоряжения);

2) метод косвенного воздействия (через интерес) управляющего на управляемых и через них на управляемый процесс;

3) метод самоуправления (когда участники процесса сами принимают и исполняют принятые решения, то есть производственная демократия).²³

Природа и характер взаимоотношений субъектов и объектов управления трудом выражаются в формах управления трудом. Выделяют следующие формы управления трудом:

1) государственные формы управления трудом, регулирующие отношения субъектов социально-трудовых отношений (законодательная, исполнительная и судебная ветви власти);

2) договорные формы управления трудом, среди которых выделяются: генеральные соглашения, региональные и территориальные соглашения, отраслевые (межотраслевые) тарифные и профессиональные тарифные соглашения, коллективные договоры между представителями трудовых коллективов (работниками) и работодателей (администрацией предприятия), индивидуальные трудовые договоры (контракты);

3) формы общественной активности участников социально-трудовых отношений (например, акция протеста или забастовка работников, переизбрание руководителя).²⁴

На предприятиях действуют договорные формы управления трудом. Это, как правило, совместные или скоординированные (согласованные) действия администрации предприятий, с одной стороны, и различных организаций работников предприятия (профсоюз или непрофсоюзный представительный орган работников), с другой. Договорные формы

²³ Иванова Н.А., Жулина Е.Г Экономика и социология труда. Шпаргалка / Электронная библиотека E-libra.ru. - <http://e-libra.ru/read/219209-yekonomika-i-sociologiya-truda.-shpargalka.html>

²⁴ Там же

управления трудом в организации могут достаточно оперативно согласовывать разные интересы субъектов социально-трудовых отношений, (индивидуальный и коллективный трудовой договор).

Можно выделить и типы управления трудом: демократический (означающий полноценную гражданскую субъектность, свободу действий всех членов общества) и тоталитарный (предельно авторитарный и даже диктаторский).

Контрольные вопросы по главе 1

1. Что является предметом экономики труда?
2. Какие основные проблемы изучает экономика труда?
3. Что является предметом социологии труда?
4. Что является содержанием труда?
5. Назовите показатели характера труда.
6. Что такое социально-психологический климат и каковы его факторы?
7. Охарактеризуйте виды труда в зависимости от его содержания.
8. Охарактеризуйте трудовые процессы по степени участия человека в воздействии на предмет труда.
9. Что или кто является субъектом и объектом труда?
10. Назовите опосредующие элементы трудового процесса.
11. Назовите уровни и цели управления трудом.
12. Какие основные методы управления трудом применяются в организациях?

Глава 2. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал

2.1 Понятие и категории трудовых ресурсов

Понятие «трудовые ресурсы» в настоящее время применяется для обозначения одного из элементов социально-экономического потенциала страны, включенного в национальное богатство. Это понятие используется для характеристики трудоспособного населения в масштабах всей страны, региона, отрасли экономики или какой-либо профессиональной группы.

Трудовые ресурсы страны представляют собой трудоспособную часть населения, имеющую психофизиологические и интеллектуальные возможности для производства материальных благ или услуг. В трудовые ресурсы включаются как занятые в экономике люди, так и не занятые, но способные трудиться (рис. 2.1). Можно сказать, что это часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями, знаниями, квалификацией, навыками трудовой дисциплины, необходимыми для успешного функционирования общественного производства.²⁵

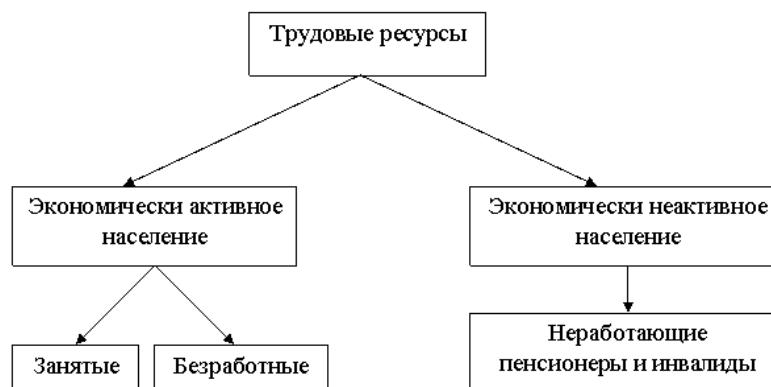


Рис. 2.1 - Структура трудовых ресурсов страны

Критерием, позволяющим выделить из всего населения собственно трудовые ресурсы, является возраст, от которого во многом зависят

²⁵ Характеристика трудовых ресурсов / Образовательный портал Grandars.ru. - Режим доступа: <http://www.grandars.ru/student/statistika/harakteristika-trudovyh-resurov.html>

психофизиологические и интеллектуальные качества человека, необходимые для осуществления полезной деятельности.

В соответствии со сложившейся статистической практикой в трудовые ресурсы входят:

- трудоспособные граждане в трудоспособном возрасте,
- граждане моложе и старше трудоспособного возраста, работающие в экономике страны.

Трудоспособный возраст устанавливается законодательно. До 2018 года в России мужчины считались трудоспособными до 60 лет, женщины – до 55 лет. Пенсионная реформа, проведенная в 2018 году, сохранила гендерную разницу в пенсионном возрасте: теперь женщины могут выходить на пенсию в 60 лет, мужчины – в 65 лет. Таким образом, в Российской Федерации трудоспособный возраст для мужчин составляет 49 лет (с 16 до 65), а для женщин – 44 года (с 16 до 60).

До 2019 года в России насчитывалось 82,2 млн. граждан трудоспособного возраста, однако с учетом количества инвалидов эта цифра уменьшалась до 70,1 млн. человек. Процент трудоспособного населения в общем населении страны (146,7 млн.чел.) составлял всего 47,6%, что можно назвать катастрофическим показателем. После повышения пенсионного возраста этот показатель улучшился: теперь трудоспособное население с учетом инвалидов составляет 80,5 млн. человек или 54,8%.²⁶

Совокупность трудовых ресурсов предопределяет трудовой потенциал общества, который имеет количественную и качественную оценку.

Можно выделить следующие параметры количественной оценки трудового потенциала:

- общая численность трудоспособного населения;

²⁶ Трудоспособный возраст в России на 2019 год / Портал Деловая жизнь. - Режим доступа: <http://bs-life.ru/rabota/personal/trudospobniy-vozrast2019.html>

- количество рабочего времени, которое отрабатывает работающее население при сложившемся уровне производительности и интенсивности труда.

Качественная оценка трудового потенциала определяется следующими показателями:

- состояние здоровья, физическая дееспособность трудоспособного населения;

- качество трудоспособного населения с точки зрения уровня его общеобразовательной и профессионально-квалификационной подготовки.

Важнейшим аспектом использования трудовых ресурсов страны является обеспечение их полной занятости и эффективности труда, т.к. это создает условия для экономического роста и на этой основе – повышения уровня и качества жизни населения.

Эффективное использование трудовых ресурсов направлено на повышение технической вооруженности труда, применение передовых методов труда, сокращение ручного неквалифицированного и тяжелого труда, оптимизацию затрат живого труда на единицу выпускаемой продукции или услуг, улучшение материального и морального стимулирования трудовой деятельности, совершенствование условий труда и его охраны и т.д.

Задачами управления использованием трудовых ресурсов являются:

- повышение уровня занятости трудоспособного населения в общественном производстве, коллективном и частном секторах экономики;

- распределение трудовых ресурсов по отраслям и сферам национальной экономики и по территории страны;

- повышение эффективности использования работников в сфере материального производства и в непроизводственной сфере.

К показателям использования трудовых ресурсов относятся: уровень занятости трудоспособного населения, эффективность использования

трудовых ресурсов, уровень развития трудового потенциала, качественные изменения в составе рабочей силы.

Эффективность использования трудовых ресурсов – важнейшая экономическая категория, определяющаяся как отношение результативности трудовых ресурсов к затратам на них (результата к затратам живого труда) во всех сферах деятельности: в материальном производстве, в непроизводственной сфере, в общественном, коллективном и частном производстве. Целью управления использованием трудовых ресурсов является достижение наибольшего результата при минимизации затрат на трудовые ресурсы.

Основными показателями эффективности использования трудовых ресурсов являются показатели производительности труда. По экономическому содержанию производительность труда бывает общественной, отраслевой и локальной (на отдельных предприятиях); по масштабам учета рабочего времени – среднегодовая, среднедневная и среднечасовая производительность труда; по методам измерения выделяют натуральные, трудовые, стоимостные показатели производительности труда; по базе расчета – измерители абсолютного и относительного уровня эффективности труда и экономии трудовых ресурсов. Кроме того, выделяют частные показатели, характеризующие роль отдельных факторов (резервов) роста производительности труда; определяют показатель, обратный производительности труда – трудоемкость продукции (работ, услуг) и удельную трудоемкость; рассчитывают относительное высвобождение рабочей силы в результате роста производительности труда. Традиционный показатель производительности труда – количество произведенного продукта на единицу труда.²⁷

Проблемы повышения производительности решаются на макро- и микроуровне. В первом случае речь идет об эффективности использования

²⁷ Менеджмент и трудовые отношения : Трудовые ресурсы / Информационный портал Большая библиотека. - Режим доступа: http://www.e-ng.ru/menedzhment_i_trudovye_otnosheniya/trudovye_resursy.html

трудовых ресурсов на уровне экономики в целом, а во втором – на уровне организации (предприятия).

Если говорить о российской экономике, на макроэкономическом уровне производительность труда является невысокой, что выражается в низком соотношении добавленной стоимости, производимой экономикой в целом (или отдельными отраслями), к уровню задействованных трудовых ресурсов. Такая ситуация объясняется рядом объективных причин:

1. В России велика доля государственного сектора экономики, для которого при действующей единой тарифной сетке основным мотивом служащих является минимизация трудовых усилий, а не максимизация производимого продукта.²⁸

2. Российская экономика является рентоориентированной, т.е. значительная доля отечественного ВВП приходится на сырьевой сектор, в котором, как правило, существует некая условность связи между полученными результатами и осуществленными трудозатратами.

3. Значительная часть ВВП приходится на естественные монополии, в которых, в силу их положения на рынке, слабо задействованы мотивационные механизмы.

4. Для многих крупных российских предприятий традиционно важной остается социальная функция, а это значит, что на таких предприятиях существует избыточная занятость, которая автоматически означает низкую производительность труда.

5. Малый бизнес по-прежнему слабо развит, хотя он по определению более гибкий и более производительный по сравнению со сложно организованными иерархическими образованиями. При этом быстрее развивается сектор торговли и услуг, а вот сектор высоких технологий, для которого характерна наиболее высокая производительность труда, представлен в гораздо меньшей степени.

²⁸ Менеджмент и трудовые отношения : Трудовые ресурсы / Информационный портал Большая библиотека. - Режим доступа: http://www.e-ng.ru/menedzhment_i_trudovye_otnosheniya/trudovye_resursy.html

6. Сформировалась заметная структурная диспропорция между спросом на труд со стороны бизнеса и предложением со стороны системы образования. С 90-х годов растет количество выпускников вузов, стремящихся к малопроизводительному офисному труду, а промышленность испытывает дефицит квалифицированных рабочих.

На решение этих проблем должны быть направлены макроэкономические меры, способствующие повышению эффективности использования трудовых ресурсов в национальной экономике:

- уменьшение доли государственного сектора и повышение мотивации вовлеченного в него персонала,
- сглаживание структурных диспропорций в экономике страны,
- встраивание конкурентных схем в сферу деятельности естественных монополий,
- поддержка развития малого бизнеса,
- устранение структурных сдвигов между спросом и предложением рабочей силы, в частности, путем разработки и реализации узкоспециализированных программ бизнес-образования.

2.2 Рынок трудовых ресурсов

Наиболее важным и одновременно сложным из всех рынков ресурсов является рынок труда, что объясняется, прежде всего, самим объектом рынка – рабочей силой, обладающей трудовым потенциалом и человеческим капиталом.

Во-первых, рабочая сила как ресурс труда обладает разными физическими данными и разными способностями, поэтому при возникновении трудовых отношений практически нельзя заранее понять реальный уровень трудовых усилий, который потребуется конкретному работнику.

Во-вторых, рабочая сила обладает различной квалификацией, диктующей необходимость дифференциации заработной платы работников разных профессий.

В-третьих, рабочая сила мобильна, т.е. может менять одно занятие на другое, менять место своей дислокации, изменять свою квалификацию или производительность своего труда. Такие изменения могут повлечь увеличение издержек как работника, так и работодателя при переходе работника с одного рынка на другой.

В-четвертых, труд всегда включает социальный, психологический, политический аспекты, т.к. он неотделим от человека. У работников есть потребности, интересы, наконец, права, которые они так или иначе отстаивают.

Все эти особенности делают труд ресурсом, занимающим исключительное положение, а рынок труда – объектом государственного регулирования.

Рынок труда может быть определен как система отношений, связанных с предложением и наймом трудовых ресурсов.

Функции рынка труда:

- обеспечение производства и сферы услуг ресурсами труда, их распределение между предприятиями, отраслями, регионами;

- предоставление наемным работникам возможности для получения средств к существованию;

- согласование цены и условий труда между работниками и работодателями;

- стимулирование работников и работодателей рыночными методами:

- конкуренция между работниками за рабочие места повышает экономическую мотивацию труда, побуждает их приобретать новые знания и совершенствовать свои навыки, стимулирует повышение ответственности и дисциплины труда;

- конкуренция среди работодателей за привлечение рабочей силы в нужном им количестве и необходимого качества стимулирует их к повышению заработной платы, улучшению условий труда.

В условиях рыночных отношений предполагается саморегулирование рынка трудовых ресурсов. Механизм рыночного саморегулирования состоит из следующих основных элементов: спрос и предложение на рынке труда, конкуренция среди работников и работодателей, заработная плата. Совокупность данных элементов регулирует уровень и пропорции занятости, величину заработной платы, размеры и структуру безработицы.

Спрос на рынке труда страны определяется общей потребностью в трудовых ресурсах при любой цене на них.

Предложение на рынке труда определяется как совокупность всех трудовых ресурсов в стране при всех возможных ценах на труд.

Важнейшие рыночные факторы, влияющие на спрос на рынке труда:

- фаза экономического цикла;
- рыночная конъюнктура в сфере производства и услуг;
- уровень технической вооруженности производства;
- ситуация в инвестиционной сфере;
- сложившийся уровень заработной платы;
- налоговая политика государства.

Факторы, от которых зависит предложение на рынке труда:

- демографическая ситуация (численность и половозрастной состав населения);
- направления и уровень внутренней и внешней миграции трудоспособного населения;
- сложившийся уровень заработной платы;
- существующие возможности получения дохода из иных источников, кроме работы по найму (альтернативная стоимость труда).

Кроме того, на спрос и предложение на рынке труда влияют и нерыночные факторы: деятельность профсоюзов, государственная политика

в области занятости, уровень развития системы образования и профессионального обучения, национальные особенности (отношение к труду).

В методике международной статистики используется показатель «экономически активное население» – часть населения, обеспечивающая предложение на рынке труда (в настоящее время в российской статистике также используется этот показатель). Экономически активное население включает в себя и занятых в экономике, и безработных.

От ситуации на рынке труда зависят уровень и характер занятости и безработицы в стране.

Занятость населения можно охарактеризовать как не запрещенную законом деятельность людей, которая связана с удовлетворением личных и общественных потребностей, и приносит, как правило, трудовой доход.

К занятым в экономике, в соответствии с принятой методикой, относят лиц, которые в течение конкретного периода выполняли работу по найму за вознаграждение или работали самостоятельно, извлекая доход. Работа не по найму может осуществляться с одним или несколькими партнерами, с привлечением или без привлечения наемных работников. В число занятых включают также лиц, работающих без оплаты на семейном предприятии.

Если работник временно отсутствовал на работе из-за болезни, ухода за больным, ежегодного отпуска, выходных дней, обучения, учебного отпуска, отпуска без сохранения содержания или с частичным содержанием заработной платы по инициативе администрации, или участия в забастовке, он тоже считается занятым в экономике.

Уровень и характер занятости населения являются важными макроэкономическими показателями, отражающими демографические и социальные процессы в обществе.

Виды занятости можно классифицировать по следующим критериям:

- по роду деятельности:
 - занятые в экономике оплачиваемой деятельностью;

- военнослужащие (служащие по призыву занимаются деятельностью, не приносящей прямого денежного дохода, контрактники приближаются к статусу занятых в экономике);

- учащиеся с отрывом от производства;

• по способу вовлечения в трудовую деятельность:

- наемные работники;

- работодатели (предприниматели, нанимающие работников, реализующие свои предпринимательские способности);

- самозанятые (работающие за свой счет, члены производственных кооперативов, не использующих наемную силу на постоянной основе);

Международный классификатор статуса занятости включает следующие категории:

- наемные работники;

- работодатели;

- лица, работающие за свой счет;

- члены производственных кооперативов;

- помогающие члены семьи;

- не классифицируемые по статусу работники.²⁹

Для исследования процессов, происходящих на рынке трудовых ресурсов, важное значение имеет понятие «полная занятость». В плановой экономической системе понятие полной занятости означало, что в общественное производство и другую общественно полезную деятельность вовлечены все трудовые ресурсы. В мировой экономической теории и практике считается, что полная занятость – это ситуация, при которой все желающие трудиться имеют работу при существующем уровне заработной платы. При этом в такой ситуации присутствует определенный уровень безработицы, называемый естественным, – не более 6,5% от общей численности рабочей силы.

²⁹ Рынок труда и его особенности / Информационный бизнес-портал Market-Pages.ru.- Режим доступа: <http://www.market-pages.ru/makroec/32.html>

На российский рынок трудовых ресурсов в настоящее время существенное влияние оказывает трудовая миграция, принимая непосредственное участие в формировании трудоспособного населения. При этом трудовая миграция является неотъемлемой частью и международной экономики, поскольку миграционные потоки проходят не только по близлежащим регионам, но и между странами мира. Порождая некоторые проблемы, миграция, при правильном регулировании, может обеспечивать реальные преимущества тем странам, что принимают и поставляют рабочую силу.

Миграция бывает регистрируемой и нерегистрируемой, добровольной и вынужденной. Различают также внутреннюю миграцию трудовых ресурсов, которая происходит между регионами одной державы, и внешнюю миграцию, которая затрагивает несколько стран.

В зависимости от времени, которое работники проводят на территории другого региона или страны, различают временную, постоянную и маятниковую миграцию.

Постоянная миграция, как правило, долгосрочная и характеризуется численностью тех, кто прибывает на постоянное место жительства или выбывает оттуда. В некоторых странах иностранец может считаться эмигрантом (иммигрантом), если он отсутствует (или присутствует) в стране определенный отрезок времени.

Временная миграция обычно краткосрочная и представляет собой выезд или въезд, который связан с текущими потребностями гражданина и не включает в себя смену постоянного места жительства и гражданства.

Особый вид миграции – маятниковая миграция. Она представляет собой передвижение трудовых ресурсов непосредственно к месту работы между регионами и обратно к месту их проживания в случае, если лицо отсутствует на постоянном месте не менее одной недели.

Трудовая миграция оказывает и положительное, и отрицательное влияние на страновые рынки трудовых ресурсов. Страны, у которых в

избытке трудовые ресурсы и нехватка капитала, вынуждены прибегать к импорту капиталоемких товаров или займу капитала за границей. Страны с относительным избытком капитала могут позволить себе импорт трудоемких товаров или найм рабочих-мигрантов.

В международном аспекте перераспределение трудовых ресурсов позволяет выровнять заработную плату, поскольку отъезд за рубеж ведет к сокращению занятости и тем самым способствует повышению уровня оплаты труда. Однако некоторые группы эмигрантов все-таки оказываются в проигрыше. Те, кто отъезжает на заработки за границу, выигрывают в зарплате; те же, кто трудится в принимающих странах, ее теряют. Рынок труда реагирует на рост предложения рабочей силы мгновенным понижением цены на труд, при этом на родине мигрантов предложение труда падает, и работодателям приходится нанимать менее квалифицированных работников.

Экспорт рабочей силы приносит доход и государствам-экспортерам переводами денежных средств мигрантов на родину. В любом случае необходимо на государственном уровне регулировать миграционные потоки, потому и существует такое количество ограничений на перемещение трудовых ресурсов.

Право на трудовую миграцию за рубеж закреплено законодательством Российской Федерации.³⁰

2.3 Характеристики работника как элемента человеческих ресурсов организации и страны

Базовыми характеристиками работника являются дееспособность, трудоспособность и работоспособность.

В процессе трудовой деятельности человек способен бесконечно создавать материальные и духовные ценности, концентрируясь на различных

³⁰ Влияние миграции / Портал «Все о заработной плате».- Режим доступа: <http://moysent.ru/migraciya/vliyanie-migracii/>

целях и используя разные способы. Великое множество разнообразных целей и способов их достижения появляется вследствие функциональных возможностей человеческого организма. Поэтому можно сказать, что дееспособность – это способность человека реализовывать качественно разнообразные виды целенаправленной деятельности. Таким образом, дееспособность характеризует деятельность человека с качественной стороны.

Трудоспособность человека отражает общую возможность его участия в труде, т.е. человек, могущий работать, является трудоспособным. Если человек совсем не в состоянии выполнять работу, или работа противопоказана ему из-за проблем со здоровьем, это означает, что трудоспособность потеряна. В стране законодательно устанавливается трудоспособный возраст, в рамках которого человек приобретает трудоспособность, а теряет он ее либо в результате болезни или травмы, либо к старости.

Работоспособность человека – это способность поддержания организма в оптимальном рабочем состоянии для максимизации вносимого вклада в коллективный результат организационной системы благодаря физическому или информационному труду.

Работоспособность характеризует конкретную трудовую деятельность человека с количественной стороны, т.к. благодаря именно работоспособности можно осуществить трудовой процесс и получить его результат в количественном выражении.

Решая в процессе трудовой деятельности поставленные задачи, человек использует свою работоспособность, которая не является постоянной величиной, а изменяется и в течение рабочего дня, и в рамках более длительных периодов (недели, месяца, года).

В общем рабочий день можно разделить на две части: работа до обеда и работа во второй половине дня (рис. 2.2). В каждой из этих временных частей изменения работоспособности человека проходят три фазы:

1) фаза вработывания и адаптации, когда отмечается нарастание работоспособности. Эта фаза может длиться от нескольких минут до 1,5 часов и зависит от характеристик рабочего процесса и особенностей самого человека;

2) фаза высокой стабильной работоспособности длится, обычно, около 2 - 3 часов. При этом отмечается, что выполнение рабочих функций требует минимальных затрат трудовых усилий, однако сохраняется высокое качество результата;

3) фаза падения работоспособности наступает по мере накопления усталости: реакция работника замедляется, производительность падает, результаты работы ухудшаются. Эта ситуация сигнализирует о необходимости перерыва в работе.

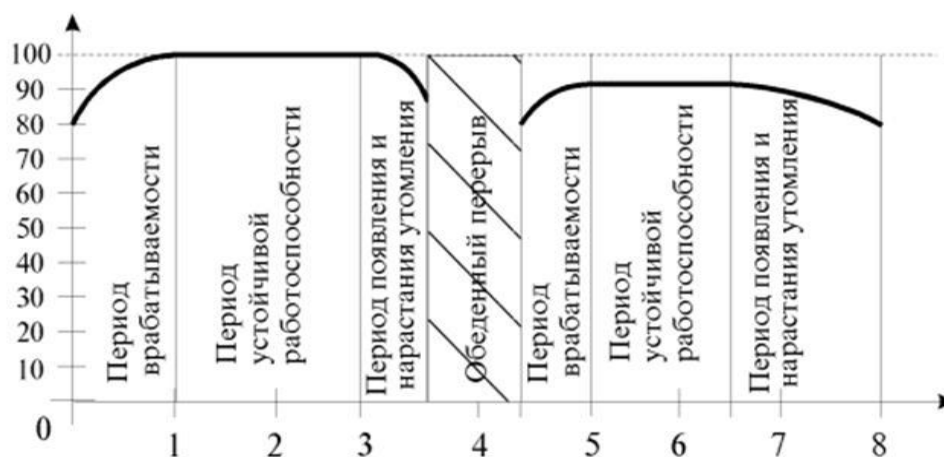


Рис. 2.2 - Работоспособность в течение трудового дня

Работоспособность можно охарактеризовать рядом экономических и физиологических показателей.

Экономические показатели включают объем продукции, произведенной за один час работы, среднее время, затрачиваемое на производство единицы продукции; количество дефектных изделий за час работы и др.

Физиологические показатели включают индикаторы изменения физиологического состояния человеческого организма, такие, например, как

изменения в частоте сердечных сокращений, скорость зрительной реакции и др.

Работоспособность человека может быть как максимальной в кратком промежутке времени, так и не высокой, но длительной – на протяжении существенного временного периода. Она определяется многочисленными условиями, которые изменяются с течением времени, и могут взаимодействовать между собой. Сюда относят, например, конституцию тела, пол, опыт, основные способности, знания и приобретенные навыки.

Работоспособность представляет собой производительную мощность человека, которой он может располагать.³¹ При этом важно, готов ли человек при данных условиях реализовывать эту мощность полностью или частично. Возможность и готовность реализации производительной мощности (работоспособности) обозначается как готовность к труду.

Существует также понятие «профессиональная пригодность человека». Это также переменная величина, которая с одной стороны касается различий между индивидами; а с другой – распределения признаков профессиональной пригодности одного и того же человека, но только в разные временные отрезки.

Признаками профессиональной пригодности являются, например, антропологические данные, профессиональный опыт и возраст, пол и физические данные.

Таким образом, отдача от работоспособности человека зависит от собственно показателей работоспособности, готовности к труду и профессиональной пригодности. Чем больше в обществе индивидов с высокими показателями данных категорий, тем качественнее трудовые ресурсы организации и национальной экономики в целом.

³¹ Энциклопедия производственного менеджера. Работоспособность человека. // Альманах «Управление производством». - Режим доступа: <http://www.up-pro.ru/encyclopedia/rabotosposobnost-cheloveka.html>

2.4 Трудовой потенциал и человеческий капитал

Наряду с понятием «трудовые ресурсы» в экономической науке и практике применяются и такие понятия, как «рабочая сила», «человеческие ресурсы», «человеческий фактор», «кадры», «работники», «персонал», «трудовой потенциал», «человеческий капитал», имеющие разное содержание и смысловую нагрузку. Они дополняют друг друга, раскрывая какую-либо одну из сторон человека как носителя этих понятий.³²

Человеческие ресурсы представляют собой совокупность различных качеств людей, определяющих их способность к производству материальных и духовных благ, и являются обобщающим показателем развития общественного производства. При этом различают человеческие ресурсы организации, региона, отрасли, страны и уровни управления ими.³³

Выделяют следующие основные уровни исследования человеческих ресурсов и управления ими:

- индивидуально-психологический (уровень личности);
- социально-психологический (уровень организационной системы);
- социологический или социально-экономический (уровень общественной системы и ее подсистем).

В современной парадигме управления трудовыми ресурсами главной ценностью общества и важнейшим ресурсом организации является человек. Природа происхождения человеческого фактора определяется наличием у человека психофизиологических резервов, заложенных в него в процессе исторического развития. Человеческий фактор обусловлен высокопрофессиональным кадровым потенциалом персонала организации и управленческой деятельностью менеджеров, организующих его использование. Человеческий фактор проявляется в трудовой деятельности при учете рекомендаций социальной психологии, т.е. в процессе формирования групп, коллективов, команд.

³² Управление персоналом. Трудовые ресурсы, персонал и трудовой потенциал организации / Портал Экономическая библиотека. - Режим доступа: <http://econom-lib.ru/4-6.php>

³³ Щекин Г.В. Социальная теория и кадровая политика. - К.: МАУП, 2000. - 576 с.

Основой понятия «трудовой потенциал» (общества или отдельного работника) является термин «потенциал» – источник активов, возможностей, средств, запасов. Трудовой потенциал представляет собой совокупность всех трудовых возможностей человека, различных групп работников, организаций и общества в целом.

Основными компонентами трудового потенциала, в полной мере его характеризующими, являются: здоровье; активность; нравственная зрелость и умение работать в коллективе или команде; творческий потенциал; организованность и асертивность (способность человека не зависеть от внешних влияний и оценок, самостоятельно регулировать собственное поведение и отвечать за него); образование; профессионализм; ресурсы рабочего времени.

Формирование трудового потенциала работника зависит от его готовности и способности работать, от степени его инициативности, активности и креативности в труде. Трудовой потенциал работника может меняться под влиянием повышения уровня образования и квалификации, накопления производственного опыта и навыков. Уменьшение трудового потенциала работника происходит из-за объективных показателей здоровья, связанных с возрастом, т.е. старением человеческого организма. Однако человек, имеющий сильную мотивацию к трудовой деятельности, работающий в условиях, которые стимулируют его труд, способен увеличивать свой потенциал во много раз и даже отдалить его снижение до глубоко преклонных лет.

Трудовой потенциал предприятия составляет возможность максимального использования труда работников в производстве на основе их психофизиологических характеристик, уровня профессионализма, квалификации, опыта работы, в условиях наиболее благоприятных организационно-технических характеристик процесса труда (рис. 2.3).

Элементами трудового потенциала предприятия являются: кадровый, профессиональный, квалификационный и организационный потенциалы,

которые должны постоянно подвергаться анализу для того чтобы обеспечить рост эффективности использования человеческих ресурсов производства.



Рис. 2.3 – Компоненты трудового потенциала предприятия

Анализируя трудовой потенциал той или иной компании, необходимо учитывать специфические особенности: географическое положение, отраслевую принадлежность, специфику производства и продукта, социальную структуру персонала, стиль управления и др.

Трудовой потенциал общества воплощает потенциальную возможность включения трудоспособного населения в народное хозяйство. По критерию трудоспособности существуют объективные возрастные ограничения использования трудового потенциала (женщины от 16 до 59 лет, мужчины от 16 до 64 лет).

Трудовой потенциал может быть оценен с количественной и качественной стороны. Количественно трудовой потенциал страны определяется путем умножения численности трудовых ресурсов на время, которое может отработать один работник в течение года. Количественные параметры трудового потенциала зависят от множества факторов, в том числе: различная интенсивность труда из-за разной трудовой активности или изменения спроса на производимую продукцию; рабочие условия; частичная занятость (неполный рабочий день), периоды простоя и др.

Оценка качества трудового потенциала включает в себя изучение квалификационной структуры персонала, степень использования знаний, навыков и личных способностей человека в организациях. Качественная характеристика трудового потенциала включает три компонента: физический, интеллектуальный и социальный.

Физический компонент трудового потенциала характеризуется физическими и психологическими возможностями человека, которые зависят от его здоровья.

Интеллектуальный компонент характеризуется наличием врожденных способностей, таланта, волевых и лидерских качеств человека, накоплением знаний, умений и производственного опыта.

Социальный компонент характеризуется поведенческими особенностями человека и зависит от социальной среды, социальной защищенности и социальной справедливости в обществе.

Понятие «человеческий капитал» многие исследователи трактуют как совокупность человеческих качеств, формирующих способность к труду, определяющих его производительность, могущих стать источником дохода для самого человека, организации и общества в целом.

Можно сказать, что человеческий капитал – это сформированный в результате инвестиций, накопленный человеком определенный запас здоровья, навыков, способностей, мотиваций, который целесообразно использовать в той или иной сфере общественного воспроизводства, т.к. он положительно влияет на рост производительности труда, и тем самым, на рост доходов данного человека.

На практике в широком смысле понятие человеческого капитала часто используют как синоним образовательно-квалификационного потенциала общества.

Специфика человеческого капитала проявляется в том, что:

1) определенный набор знаний, навыков и других продуктивных качеств и способностей человека – это всегда результат инвестиций в развитие человека;

2) потенциально существующий комплекс человеческих знаний может быть реализован только его включением в процесс общественного труда в той или иной производственной сфере;

3) при целесообразном использовании накопленного набора знаний в процессе труда и человек, и общество получают соответствующий доход, первый – в виде заработной платы, второе – в виде национального дохода;

4) увеличение доходов работника и общества должно побуждать их продолжать накапливать новые знания, навыки и опыт за счет инвестирования в человеческий капитал.

Совокупность производительных способностей человека трактуется как капитал, так как:

1) производительные способности человека представляют собой особую форму капитала, потому что они являются неотъемлемой личной собственностью человека, его достоянием и богатством, и при этом не могут быть куплены и проданы с отчуждением от собственника;

2) производительные способности человека гарантируют своему владельцу получение более высокого дохода в будущем за счет исключения части текущего потребления (временно упущенной выгоды) и вложения ее (инвестирования) в увеличение человеческого капитала;

3) производительные способности человека способны приносить не только доход в денежной форме в виде заработной платы, но и психологическую, социальную, моральную выгоду;

4) формирование и развитие производительных способностей человека требует и от личности, и от общества существенных затрат, т.е. инвестиции в человеческий капитал осуществляет сам человек, организация, в которой он работает, и государство;

5) производительные способности человека могут умножаться в результате инвестиций в приобретение знаний, умений и производственного опыта.

К основным элементам человеческого капитала, как правило, относят:

- 1) капитал образования, в том числе общие и специальные знания;
- 2) капитал, полученный на производстве (квалификация, навыки, опыт работы);

- 3) капитал здоровья, психофизиологических качеств;
- 4) информационный капитал (обладание экономически значимыми данными, например, о ценах, доходах, прогнозах, которые потенциально могут принести доход);
- 5) капитал миграции, обеспечивающий мобильность работников;
- 6) мотивационный капитал (внутренние мотивы трудовой деятельности, отношение к труду).

Для исследования человеческого капитала имеет значение его деление на следующие виды:

1) общий (перемещаемый) человеческий капитал, который может быть использован практически в любой профессии и на любом рабочем месте. Это результат общей профессиональной подготовки (например, компьютерные навыки);

2) специальный (неперемещаемый) человеческий капитал, который может быть использован только в ограниченной деятельности по конкретной специальности. Он является результатом специальной подготовки и реализуется, в основном, на конкретном рабочем месте или предприятии.

Контрольные вопросы по главе 2

1. Дайте понятие трудовых ресурсов.
2. Каковы показатели использования трудовых ресурсов?
3. Какие факторы влияют на производительность труда в России?
4. Назовите особенности рынка трудовых ресурсов.
5. Как на рынок трудовых ресурсов влияет трудовая миграция?
6. Дайте понятие дееспособности, трудоспособности и работоспособности человека.
7. Охарактеризуйте фазы изменения работоспособности.
8. Что является признаками профессиональной пригодности?
9. Дайте понятия человеческих ресурсов и трудового потенциала.
10. Что такое человеческий капитал?

Глава 3. Организация, нормирование и производительность труда

3.1 Сущность организации труда

Понятие «организация труда» имеет два значения:

1) организация труда как система, обладающая характерными признаками, необходимыми свойствами и конкретным составом элементов. Это определение раскрывает существенный признак, который отличает явление от его противоположности, в данном случае – от дезорганизации труда;

2) организация труда как процесс, как функция управления, деятельность по устройству или трансформации организационной системы, обладающей характерными признаками.

Понятия организации труда различаются также по иерархическим уровням.

Выделяют три уровня организации труда:

- 1) в масштабе общества (страны, региона или отрасли экономики);
- 2) на предприятии, в учреждении, подразделении;
- 3) на рабочем месте.³⁴

Организация труда на предприятии может быть представлена как в широком, так и в узком смысле. Более полное понимание термина «организация труда» включает в себя широкий спектр элементов, которые так или иначе имеют отношение к процессу управления трудом на предприятии. В узком смысле структура организации труда на предприятии состоит из элементов, которые непосредственно относятся к организационной функции управления.

Система организации труда на предприятии в узком ее понимании включают следующие обязательные элементы:

³⁴ Рофе А.И., Экономика труда.- М.: ООО «Издательство КНОРУС», 2010.- 400 с.

1) разделение труда – определение для каждого работника, группы работников и подразделений предприятия сферы действия, функций и конкретных обязанностей;

2) кооперация труда – формирование определенной системы производственных связей и взаимодействия между работниками, группами работников и подразделениями;

3) организация рабочих мест – оснащение рабочего места всеми необходимыми средствами производства, рациональная планировка рабочего места, исходя из критерия удобства для рабочих действий;

4) организация обслуживания рабочих мест – деятельность вспомогательных рабочих по решению задач своевременного обеспечения рабочего места всем необходимым для непрерывной продуктивной работы основных рабочих;

5) приемы и методы труда – способы выполнения различных видов работ, обеспечивающие реализацию функций и операций с наименьшими затратами всех видов ресурсов, в том числе и человеческих усилий. Прогрессивность приемов и методов труда определяются также технологией производства и уровнем внедрения научно-технических достижений в производство;

6) нормирование труда – установление норм и стандартов для конкретной трудовой деятельности. Нормы труда являются основой эффективного планирования и организации производства;

7) планирование и учет труда – определение необходимых общих затрат труда, оптимальной численности персонала и его динамики, расчет фонда заработной платы и т.д.;

8) создание благоприятных условий труда – совокупности факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих благоприятное воздействие на работоспособность и здоровье работника (или, по крайней мере, не ухудшающих их).

Перечисленные элементы являются минимально необходимыми и обязательными для эффективной организации труда на любом предприятии.³⁵

Организация труда в широком понимании наряду с перечисленными включает и другие элементы, к которым относятся:

1) профессиональный отбор, профессиональная подготовка, переподготовка кадров предприятия;

2) утверждение форм, систем и размера оплаты труда, разработка систем стимулирования и ответственности за результаты труда;

3) обеспечение высокой дисциплины труда, трудовой активности и творческой инициативы.

Развитие техники и технологии производства невозможно без соответствующего изменения организации труда. Если руководство предприятия своевременно реагирует на новшества, появляющиеся в области организации труда, и систематически реализует их в практике управления, можно говорить о научной организации труда. Научный подход к организации труда позволяет наилучшим образом объединить в трудовом процессе технику и людей, обеспечивает наиболее эффективное использование материальных и финансовых ресурсов, снижение трудоемкости и рост производительности труда. Научная организация труда направлена на сохранение здоровья работников, обогащение содержания и гуманизацию их труда.³⁶

Все задачи научной организации труда можно разделить на три взаимосвязанных блока: экономический, психофизиологический и социальный.

Экономические задачи – это, в первую очередь, всесторонняя экономия различных ресурсов, что влечет за собой снижение издержек производства и рост производительности труда, рентабельности, прибыльности. Во-вторых,

³⁵ Иванова Н.А., Жулина Е.Г Экономика и социология труда. Шпаргалка / Электронная библиотека E-libra.ru.- <http://e-libra.ru/read/219209-yekonomika-i-sociologiya-truda.-shpargalka.html>

³⁶ Экономика и организация труда / Библиотека менеджмента.- Режим доступа: <http://management-rus.ru/economics/orgtruda2.php>

это совершенствование организации труда и культуры производства, которое способствует улучшению качества продукции, а значит, и положения предприятия на рынке.

Для получения экономических результатов деятельности в организации должны быть осуществлены рациональное разделение и кооперация труда, с помощью которых время всех работников используется более полно, обязанности распределяются в зависимости от уровня квалификации, исключаются непроизводительные простои оборудования, оптимизируется длительность производственного цикла (общее время на производство единицы продукта). Экономия дает также установление норм труда равной напряженности, что устраняет разделение работ на «выгодные» и «невыгодные», способствуя осуществлению всех видов работ, необходимых для производства готовой продукции. Экономия времени является результатом рациональной организации рабочего места, внедрения передовых технологий и прогрессивных приемов и методов труда.

Таким образом, решение экономических задач путем совершенствования организации труда имеет первостепенное значение, однако научный подход к организации труда требует от нее еще и психофизиологической и социальной направленности.

Психофизиологические задачи – это обеспечение работникам здоровых и безопасных условий труда, снижение его физической тяжести и нервно-психической напряженности, оптимизация нагрузок на различные органы работающего человека, повышение разнообразия труда, сочетание физического труда с умственным, рационализация режимов труда и отдыха и, в конечном итоге, повышение работоспособности.

Социальные задачи – это обеспечение содержательности труда, повышение его привлекательности за счет преодоления монотонности, перемены труда, насыщения его творческими элементами, повышение престижности профессий, обеспечение полноценной оплаты труда.

Социальная и психофизиологическая направленность организации труда означает гуманизацию труда, т.е. создание таких условий на производстве, которые бы отвечали актуальным потребностям современного человека и общества.³⁷

3.2 Организация и обслуживание рабочих мест

Необходимым условием для эффективного, высокопроизводительного труда работников, независимо от форм разделения и кооперации труда, являются организация и обслуживание рабочих мест.

Рабочее место – пространственная зона трудовой деятельности, обеспеченная необходимыми средствами (основным и вспомогательным оборудованием, технологической оснасткой, средствами организационной и вычислительной техники), определенная на основании трудовых и других норм, закрепленная за одним или группой работников для выполнения конкретных производственных или управленческих операций.³⁸

Рабочее место является местом постоянного или временного пребывания работающего в процессе трудовой деятельности. Это также все места, где работник должен находиться или куда ему необходимо следовать в связи с его работой. Эти места прямо или косвенно находятся под контролем работодателя и служат первичным звеном любого трудового процесса.

На рабочем месте встречаются и взаимодействуют три основных элемента трудового процесса: живой труд работника, предметы и средства труда, в результате чего создаются новые продукты труда, обладающие потребительной стоимостью. Поэтому организации рабочих мест должно уделяться серьезное внимание.

Основными направлениями организации рабочих мест при научной организации труда являются:

³⁷ Задачи, функции и принципы научной организации труда Портал SmartManages Режим доступа: <http://www.smartmanages.ru/smas-704-1.html>

³⁸ Шкатулла В.И. Настольная книга менеджера по кадрам. М.: Норма, 2003.- 992 с.

- оснащение рабочих мест;
- планировка рабочих мест;
- организация обслуживания рабочих мест.³⁹

Оснащение рабочего места – это обеспечение его всем, что необходимо работнику для эффективного выполнения своих профессиональных обязанностей, обозначенных в трудовом договоре. Рабочее место должно быть оснащено современным, исправным и безопасным оборудованием, состав которого зависит от специфики технологии конкретного производства. Однако существует и типичный для всех предприятий перечень оснащения рабочего места:

- основное технологическое оборудование;
- вспомогательное оборудование;
- технологическая и организационная оснастка;
- средства безопасности и освещения;
- средства связи и сигнализации;
- рабочая тара;
- средства для поддержания на рабочем месте нормального микроклимата;
- предметы технической эстетики и хозяйственные средства.⁴⁰

Все виды оснащения должны подбираться для основных и вспомогательных рабочих в соответствии с их трудовыми функциями, их использование должно создавать на рабочем месте условия для продуктивной, комфортной и безопасной работы.

Планировка рабочего места призвана обеспечивать рациональность компоновки всех предметов оснащения на рабочем месте. Планировка рабочего места – это технически осуществимое, целесообразное и экономически обоснованное размещение предметов оснащения на рабочем

³⁹ Пашуто В.П.. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии : учебно-практическое пособие / В.П. Пашуто. — М. : КНОРУС, 2005.- 320 с.

⁴⁰ Иванова Н.А., Жулина Е.Г Экономика и социология труда. Шпаргалка / Электронная библиотека E-libra.ru.- <http://e-libra.ru/read/219209-yekonomika-i-sociologiya-truda.-shpargalka.html>

месте, а также самого рабочего места на площади производственного пространства предприятия, т.е. она может быть внутренней и внешней.⁴¹

Внутренняя планировка рабочего места заключается в размещении на площади рабочего места всех предметов оснащения, их рациональном расположении по отношению к работнику и друг к другу. Задачами внутренней планировки рабочего места являются:

- снижение расхода энергии человека,
- оптимизация его движений,
- уменьшение производственной утомляемости и т. д.

Внешняя планировка рабочего места предполагает определение расположения конкретного рабочего места по отношению к смежным рабочим местам, к рабочему месту руководителя, проходам и подъездам.

При этом необходимо учитывать следующие требования:

- обеспечение взаимосвязи рабочих мест,
- экономное использование производственных площадей,
- обеспечение безопасных условий труда.⁴²

Цель рационального размещения работников в пространстве состоит в том, чтобы наиболее экономно использовать производственные площади, уменьшить необходимое для выполнения работы время, устранить лишние перемещения работников, уменьшить напряжение и утомляемость сотрудников, обеспечив им хорошие условия труда, и, в конечном итоге, повысить производительность труда персонала.

Организация и внутренней и внешней планировки рабочего пространства и рабочих мест должна опираться на ряд базовых принципов (рис. 3.1)

⁴¹ Иванова Н.А., Жулина Е.Г Экономика и социология труда. Шпаргалка / Электронная библиотека E-libra.ru.- <http://e-libra.ru/read/219209-yekonomika-i-sociologiya-truda.-shpargalka.html>

⁴² Там же



Рис. 3.1 – Принципы планировки рабочего места

Планировка рабочих мест производится с учетом имеющейся площади помещений, численности работников, норматива рабочего пространства на одного работника, проектируемой мебели и необходимого оборудования:

- общая и полезная площади здания, а также расположение помещений определяется по рабочим чертежам здания;
- численность работников определяется штатным расписанием предприятия;
- нормы рабочего пространства на одного сотрудника в разных странах отличаются (таблица 3.1).

Чаще всего используют следующие основные виды планировки рабочих помещений:

Кабинетная планировка: структурные подразделения расположены на разных этажах здания, а отделы и службы – в отдельных комнатах (от 4 до 30 чел.). Преимуществом такого вида планировки является создание творческой среды и комфортных условий для небольших групп сотрудников,

а недостатком – увеличение расходов на отопление и освещение, а также усложнение маршрутов документопотоков.

Таблица 3.1 - Нормы площадей для размещения служащих в различных странах (кв.м)⁴³

Категория служащих	Россия	США	Велико-британия	Германия	Италия
Руководитель предприятия	24-55	37	37-42	40-50	40-50
Заместитель руководителя	12-35	15-25	23-32	25-30	35-38
Начальник отдела	8-24	7-9	18-23	15-25	15-20
Главный (старший) специалист	8-12	6-8	8-11	8-15	8-12
Специалист	4-8	4-6	9	2-4	5
Секретарь	3-4	4-5	4-6	3-5	4-5

Зальная планировка: структурные подразделения и производственные помещения располагаются в больших залах (на этажах здания) с численностью размещаемых там сотрудников более 100. Эти залы, как правило, оборудуются искусственным освещением, кондиционерами и звукоизоляцией. Преимущество заключается в снижении расходов на строительство и эксплуатацию помещений, уменьшении рабочего пространства на одного служащего, возможности применения менее затратных технологий управления. Основные недостатки – отсутствует уединенная обстановка, которая особенно важна для ученых и руководителей, а также часто возникает чрезмерный шум в зале.

Ячейчатая планировка: в большом помещении размещаются работники подразделения, а пространство для руководителей отделов и служб формируется с помощью специальных подвижных стенок из рифленого стекла высотой 1,5-2,0 м. Использование перегородок создает благоприятную среду для сотрудников отдела, имеющих свою «ячейку». Одновременно руководитель подразделения может свободно осуществлять надзор за деятельностью и трудовой дисциплиной подчиненных.

⁴³ Рабочее место / Портал Центр управления финансами Center-YF.- Режим доступа: <http://center-yf.ru/data/Kadroviku/Rabochee-mesto.php>

Структура обслуживания рабочих мест на предприятии состоит из обслуживания средств труда, предметов труда и самого работника. Существуют следующие функции обслуживания: производственно-подготовительная; инструментальная; наладочная; энергетическая; ремонтная; контрольная; транспортная; складская; ремонтно-строительная и хозяйственно-бытовая функция.⁴⁴

3.3 Условия труда

Обязательным элементом организации труда являются условия труда – совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, влияющих на работоспособность и здоровье работника (рис. 3.2).

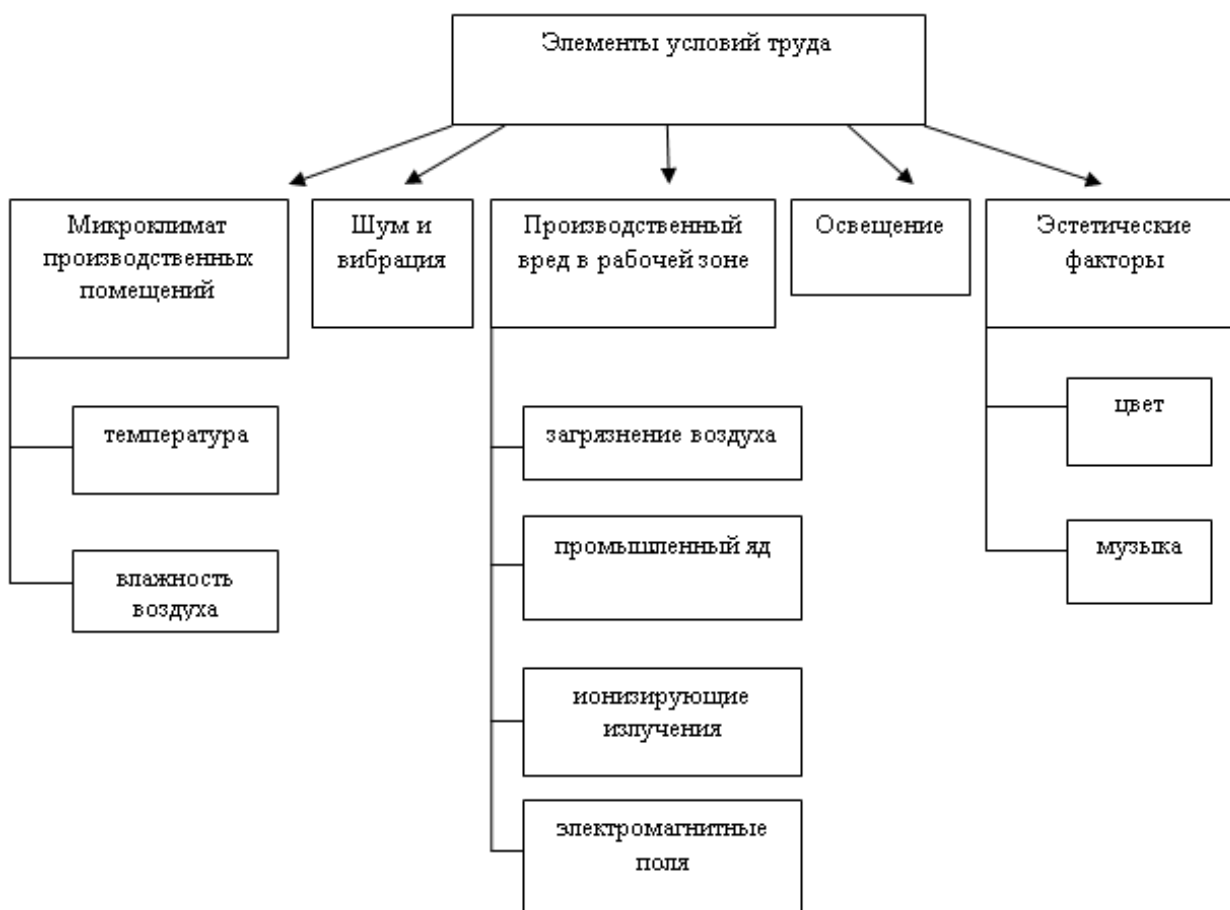


Рис. 3.2 – Элементы условий труда

⁴⁴ Иванова Н.А., Жулина Е.Г Экономика и социология труда. Шпаргалка / Электронная библиотека E-libra.ru.- <http://e-libra.ru/read/219209-yekonomika-i-sociologiya-truda.-shpargalka.html>

Эти факторы оказывают существенное воздействие на организм человека в процессе труда, они способны изменять физиологические и психические функции работника во время трудовой деятельности, и, таким образом, влиять на работоспособность и производительность труда. Все факторы можно разделить на четыре группы:

1) социально-экономические факторы, включающие законодательную и нормативно-правовую базу;

2) технические и организационные факторы – конструкция, особенности средств и предметов труда, применяемые технологии, средства защиты, а также организационные формы производства, труда и управления;

3) естественно-природные факторы – географические, климатические, геологические, биологические;

4) социально-психологические факторы – характер и особенности взаимоотношений работников и структурных подразделений в процессе трудовой деятельности, личные и групповые ценности в сфере труда, система информации и коммуникаций в организации.

Существуют следующие группы условий труда:

1) санитарно-гигиенические условия, конкретизирующие параметры пространственной среды (шум, освещение, микроклимат) и санитарно-бытовое обслуживание на производстве;

2) психофизиологические условия, определяемые конкретным содержанием работы, интенсивностью труда, размерами нагрузки на костно-мышечную систему, нервную систему, психику работника;

3) условия безопасности трудового процесса, обусловленные состоянием техники безопасности на производстве и вероятностью получения травм;

4) эстетические условия, воздействие которых во многом определяет эмоциональное состояние работника, его отношение к труду с позиции художественного восприятия действительности;

5) социально-психологические условия, являющиеся отражением взаимоотношений в трудовом коллективе, стиля управления.

Санитарно-гигиенические нормы конкретизируют требования к состоянию воздуха в производственных помещениях, уровню шума, вибрации оборудования, освещенности рабочих мест и т. д. Объекты санитарно-гигиенического нормирования условно делятся на две группы.

К первой группе относятся факторы антропогенного происхождения, способные нанести вред человеку (шум, пыль, вибрация).

Ко второй группе относятся факторы природной среды, в соответствующих пределах необходимые для жизнедеятельности, – микроклимат, освещение, солнечная радиация, ультрафиолет и т. д.

Для этих групп факторов путем гигиенического нормирования устанавливаются допустимые уровни, дозы, концентрации и обобщают их в специальных документах государственного санитарного законодательства.⁴⁵

Важным элементом условий труда является освещенность. Лучше всего, если свет падает сверху или с левой стороны (в светлом помещении допускается и с правой). Источник освещения должен обеспечивать одинаковую яркость освещения во всем помещении. Для защиты от прямых лучей и бликов используют светорассеивающие шторы и жалюзи.⁴⁶

Шум на рабочем месте отрицательно сказывается на любой умственной и физической деятельности. Работники в шумной обстановке быстрее устают, тратят на 20 % больше энергии и более раздражительны, чем в тишине.

Эстетические требования предъявляются к внешнему оформлению рабочей среды (внешний вид помещений и средств труда, цветовая палитра интерьера, озеленение и т. п.).

Температура воздуха также влияет на работоспособность персонала. Оптимальная температура в помещении составляет 18-20°C. При 25°C скорее

⁴⁵ Гигиенические факторы производственной среды / Портал Центр управления финансами Center-YF.- Режим доступа: <http://center-yf.ru/data/ip/gigienicheskie-factory-proizvodstvennoy-sredy.php>

⁴⁶ Условия рабочего места / Портал Центр управления финансами Center-YF.- Режим доступа: <http://center-yf.ru/data/Kadroviku/Usloviya-rabochego-mesta.php>

наступает физическая усталость, при 30°C ухудшается умственная деятельность, замедляется реакция, чаще возникают ошибки. Понижение температуры также оказывает негативное влияние на работоспособность. Оптимальную температуру и влажность воздуха (таблица 3.2) можно поддерживать с помощью кондиционирования, которое, по мнению экспертов, повышает производительность труда примерно на 15 %.

Таблица 3.2 – Оптимальные величины показателей микроклимата на рабочих местах производственных помещений⁴⁷

Период года*	Категория работ по уровню энергозатрат, Вт	Температура воздуха, °С	Температура поверхностей, °С	Относительная влажность воздуха, %	Скорость движения воздуха, м/с
Холодный	Ia (до 139)	22-24	21-25	60-40	0,1
	Iб (140-174)	21-23	20-24	60-40	0,1
	IIa (175-232)	19-21	18-22	60-40	0,2
	IIб (233-290)	17-19	16-20	60-40	0,2
	III (более 290)	16-18	15-19	60-40	0,3
Теплый	Ia (до 139)	23-25	22-26	60-40	0,1
	Iб (140-174)	22-24	21-25	60-40	0,1
	IIa (175-232)	20-22	19-23	60-40	0,2
	IIб (233-290)	19-21	18-22	60-40	0,2
	III (более 290)	18-20	17-21	60-40	0,3

* Холодный период года – период года, характеризующийся среднесуточной температурой наружного воздуха, равной +10° С и ниже.

Теплый период года – период года, характеризующийся среднесуточной температурой наружного воздуха выше +10° С.

Категории работ разграничиваются на основе интенсивности энерготрат организма в ккал/ч (Вт).

1. К категории Ia относятся работы с интенсивностью энерготрат до 120 ккал/ч (до 139 Вт), производимые сидя и сопровождающиеся незначительным физическим напряжением (ряд профессий на предприятиях точного приборо- и машиностроения, на часовом, швейном производствах, в сфере управления и т.п.).

⁴⁷ Санитарные правила и нормы СанПиН 2.2.4.548-96 "Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений"(утв. постановлением Госкомсанэпиднадзора РФ от 1 октября 1996 г. N 21) Система ГАРАНТ: <http://base.garant.ru/4173106/#ixzz4FjJ59xOt>

2. К категории Ib относятся работы с интенсивностью энерготрат 121-150 ккал/ч (140-174 Вт), производимые сидя, стоя или связанные с ходьбой и сопровождающиеся некоторым физическим напряжением (ряд профессий в полиграфической промышленности, на предприятиях связи, контролеры, мастера в различных видах производства и т.п.).

3. К категории II относятся работы с интенсивностью энерготрат 151-200 ккал/ч (175-232 Вт), связанные с постоянной ходьбой, перемещением мелких (до 1 кг) изделий или предметов в положении стоя или сидя и требующие определенного физического напряжения (ряд профессий в механосборочных цехах машиностроительных предприятий, в прядильно-ткацком производстве и т.п.).

4. К категории IIб относятся работы с интенсивностью энерготрат 201-250 ккал/ч (233-290 Вт), связанные с ходьбой, перемещением и переноской тяжестей до 10 кг и сопровождающиеся умеренным физическим напряжением (ряд профессий в механизированных литейных, прокатных, кузнечных, термических, сварочных цехах машиностроительных и металлургических предприятий и т.п.).

5. К категории III относятся работы с интенсивностью энерготрат более 250 ккал/ч (более 290 Вт), связанные с постоянными передвижениями, перемещением и переноской значительных (свыше 10 кг) тяжестей и требующие больших физических усилий (ряд профессий в кузнечных цехах с ручной ковкой, литейных цехах с ручной набивкой и заливкой опок машиностроительных и металлургических предприятий и т.п.).⁴⁸

Исходя из степени отклонения фактических уровней факторов рабочей среды и трудового процесса от гигиенических нормативов, условия труда по степени вредности и опасности подразделяются на 4 класса: оптимальные, допустимые, вредные и опасные.

⁴⁸ Санитарные правила и нормы СанПиН 2.2.4.548-96 "Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений"(утв. постановлением Госкомсанэпиднадзора РФ от 1 октября 1996 г. N 21) Система ГАРАНТ: <http://base.garant.ru/4173106/#ixzz4FjJ59xOt>

Оптимальные условия труда (1 класс) – условия, при которых сохраняется здоровье работника, и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности. Оптимальные нормативы факторов рабочей среды установлены для микроклиматических параметров и факторов трудовой нагрузки. Для других факторов за оптимальные условно принимают такие условия труда, при которых вредные факторы отсутствуют либо не превышают уровни, принятые в качестве безопасных для населения.

Допустимые условия труда (2 класс) характеризуются такими уровнями факторов среды и трудового процесса, которые не превышают установленных гигиенических нормативов для рабочих мест, а возможные изменения функционального состояния организма восстанавливаются во время регламентированного отдыха или к началу следующей смены и не оказывают неблагоприятного действия в ближайшем и отдаленном периоде на состояние здоровья работников и их потомство. Допустимые условия труда условно относят к безопасным.

Вредные условия труда (3 класс) характеризуются наличием вредных факторов, уровни которых превышают гигиенические нормативы и оказывают неблагоприятное действие на организм работника или его потомство. Вредные условия труда по степени превышения гигиенических нормативов и выраженности изменений в организме работников условно разделяют на 4 степени вредности:

1 степень 3 класса (3.1) – условия труда характеризуются такими отклонениями уровней вредных факторов от гигиенических нормативов, которые вызывают функциональные изменения, восстанавливающиеся, как правило, при более длительном (чем к началу следующей смены) прерывании контакта с вредными факторами, и увеличивают риск повреждения здоровья;

2 степень 3 класса (3.2) – условия труда характеризуются такими уровнями вредных факторов, которые вызывают стойкие функциональные изменения, приводят в большинстве случаев к увеличению профессионально

обусловленной заболеваемости (что может проявляться в повышении уровня заболеваемости с временной утратой трудоспособности и, в первую очередь, теми болезнями, которые отражают состояние наиболее уязвимых для данных факторов органов и систем), появлению начальных признаков или легких форм профессиональных заболеваний (без потери профессиональной трудоспособности), возникающих после продолжительной экспозиции (часто после 15 и более лет);

3 степень 3 класса (3.3) – условия труда, характеризующиеся такими уровнями факторов рабочей среды, воздействие которых приводит к развитию, как правило, профессиональных болезней легкой и средней степеней тяжести (с потерей профессиональной трудоспособности) в периоде трудовой деятельности, росту хронической (профессионально обусловленной) патологии;

4 степень 3 класса (3.4) – условия труда, при которых могут возникать тяжелые формы профессиональных заболеваний (с потерей общей трудоспособности), отмечаются значительный рост числа хронических заболеваний и высокие уровни заболеваемости с временной утратой трудоспособности.

Опасные (экстремальные) условия труда (4 класс) характеризуются уровнями факторов рабочей среды, воздействие которых в течение рабочей смены (или ее части) создает угрозу для жизни, высокий риск развития острых профессиональных поражений, в том числе и тяжелых форм.⁴⁹

Приведенная классификация условий труда по степени вредности может использоваться для сравнения разных видов трудовой деятельности, определения приоритетов разработки и реализации оздоровительных мероприятий для работников, аттестации и сертификации рабочих мест, установления санкций за сохранение неблагоприятных условий труда на предприятии.

⁴⁹ «Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда» Р 2.2.2006-05). <http://rgrtu-640.ru/bezopasnost-zhiznedeyatelnosti/17.html>

К вредным производственным факторам относятся:

1. Микроклимат помещений рабочей зоны (аномальная температура, влажность и подвижность воздуха).

2. Повышенная запыленность и загазованность воздуха рабочей зоны.

3. Биологические (наличие в воздухе рабочей зоны возбудителей вирусных или инфекционных заболеваний или продуктов их жизнедеятельности).

4. Физиологические (факторы трудового процесса, характеризующие, к примеру, тяжесть труда, когда имеет место быть превышение объемов предельно допустимой физической нагрузки на работника), физические перегрузки, нервно-психические перегрузки (умственное перенапряжение, перенапряжение анализаторов), эмоциональные перегрузки.

5. Химические (наличие в воздухе рабочей зоны вредных веществ).

6. Шум на рабочих местах (а также ультразвук, инфразвук, механическая вибрация).

7. Неионизирующие электромагнитные излучения и поля.

8. Ионизирующие излучения.

9. Неправильно спроектированное и установленное производственное освещение.⁵⁰

Источником повышенной опасности признается деятельность, которая отвечает двум признакам: создание повышенной вероятности причинения вреда для окружающих, невозможность полного контроля за ней со стороны человека. К физически опасным производственным факторам относятся:

1. Движущиеся машины и механизмы, подвижные части производственного оборудования.

2. Экстремально низкая или экстремально высокая температура в пределах рабочей зоны.

⁵⁰ Виды условий труда / Портал Open Source Content Management. - Режим доступа: <http://охрана-труд.ru/lekczionnye-materialy-po-oxrane-truda/157-vidy-uslovij-truda.html>

3. Повышенное или пониженной барометрическое давление в рабочей зоне, а также его резкие перепады.

4. Действие ионизирующих излучений.

5. Повышенное напряжение в электрической цепи, замыкание которой может пройти через тело человека.

6. Повышенный уровень статического электричества. Статическое электричество – это явление, при котором на поверхности и в объёме диэлектриков, проводников и полупроводников возникает и накапливается свободный электрический заряд.

7. Повышенный уровень электромагнитных излучений.⁵¹

Совокупное воздействие всех элементов условий труда на работоспособность человека, его здоровье, жизнедеятельность, умственные способности, восстановление рабочей силы характеризует тяжесть труда.⁵² Тяжесть труда отражается в категориях работ по интенсивности энерготрат организма в ккал/ч (Вт).

Неблагоприятные условия труда формируют профессиональный риск работника. Профессиональный риск – это вероятность повреждения (утраты) здоровья или смерти вследствие исполнения трудовых обязанностей, определенных трудовым договором. Профессиональный риск состоит из трех компонентов: риска повреждения здоровья, риска профессиональных заболеваний и скрытого риска повреждения здоровья. Для защиты от профессиональных рисков на каждом предприятии необходимо реализовывать комплекс следующих мероприятий:

- проводить мониторинг профессионального риска и разрабатывать мер по его снижению;

- осуществлять лечебно-профилактические мероприятия;

⁵¹ Виды условий труда / Портал Open Source Content Management.- Режим доступа: <http://охрана-труд.ru/lekcziionnye-materialy-po-oxrane-truda/157-vidy-uslovij-truda.html>

⁵² Иванова Н.А., Жулина Е.Г Экономика и социология труда. Шпаргалка / Электронная библиотека E-libra.ru.- <http://e-libra.ru/read/219209-yekonomika-i-sociologiya-truda-shpargalka.html>

- контролировать условия труда для выявления сотрудников, работающих в опасных и вредных условиях, в целях установления им соответствующих компенсаций;

- контролировать соблюдение установленных нормативов условий труда;

- анализировать уровень, динамику и причины профессиональных заболеваний и травматизма;

- осуществлять договорное регулирование защиты работников от профессиональных рисков на уровне предприятия;

- страховать профессиональные риски и обеспечивать работникам компенсацию ущерба, причиненного неблагоприятным воздействием вредных и опасных факторов производственной среды.

На государственном уровне необходимо экономическое стимулирование работодателей, обеспечивающих работникам безопасные условия труда.

3.4 Сущность нормирования труда

Огромную роль в трудовом процессе играет нормирование труда, которое заключается в установлении обоснованных норм затрат рабочего времени на выполнение различных работ. Нормирование труда позволяет определить трудоемкость намечаемого выпуска продукции; рассчитать ожидаемые издержки производства; установить необходимую численность и профессионально-квалификационную структуру персонала предприятия. Нормирование труда охватывает основное и вспомогательное производства, труд живой и овеществленный, и применяется для всех категорий работников.⁵³

Нормы затрат труда долгое время устанавливались опытным путем, и лишь с конца XIX в. начал формироваться научный подход к нормированию

⁵³ Иванова Н.А., Жулина Е.Г Экономика и социология труда. Шпаргалка / Электронная библиотека E-libra.ru.- <http://e-libra.ru/read/219209-yekonomika-i-sociologiya-truda.-shpargalka.html>

труда. Нормативы труда разрабатывались в основном методами наблюдений и хронометража. Способы выполнения различных трудовых приемов, определенные как оптимальные с точки зрения временных затрат, становились исходной базой для дальнейших расчетов норм. Впоследствии появилось так называемое микроэлементное нормирование: на основе анализа операций и разделения их на отдельные трудовые действия и движения определялось время на их выполнение и выбирались наиболее рациональные способы осуществления трудовых операций.

Постепенно теория нормирования труда охватывала все более широкий спектр знаний в области управления трудовыми процессами, и в результате выработались следующие требования к нормированию труда:

- максимально возможное расширение сферы нормирования труда для всех видов деятельности и операций;

- высокое качество устанавливаемых норм труда, их максимальное приближение к общественно необходимым затратам труда;

- научная обоснованность норм труда на базе полного учета организационно-технических, экономических, психофизиологических и социальных факторов;

- гуманизация трудовых норм.

Этапы процесса нормирования труда:

- 1) выявление наличия нормативных материалов по труду по всем категориям персонала предприятия;

- 2) разработка норм труда для тех категорий работников, для которых они не установлены, но могут быть установлены;

- 3) проверка прогрессивности ранее установленных норм труда, выявление и замена устаревших или ошибочно установленных норм труда;

- 4) систематический анализ состояния норм труда на предприятии; совершенствование нормирования труда.⁵⁴

⁵⁴ Иванова Н.А., Жулина Е.Г Экономика и социология труда. Шпаргалка / Электронная библиотека E-libra.ru.- <http://e-libra.ru/read/219209-yekonomika-i-sociologiya-truda.-shpargalka.html>

Деятельность по нормированию труда на предприятии должна учитывать базовые принципы:

1) эффективность – установление таких норм труда, при которых необходимые производственные результаты достигаются при минимальных общих затратах трудовых, материальных, энергетических и информационных ресурсов;

2) комплексность – учет взаимосвязи технических, экономических, психологических, социальных и правовых факторов, влияющих на нормы труда;

3) системность – организация и нормы труда должны соответствовать конечным результатам производства и учитывать зависимости между затратами ресурсов на всех этапах производственного процесса;

4) объективность – создание для всех работников предприятия равных условий для выполнения норм;

5) конкретность – организация и нормы труда должны соответствовать параметрам выпускаемой продукции, предметов и средств труда, его условиям, типу производства и другим объективным характеристикам, влияющим на величину необходимых затрат труда и других ресурсов;

6) динамичность – объективная необходимость изменения организации и норм труда при существенном изменении производственных условий;

7) легитимность – строгое соблюдение законов и других правовых актов при нормировании труда;

8) лояльность – необходимость создания такой системы организации, нормирования и оплаты труда,⁵⁵ которая обеспечит общее позитивное отношение работников к выполняемым функциям, социальной среде и предприятию в целом.

Нормы труда играют важную роль в экономике – они являются инструментом планирования, учета и анализа затрат труда и, в определенной

⁵⁵ Иванова Н.А., Жулина Е.Г. Экономика и социология труда. Шпаргалка / Электронная библиотека E-libra.ru.- <http://e-libra.ru/read/219209-yekonomika-i-sociologiya-truda.-shpargalka.html>

мере, издержек производства. Нормы труда разрабатываются не только для рабочих, но и для служащих, работников на повременной и сдельной оплате труда. Они охватывают основное и вспомогательное производства, труд ручной и машинный, в том числе работу на конвейере, устанавливают меры затрат труда на техническое обслуживание оборудования.⁵⁶ Система нормирования включает элементы, представленные на рис. 3.3.

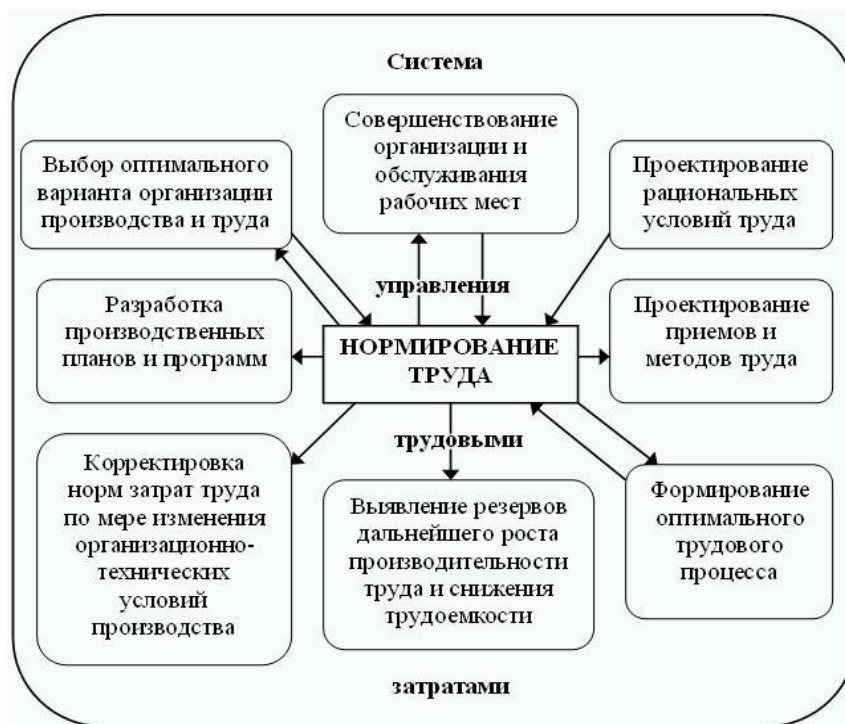


Рис. 3.3 – Система нормирования труда

На предприятиях применяются следующие нормативы и нормы труда:

Норма времени – это затраты времени, необходимые для выполнения единицы продукта труда (1 метр, 1 штука, 1 килограмм и т.д.) одним или несколькими работниками.

Норма выработки – это количество единиц продукта труда, которое должно быть произведено в единицу времени (час, смену, месяц и т. д.). Норма выработки обратно пропорциональна норме времени.

⁵⁶ Нормирование труда / Портал Центр управления финансами Center-YF.- Режим доступа: <http://center-yf.ru/data/economy/Normirovanie-truda.php>

Норма обслуживания – это количество объектов, которые должны быть обслужены в единицу времени одним или несколькими работниками.

Норма времени обслуживания – это затраты времени на обслуживание одного объекта (покупателя, клиента, посетителя или оборудования).

Норма численности работников – это необходимое количество работников для выполнения предусмотренного объема работы в единицу времени.⁵⁷

Нормы труда учитывают:

- темп труда по сравнению с нормальным, принятым за эталон;
- время на отдых, личные надобности и технологические перерывы.

Эталоном нормального темпа выполнения действий (движений) считается движение рук и ног человека средних физических данных, идущего без нагрузки по прямой ровной местности со скоростью 4,8 км/ч (в некоторых странах – 3,5-4,2 км/ч).⁵⁸

Есть несколько основных методов нормирования труда.

Хронометраж – метод изучения трудовых операций путем наблюдения и измерения затрат времени на выполнение отдельных движений и действий, повторяющихся при изготовлении каждой единицы продукции. Для достоверности исследования число наблюдений может быть доведено до 80.

Фотография рабочего времени – метод исследования затрат рабочего времени путем наблюдения и измерения совокупности всех затрат труда в течение полного рабочего дня или какой-то его части. Этот метод может быть использован профессиональным нормировщиком или работником самостоятельно (самофотография). Фотографии рабочего времени бывают индивидуальные (одного работника); маршрутные (группы работников, занятых на разных участках), бригадные; групповые; многостаночные.

Метод моментных наблюдений – способ получения средних данных о фактической загруженности рабочих и оборудования в конкретный момент

⁵⁷ Система норм и нормативов труда / Образовательный портал Grandars.ru Режим доступа: <http://www.grandars.ru/shkola/bezopasnost-zhiznedeyatelnosti/normirovanie-truda.html>

⁵⁸ Там же

времени. Нормировщик обходит работников по определенному маршруту и фиксирует на бумаге, какие операции в момент обхода выполняет рабочий (чем больше число наблюдений, тем достовернее результаты).

В современных условиях нормирование труда осуществляется с применением кино- и видеоаппаратуры и компьютера, что делает микроэлементное нормирование более тщательным. Таким образом, нормирование труда на предприятии дает возможность оптимизировать трудовые процессы, при условии логичности построения, выбора простых, понятных и удобных в применении методов, позволяющих производить как ручные, так и автоматизированные расчеты.

3.5 Производительность труда

Производительность труда характеризует соотношение между результатами и затратами труда на их достижение. Результатом любого трудового процесса являются товары или услуги. Поскольку в процессе труда используется как живой, так и овеществленный (прошлый) труд, показатель производительность труда характеризует его результативность и отдачу каждого используемого ресурса труда.⁵⁹

Экономическая эффективность трудовой деятельности работников также может быть выражена показателем производительности труда, т.к. он отражает способность работников создавать в единицу времени определенное количество единиц продукции. Таким образом, производительность труда как функция живого труда характеризует его продуктивность и степень эффективности. При этом определяется экономия и целесообразность использования не только живого труда, но и овеществленного. Чем выше производительность живого труда, тем больше потребляется средств производства (уменьшается масса живого труда по

⁵⁹ Иванова Н.А., Жулина Е.Г Экономика и социология труда. Шпаргалка / Электронная библиотека E-libra.ru.- <http://e-libra.ru/read/219209-yekonomika-i-sociologiya-truda.-shpargalka.html>

отношению к массе используемых средств производства), и, следовательно, ниже стоимость единицы товара.

Помимо экономического содержания понятие эффективности труда включает психофизиологическое и социальное. Психофизиологическое содержание эффективности труда заключается в учете степени и направленности воздействия трудового процесса на организм человека. Социальный аспект данного понятия предполагает наличие возможности развития, самосовершенствования и самореализации человека в трудовой деятельности.

Производительность труда постоянно изменяется (повышается или снижается) под воздействием множества факторов и причин. Любое предприятие заинтересовано в росте производительности труда, что является основной задачей организации труда. Суть роста производительности труда заключается в том, что любые изменения в процессе труда должны быть направлены на сокращение рабочего времени на производство конкретного товара, т.е. увеличение количества производимой потребительной стоимости.

Факторы производительности труда – это объективные и субъективные обстоятельства, влияющие на производительность труда и определяющие ее динамику.

Факторы, которые повышают производительность труда, включают все, что связано с совершенствованием организации труда и производства, социальных и бытовых условий для работников, экономической и неэкономической мотивацией труда.

Факторы, снижающие производительность труда, включают критическое воздействие природно-климатических условий, упущения в организации трудового процесса, отрицательное влияние негативных элементов социальной среды.

В зависимости от того, какая среда продуцирует влияющие обстоятельства, факторы делятся на внутренние и внешние.

Внутренние факторы связаны с качеством организации трудового процесса на предприятии. Они включают уровень технической вооруженности производства, эффективность систем найма персонала, регулирования трудовых отношений на локальном уровне, стимулирования труда.

Внешние факторы связаны с социально-экономическими условиями в обществе и включают изменения конъюнктуры рынков, спроса на продукцию предприятия, предложения труда, технологические новшества и др.

В зависимости от внутреннего содержания все факторы можно объединить в четыре базовые группы:

1) материально-технические факторы: механизация и автоматизация производства; внедрение прогрессивных технологий; сокращение затрат живого труда; экономия всех видов ресурсов; большая специализация оборудования и др.;

2) организационные факторы: организация материально-технического снабжения; организационно-техническое обеспечение производства; рациональное разделение и кооперация труда; улучшение условий труда;⁶⁰ целесообразное размещение и эффективное использование человеческих ресурсов и др.;

3) социально-экономические факторы: уровень квалификации и мотивации работников, трудовая дисциплина и отношение работников к труду; изменение форм собственности на средства производства; развитие гибких коллективных форм управления деятельностью организации;

4) экономико-правовые и нормативные факторы: принятая система регулирования социально-трудовых отношений, нормы и стандарты производства.

⁶⁰ Иванова Н.А., Жулина Е.Г. Экономика и социология труда. Шпаргалка / Электронная библиотека E-libra.ru.- <http://e-libra.ru/read/219209-yekonomika-i-sociologiya-truda.-shpargalka.html>

Экономика и социология труда выделяет еще два важных фактора, которые оказывают существенное влияние на производительность труда: интенсивность и напряженность труда.

Интенсивность труда представляет собой скорость расходования человеческой энергии, и измеряется затратами нервной и мускульной энергии человека в единицу рабочего времени.⁶¹

На интенсивность труда могут влиять не только внешние факторы, но и желание человека и его объективные физиологические возможности. Выделяют физиологическую, среднюю и максимальную интенсивность труда. Физиологическая интенсивность труда проявляется в благоприятных условиях труда, когда трудовая деятельность не утомляет работника и не наносит вреда его здоровью. Максимальная интенсивность труда – это такая интенсивность, на которую работник вообще способен хотя бы в течение непродолжительного времени. На степень интенсивности труда работника может объективно влиять внедрение новой техники и прогрессивных технологий.

Увеличение интенсивности труда влечет за собой и рост количества производимой продукции или оказываемых услуг за счет сокращения времени на производство единицы продукции и повышения производительности труда.

Напряженность труда определяется отношением степени интенсивности труда к ее максимальной величине, принимаемой за единицу (как верхней границы возможностей человека).

При одинаковой интенсивности труда напряженность может быть различной, т.к. разные работники обладают различным запасом знаний, опыта, навыков, умений, и при работе с одинаковой интенсивностью, определяемой техникой и технологией производства, для одних результат будет даваться с большим напряжением, чем для других.

⁶¹ Иванова Н.А., Жулина Е.Г. Экономика и социология труда. Шпаргалка / Электронная библиотека E-libra.ru.- <http://e-libra.ru/read/219209-yekonomika-i-sociologiya-truda.-shpargalka.html>

Категории производительности и интенсивности труда взаимосвязаны, прежде всего, потому что производительность труда невозможна без определенной интенсивности и напряженности труда, т.к. любая работа требует приложения каких-то усилий – затрат физической, умственной и нервной энергии человека.

Различие между этими категориями заключается в том, что производительность труда свидетельствует о степени эффективности труда, его продуктивности, а интенсивность труда – это количество разнообразных видов энергии, затрачиваемой работником в процессе труда в единицу времени. Повышение производительности труда означает, что то же самое количество труда производит большее количество потребительных стоимостей, а повышение интенсивности труда указывает на увеличение расхода энергии человека в единицу рабочего времени и, следовательно, на увеличение количества труда, затрачиваемого в определенное время.

Производительность труда может увеличиваться практически бесконечно, что обуславливается совершенствованием технологий, внедрением нового оборудования, рационализацией организации трудового процесса, повышением квалификации и наращиванием опыта работника, применением научно-исследовательских разработок в производстве. Отличие роста интенсивности труда в том, что он имеет ограничения, определяемые физиологическими и социальными границами, переход которых влечет за собой уничтожение нормальных условий воспроизводства и функционирования трудовых ресурсов.

3.6 Методы измерения и резервы повышения производительности труда

Самый простой и наглядный метод измерения производительности труда – натуральный метод. Объем производства определяется в физических единицах (штуках, тоннах, метрах и т. п.). Натурально-вещественное измерение количества выполненной работы является наиболее объективным

и достоверным показателем производительности труда. С помощью этого метода можно не только измерить, но и сравнить производительность труда отдельных сотрудников и групп. Результаты, полученные натуральным методом, позволяют определить численность, профессиональный и квалификационный состав персонала, соизмерить производительность труда различных предприятий.

Натуральный метод измерения производительности труда характеризуется простотой и ясностью расчетов. Тем не менее, его нельзя использовать на тех участках, где выпускается разнородная продукция.

Для применения в таких случаях подходит условно-натуральный метод измерения производительности труда, так как производство (продажу) многих разнообразных товаров (услуг) можно выразить через коэффициенты пересчета затрат и привести в сопоставимый вид. Такой метод тоже нагляден и прост в расчетах.⁶²

Трудовой (нормативный) метод расчета производительности труда заключается в том, что объем продукции или работ определяют с точки зрения занятости работника, то есть в фиксированных норма-часах. С этой целью объем работ умножается на соответствующие нормы времени, а результаты суммируются. Преимущество данного метода заключается в том, что он может применяться ко всем видам работ и услуг. Недостаток – это, в первую очередь, необходимость постоянного пересчета норм времени по мере расширения выпускаемого ассортимента или изменения условий производства продукции.

Стоимостной метод расчета производительности труда заключается в приведении объемов работы в денежное выражение. Для этого объемные показатели производства умножаются на оптовые цены соответствующих видов продукции. Преимущество стоимостного метода очевидно – он позволяет сравнивать производительность труда работников разных

⁶² Иванова Н.А., Жулина Е.Г Экономика и социология труда. Шпаргалка / Электронная библиотека E-libra.ru.- <http://e-libra.ru/read/219209-yekonomika-i-sociologiya-truda.-shpargalka.html>

профессий, квалификаций, сфер деятельности. Достоинством этого метода также являются простота расчетов, возможность сравнения производительности труда на различных производствах, а также исследования ее динамики в определенные периоды времени. Однако есть и недостаток: необходимость учета влияния на цены конъюнктуры рынка, инфляции, изменяющейся материалоемкости работ.

В середине 90-х годов из государственной статистической отчетности был исключен показатель производительности труда, что повлекло за собой прекращение управления производительностью труда на подавляющем числе предприятий. Между тем, повышение производительности труда является жизненно необходимым для нашей страны, для роста ее валового внутреннего продукта и повышения конкурентоспособности национальной экономики.

Резервами роста производительности труда являются более полное использование производительной силы трудовых ресурсов (на многих российских предприятиях трудовой потенциал работников используется процентов на 15-20), совершенствование техники, технологии, улучшение организации производства, труда и управления.

Резервы роста производительности труда в зависимости от вида факторов объединяют в следующие группы:

1) резервы, образующиеся под влиянием материально-технических и логистических факторов (недозагрузка производственных мощностей, отсутствие новых технологий и видов сырья и др.);

2) резервы, появляющиеся в результате влияния организационных факторов (дефекты в управлении и организации труда и производства);

3) социальные резервы, возникающие в области управления персоналом (неэффективное использование способностей работников к труду, творческих способностей, низкая мотивация и дисциплина труда).

В зависимости от элементов процесса труда резервы объединяют в две группы:

1) резервы повышения эффективности использования живого труда – связанные с организацией и условиями труда, с кадровой политикой и мотивацией труда;

2) резервы повышения эффективности использования средств и предметов труда – основных и оборотных фондов предприятия. Эта группа включает резервы рационализации использования основных фондов по времени и по мощности; а также резервы комплексного использования и экономии оборотных фондов.

По критерию возможности использования все резервы подразделяются на резервы запаса и резервы потерь.

Резервы запаса – это, по сути, нереализованный потенциал более эффективной организации труда. К резервам запаса относится, например, недоиспользование оборудования по времени, которое может быть вызвано недозагрузкой оборудования, перебоями в энергоснабжении, непродуктивным использованием времени работы на этом оборудовании, недостаточной квалификацией работников и др.

Резервы потерь включают потери рабочего времени, выпуск бракованной продукции, перерасход всех видов энергии, сырья и материалов. Таким образом, эта группа резервов связана с экономичным и рациональным использованием материально-сырьевых (ресурсных) факторов производства.

Потери рабочего времени – это производительные потери рабочего времени из-за простоев, прогулов, неявок на работу; непроизводительные затраты труда, возникающие из-за необходимости исправления брака, а также затраты труда, превышающие плановые (из-за нарушений технологии).

Уровни выявления и использования резервов повышения производительности труда:

1) национальный (общегосударственный) – рациональное управление занятостью, эффективное использование экономически активного населения, комплексное и рациональное использование природных ресурсов;

2) региональный (субъекты федерации и федеральные округа) – повышение рациональности использования производственного потенциала региона;

3) отраслевой и межотраслевой – совершенствование использования связей между отраслями, кооперация, кластерная политика;

4) внутрипроизводственный – совершенствование организации производства, снижение трудоемкости, рационализация использования рабочего времени.

По времени использования все резервы делятся на текущие и перспективные; для реализации последних необходимы крупные капитальные вложения в модернизацию действующего производства и в развитие трудовых ресурсов.

Контрольные вопросы по главе 3

1. Какие элементы включает организация труда на предприятии?
2. Какие задачи решает научная организация труда?
3. Дайте определение рабочего места.
4. Что такое оснащение рабочего места?
5. Каковы задачи внутренней и внешней планировки рабочего места?
6. Каковы основные виды планировки рабочих помещений?
7. Перечислите группы условий труда.
8. Какие производственные факторы относятся к вредным?
9. Каковы требования к нормированию труда на предприятии?
10. Какие нормы труда применяются на предприятиях?
11. Что такое производительность труда?
12. Какие существуют резервы роста производительности труда?

Глава 4. Оплата труда и стимулирование трудовой деятельности

4.1 Сущность и функции заработной платы

Заработная плата – это вознаграждение за труд в зависимости от сложности, количества и условий выполняемой работы, а также квалификации работника. Заработная плата включает также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.⁶³

Роль заработной платы в социально-экономической жизни общества трудно переоценить: как личный доход – она служит основным материальным источником жизнеобеспечения работников и их семей; как совокупный платежный спрос – является одним из факторов поддержания и развития производства.

Необходимо различать понятия номинальной и реальной заработной платы. Номинальная заработная плата не отражает уровня цен, поэтому её увеличение не означает действительного роста уровня жизни, – это просто сумма денег, полученная за определенный период времени.

Показателем уровня жизни является реальная заработная плата – количество товаров и услуг, которое можно приобрести на номинальную зарплату, т.е. ее покупательная способность.

Определенный уровень оплаты труда устанавливается под влиянием различных факторов. Основными рыночными факторами, влияющими на величину заработной платы, являются взаимодействие спроса на труд и предложения труда, а также уровень техники, технологии и организации производства; нерыночными – эффективность государственной политики в области оплаты труда, степень влияния профсоюзов и др.

Для наемного работника заработная плата выступает как форма экономической реализации права собственности на принадлежащий ему ресурс труда, способный приносить доход. Работодателю приходится

⁶³ Трудовой кодекс (ТК РФ) Часть третья Раздел VI. Оплата и нормирование труда Система ГАРАНТ: <http://base.garant.ru/12125268/20/#ixzz4GSnr1c1B>

покупать трудовой ресурс, чтобы использовать его в производстве, поэтому оплата труда наемных работников для него является одним из элементов издержек производства.

Основной элемент заработной платы – ставка заработной платы. Это фиксированная величина, не учитывающая индивидуальных различий в способностях работников, их физической силе и выносливости, скорости реакции, усердии и т. п. Различия в индивидуальных результатах трудовой деятельности отражает переменная часть структуры заработной платы – премии, надбавки, сдельный приработок. Кроме того, работник может получать дополнительные виды доходов, установленные конкретной организацией – материальную помощь, оплату питания, путевок и лечения, ценные подарки, дополнительное медицинское и пенсионное страхование. Заработная плата и дополнительные доходы в совокупности дают трудовой доход работника данной организации.

На ставку заработной платы влияют следующие основные рыночные факторы:

1) изменения спроса и предложения на продукт данного труда на рынке товаров и услуг. Падение спроса на продукт ведет к сокращению объемов производства, и, как следствие, к снижению спроса на труд, а, соответственно, и к уменьшению ставки;

2) полезность ресурса для работодателя, характеризующаяся соотношением величины предельного дохода от использования ресурса труда и предельных издержек на этот ресурс. Чем выше добавленная стоимость, получаемая в результате трудовой деятельности работника, тем больше работодатель готов ему платить;

3) эластичность спроса на труд. Рост цены ресурса, увеличение издержек работодателя ведут к уменьшению спроса на труд, а, следовательно, ухудшению условий найма. В то же время эластичность спроса на труд зависит от эластичности спроса на продукты труда, от доли затрат на персонал в общих издержках работодателя;

4) взаимозаменяемость ресурсов. Работодатель может снизить издержки на труд, но если не совершенствовать техническую часть производства, то эти возможности ограничены. Основные возможности снижения издержек на труд связаны с совершенствованием технологии производства, автоматизацией процессов, вследствие чего происходит сокращение персонала, а значит и издержек на его содержание;

5) изменение цен на потребительские товары и услуги. Повышение цен на рынке товаров и услуг ведет к увеличению стоимости жизни, т. е. к росту доли воспроизводственного минимума в структуре ставки заработной платы.

Заработная плата как экономическая категория выполняет следующие функции:

1. Воспроизводственная функция обеспечивает работнику объем потребления материальных благ и услуг, достаточный для расширенного воспроизводства рабочей силы, что означает, что заработная плата должна быть достаточной для удовлетворения физических и духовных потребностей работника и его семьи, включая затраты на развитие профессионализма, повышения квалификации работника.⁶⁴

2. Стимулирующая функция побуждает работодателя эффективно и прибыльно использовать рабочую силу, а работника – трудиться с полной отдачей. Заработная плата должна быть связана с результатами труда работника и основными задачами, которые ставятся перед работниками в процессе трудовой деятельности. Для реализации стимулирующей функции необходима дифференциация уровня оплаты труда по критериям производительности и эффективности труда.

3. Регулирующая функция заключается в оказании влияния уровня заработной платы на рыночную конъюнктуру (спрос и предложение на товары и услуги, занятость и миграция трудовых ресурсов). Можно сказать,

⁶⁴ Иванова Н.А., Жулина Е.Г Экономика и социология труда. Шпаргалка / Электронная библиотека E-libra.ru.- <http://e-libra.ru/read/219209-yekonomika-i-sociologiya-truda.-shpargalka.html>

что заработная плата является важнейшим инструментом регулирования социально-экономических процессов в стране.

Более полная реализация функций заработной платы достигается соблюдением следующих принципов:

1. Повышение реальной заработной платы по мере роста эффективности производства и труда. Но такое повышение должно быть следствием высоких результатов производственной деятельности.

2. Обеспечение темпов роста производительности труда, опережающих темпы роста средней заработной платы. Несоблюдение данного принципа приводит к денежным выплатам, необеспеченным товарами, и, как следствие, – к инфляции.

3. Дифференциация заработной платы по критерию вклада работника в результаты трудового процесса, в зависимости от содержания и условий труда, от места расположения организации, от отраслевой принадлежности предприятия. Соблюдение данного принципа необходимо для повышения материальной заинтересованности работников в том, чтобы их труд обеспечивал высокое качество продукции.

4. Равная оплата за равный труд. Данный принцип основан на недопущении дискриминации в оплате труда по различным критериям (пол, возраст, национальность), на справедливом распределении оплаты труда на базе его адекватной оценки.

5. Учет воздействия рынка труда. Рынок труда – это сфера, где формируется оценка видов труда. Необходим мониторинг и анализ уровней заработной платы в организациях всех видов собственности и организационно-правовых форм, и выработка адекватной системы оплаты труда в конкретной организации.

6. Простота, логичность и доступность форм и систем оплаты труда. Данный принцип предполагает полную информированность персонала о системе оплаты труда, принятой на предприятии. Оплата труда становится

эффективным стимулом только тогда, когда у работника есть о ней ясная и исчерпывающая информация.

4.2 Системы оплаты труда

Система оплаты труда – это способ определения размеров вознаграждения, которое получают работники, в зависимости от произведенных ими затрат труда или в соответствии с результатами труда. На рис.4.1 представлены основные формы оплаты труда, используемые на российских предприятиях.



Рис. 4.1 - Формы оплаты труда

Тарифные ставки и оклады, устанавливаемые государством, служат для предприятий ориентирами при исчислении заработной платы работникам различных профессий, уровня квалификации, а также в зависимости от условий труда, его интенсивности и тяжести.

Тарифная система – ключевой элемент организации оплаты труда. Она складывается из комплекса различных нормативных материалов, устанавливающих уровень заработной платы работников предприятия в зависимости от их квалификации, сложности работ, условий труда,

территориального расположения предприятия, отраслевых особенностей.⁶⁵ Тарифная система организации оплаты труда предполагает использование сдельной формы оплаты труда (со всеми ее вариантами), повременной и окладной систем.

Основные элементы тарифной системы: тарифные сетки, тарифные ставки, тарифно-квалификационные справочники, тарифные справочники должностей служащих, должностные оклады, надбавки и доплаты к тарифным ставкам, районные коэффициенты.

Тарифно-квалификационные справочники включают детальные характеристики основных видов работ и требования, предъявляемые к квалификации исполнителей. Квалификация, которая требуется для выполнения той или иной работы, определяется разрядом, уровень которого зависит от степени сложности работы.⁶⁶

Тарифная сетка – это таблица с почасовыми или дневными тарифными ставками, которые начинаются с 1-го разряда. Тарифные сетки для оплаты труда работников на сдельной и повременной системе составляются отдельно.

Тарифная ставка представляет собой величину вознаграждения за работу конкретной сложности, произведенную в единицу времени (час, день, месяц). Тарифная ставка выражается в денежной форме, ее размер увеличивается по мере роста сложности выполняемой работы.

В тарифной сетке для каждого разряда указывается тарифный коэффициент, который показывает соотношение тарифных ставок и разряда выполненной работы. Тарифный коэффициент первого разряда равен единице, по мере возрастания разрядов растет и коэффициент, достигая максимального значения к последнему разряду, предусмотренному тарифной сеткой. Соотношение минимального и максимального значений тарифного коэффициента называется диапазоном тарифной сетки.

⁶⁵ Системы оплаты труда / Портал Бухучет Инфо.- Режим доступа: <http://buhuchet-info.ru/s-predpriyatie/455-sistemi-oplati-truda-.html>

⁶⁶ Мягкова Г.Г. Экономика и социология труда (Учебное пособие). // Сайт цифровых учебно-методических материалов ВГУЭС.- Режим доступа: http://abc.vvsu.ru/Books/u_e_sots_t/page0024.asp

В качестве примера можно привести единую тарифную сетку (ЕТС) оплаты труда, которая состоит из 18 разрядов. Первые восемь разрядов используются для оплаты труда рабочих. Оплату труда по 9-му и 10-му разрядам ЕТС могут получать лишь высококвалифицированные рабочие, выполняющие ответственные работы. Чтобы определить разряд, по которому будут оплачиваться конкретные виды работ, работодатель производит их тарификацию, то есть относит виды труда к соответствующим разрядам по критерию сложности работ.

Коммерческие организации имеют право создавать свой собственный перечень профессий работников с указанием величины их оклада, используя в качестве ориентира Общероссийский классификатор, в котором представлены профессии рабочих, должности служащих и тарифные разряды. Этот перечень должен быть оформлен как приложение к коллективному договору. Разработка и реализация системы оплаты труда на основе тарифной системы должна учитывать соотношение сложности труда и условий его выполнения, а также индивидуальные результаты работников, или такие их профессиональные характеристики, как мастерство, знание иностранных языков, продолжительность непрерывного стажа на предприятии, отношение к труду и многое другое.

На основе схемы должностных окладов или штатного расписания осуществляется оплата труда менеджеров, специалистов и служащих. Для данных категорий работников организационным руководством могут быть установлены и другие виды оплаты труда (например, доход в процентах от выручки или в долях от прибыли).

Размер и условия оплаты труда индивидуального и коллегиального исполнительного органа акционерных обществ (директора, генерального директора, членов правления и т. д.) определяются Советом директоров или общим собранием акционеров.⁶⁷

⁶⁷ Арсентьева А.- 1С: Предприятие в вопросах и ответах. / Электронная библиотека ProfiLib.- Режим доступа: <http://profilib.com/chtenie/62314/aleksandra-arsenteva-1s-predpriyatie-v-voprosakh-i-otvetakh-7.php>

Бухгалтерия рассчитывает заработную плату работников на основании контрактов, договоров или приказов по организации, в которых указаны присвоенные рабочим разряды или установленные работникам конкретные должностные оклады, а также документов о фактическом использовании рабочего времени (табель учета рабочего времени, сдельные наряды и другое). В таблице учета рабочего времени отмечаются фактически отработанные часы и дни, указываются причины неявок на работу и т.д.⁶⁸

Тарифная система оплаты труда применяется при использовании и повременной, и сдельной форм. При повременной форме оплаты труда проработанное время оплачивается по тарифной ставке. При сдельной – размер заработной платы рассчитывается на основе объема выполненной работы и расценок за единицу продукции.

Повременная система оплаты труда предполагает оплату работникам фактически отработанного времени: 1) по часовым тарифным ставкам; 2) по дневным тарифным ставкам; 3) на основе установленного оклада.⁶⁹

Размеры тарифных ставок (часовых или дневных) и окладов для различных работников организации фиксируются в Положении об оплате труда и в штатном расписании.

Начисление работнику заработной платы по часовой или дневной тарифной ставке зависит от количества рабочих часов или дней, отработанных за конкретный период. При установлении месячной тарифной ставки – если работник полностью отработал все рабочие дни по графику в конкретном месяце, начисление остается постоянным независимо от разного количества рабочих дней в календарном месяце. Работодатель самостоятельно делает выбор конкретного вида тарифных ставок для оплаты труда работника (группы работников), согласовывая его с представительным коллективным органом.

⁶⁸ Системы оплаты труда / Портал Бухучет Инфо. - Режим доступа: <http://buhuchet-info.ru/s-predpriyatie/455-sistemi-oplati-truda-.html>

⁶⁹ Там же

Формами повременной оплаты труда являются простая повременная и повременно-премиальная оплата.

Простая повременная форма оплаты труда предполагает начисление заработной платы работникам за фактически отработанное время по часовой (дневной) ставке или месячному должностному окладу.

Повременно-премиальная форма оплаты труда, как следует из ее названия, вместе с заработной платой предполагает начисление премий, которые могут устанавливаться либо в твердых суммах, либо в процентах от оклада. При этом заработная плата рассчитывается так же, как и при простой повременной оплате труда, а сумма премии добавляется к заработной плате и выплачивается работнику вместе с заработной платой.

Применять сдельную форму оплаты целесообразно, если труд нормирован путем установления норм выработки, норм времени и нормированного производственного задания, а бухгалтер имеет возможность фиксировать результаты труда в количественном выражении.

Заработная плата при сдельной форме рассчитывается по установленным сдельным расценкам за каждую единицу качественно изготовленной продукции или оказанной услуги и выполненного объема, на основе наряда на сдельную работу.

Сдельная расценка – это соотношение соответствующей разряду часовой (дневной) тарифной ставки и часовой (дневной) нормы выработки. Сдельная расценка также может определяться умножением соответствующей разряду часовой (дневной) тарифной ставки на установленную норму времени в часах или днях.

Если используется коллективная сдельная оплата труда – заработная плата рассчитывается по коллективным сдельным расценкам, которые определяются на основе тарифной ставки каждого члена коллектива (по штату или по нормам обслуживания) и общей нормы выработки (норма выпуска продукции). Комплексная сдельная расценка представляет собой частное от деления общей суммы тарифных ставок всех членов бригады на

норму выработки продукции на данном объекте или на норму выпуска продукции участком.

Виды сдельной формы оплаты труда:

- 1) простая;
- 2) сдельно-премиальная;
- 3) сдельно-прогрессивная;
- 4) косвенно-сдельная;
- 5) аккордная.⁷⁰

При простой сдельной форме оплаты труда расчет заработной платы производится исходя из сдельных расценок, установленных на предприятии, и количества изготовленной работником продукции (работ, услуг).

Сдельно-премиальная форма оплаты труда предполагает помимо заработной платы начисление работнику премии. Премии могут быть установлены в твердых суммах или в процентах от заработной платы, рассчитанной по сдельным расценкам так же, как и при простой сдельной форме оплаты труда. Сумма премии прибавляется к заработной плате работника и выплачивается вместе с заработной платой.⁷¹

Сдельно-прогрессивная форма оплаты труда построена на зависимости сдельных расценок от количества произведенной продукции за тот или иной период времени (например, месяц), т.е. сдельные расценки увеличиваются по мере увеличения объема изготовленной работником продукции.

Косвенно-сдельная форма оплаты труда используется обычно для расчета заработной платы работников, выполняющих обслуживающие и вспомогательные функции. Заработная плата таких работников зависит от оплаты труда работников основного производства, которая рассчитывается по сдельной системе, т.е. устанавливается в процентах от общей суммы заработка работников того производства, которое они обслуживают.⁷²

⁷⁰ Системы оплаты труда / Портал Бухучет Инфо. - Режим доступа: <http://buhuchet-info.ru/s-predpriyatie/455-sistemi-oplati-truda-.html>

⁷¹ Там же

⁷² Там же

Аккордная форма оплаты труда применяется при начислении заработной платы бригаде работников. В этом случае размер заработной платы определяется не за единицу продукции или отдельную производственную операцию, а за комплекс работ (аккордное задание), который необходимо выполнить в определенные сроки.⁷³ За выполненную бригадой работу начисляют общее денежное вознаграждение, которое делится между работниками бригады в зависимости от того, каков вклад каждого члена бригады. Расценки по каждому заданию определяются в договорном порядке между администрацией организации и работниками бригады.

При бестарифной системе оплаты труда размер заработной платы каждого работника определяется в зависимости от конечного результата работы всего коллектива, в состав которого входит работник. Эту систему удобно применять в организациях, где есть возможность учесть трудовой вклад каждого работника в конечный результат деятельности. Для каждого работника рассчитывается коэффициент трудового участия, соответствующий вкладу работника в производство конечного продукта.

Устанавливается также квалификационный коэффициент, отображающий квалификацию работника. Этот коэффициент рассчитывается на основе данных о предыдущей деятельности работника и общих квалификационных характеристик его специальности, т.е. при одинаковом отношении к труду этот коэффициент у квалифицированного рабочего будет выше, чем у подсобного.

Фонд заработной платы при бестарифной системе определяется ежемесячно по результатам работы всего трудового коллектива. Размер коэффициентов устанавливается на общем собрании работников и

⁷³ Системы оплаты труда / Портал Бухучет Инфо.- Режим доступа: <http://buhuchet-info.ru/s-predpriyatie/455-sistemi-oplati-truda-.html>

утверждается в Положении об оплате труда либо в приказе руководителя организации.⁷⁴

Коммерческая организация выбирает системы оплаты труда самостоятельно и фиксирует их в Положении об оплате труда, коллективном договоре или трудовых договорах с конкретными работниками. Различным категориям работников могут быть определены разные системы оплаты труда. Например, управленческому персоналу может быть установлена повременная система, а рабочим основного производства – сдельная. Положение об оплате труда является локальным нормативным актом, утвержденным приказом руководителя организации и согласованным с профсоюзом.

4.3 Переменная часть заработной платы: премирование, доплаты, надбавки

Современные предприятия, функционирующие в рыночных условиях хозяйствования, самостоятельно разрабатывают и реализуют положения о премировании персонала, которые включаются в коллективный договор и конкретизируют элементы системы премирования для определенной организации с учетом специфики ее деятельности (рис. 4.2).

Общие принципы разработки положений о премировании:

- 1) показатели, по которым осуществляется премирование, должны соответствовать целям и задачам организации, а их число должно быть не более двух-трех;
- 2) исключаются противоречия между показателями и условиями премирования;
- 3) премироваться должны только те работники, которые оказывают на показатели премирования непосредственное воздействие;

⁷⁴ Бестарифная система оплаты труда // Практическая энциклопедия бухгалтера.- Режим доступа: <http://e.berator.ru/enc/vfl/10/30/50/>

4) выплата премии должна быть гарантирована соответствующим источником денежных ресурсов.



Рис. 4.2 – Система премирования

Рассчитывать нормативы премирования необходимо отдельно за выполнение плана, перевыполнение плана, рост производительности труда, снижение себестоимости. Основанием для премирования руководителей, специалистов и служащих должно служить фактическое улучшение результатов работы.

Вся система премирования менеджеров, специалистов и служащих подразделений предприятия должна быть направлена на стимулирование роста прибыли. Показателями для премирования сотрудников аппарата управления, как правило, являются выполнение или перевыполнение плана по прибыли и прирост прибыли к соответствующему периоду предыдущего года. Для начисления премий необходимо: установление размера премий для рабочих (к заработной плате по тарифным ставкам или сдельным расценкам) и для руководителей, специалистов, служащих (к заработной плате по должностным окладам или в абсолютной форме); основание для премирования (данные бухгалтерской отчетности, оперативного учета,

статистической отчетности); оценочные показатели выполненной работы или оказанных услуг.⁷⁵

Невыполнение тех или иных показателей может повлечь лишение работников премий, что обязательно должно быть зафиксировано в коллективном договоре. Руководство предприятия имеет право лишить работника премии за ненадлежащее выполнение работы или повысить ему премию за особо качественное выполнение производственных заданий. При определении размера премии по итогам работы за определенный временной период должны учитываться общие результаты работы предприятия.

В деятельности предприятий применяются и разовые премии (вознаграждения), которые могут быть как индивидуальными, так и коллективными. Разовые премии не зависят от принятых форм и систем оплаты труда и могут выплачиваться в следующих видах: поощрения по итогам работы за год, квартал или месяц; единовременные вознаграждения за выполнение особо важных заданий, срочных и незапланированных работ; премии по итогам смотров и конкурсов, к праздничным и торжественным датам.

Выплата единовременных поощрений за выполнение определенных заданий и видов работ должна регламентироваться специальными положениями. Такие поощрения могут устанавливаться в рублях, в процентах к заработку работника, в процентах от полученного эффекта в результате выполнения данной работы.⁷⁶ Размеры выплат могут быть связаны с длительностью непрерывного стажа работы на данном предприятии. Руководство может заменить денежные выплаты натуральным вознаграждением, например, ценными подарками, товарами длительного пользования, льготами на приобретение продукции самого предприятия и др.

⁷⁵ Премии за основные результаты деятельности // Журнал Кадровик.ру. - Режим доступа: <http://www.kadrovik.ru/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=9491>

⁷⁶ Мягкова Г.Г. Экономика и социология труда (Учебное пособие). // Сайт цифровых учебно-методических материалов ВГУЭС. - Режим доступа: http://abc.vvsu.ru/Books/u_e_sots_t/page0024.asp

Переменная часть заработной платы включает также доплаты и надбавки за особые условия труда, рассчитываемые на базе существующих тарифных ставок (окладов).

В настоящее время государство гарантирует выплату ряда доплат и надбавок, являющихся обязательными для предприятий всех форм собственности, что зафиксировано в Трудовом кодексе. Эти доплаты и надбавки разделены на две группы:

1) доплаты за работу в сверхурочное время; за работу в выходные и праздничные дни; несовершеннолетним работникам в связи с сокращенным рабочим днем;

2) доплаты и надбавки за особые условия или достижения в труде:

- доплаты за совмещение профессий (должностей); за выполнение обязанностей отсутствующего работника, специалистам за высокие достижения в труде и высокий уровень квалификации; бригадирам из числа рабочих, не освобожденным от основной работы, за ведение отчетности и учета;

- доплаты, связанные с особым характером работы (сезонностью, отдаленностью и т. п.); за многосменный режим работы; за дни отдыха, предоставляемые за работу сверх нормальной продолжительности рабочего времени при вахтовом методе организации труда; надбавки к заработной плате за разъездной характер работы и т. д.;

- доплаты за интенсивность труда рабочим на конвейерах, поточных и автоматических линиях; за работу в ночное время; за работу в тяжелых (вредных) и особо тяжелых условиях труда рабочим, мастерам, начальникам участков, цехов, другим специалистам и служащим – при их занятости не менее 50 % времени на производстве, где более половины рабочих получают доплаты за неблагоприятные условия труда.⁷⁷

⁷⁷ Иванова Н.А., Жулина Е.Г Экономика и социология труда. Шпаргалка / Электронная библиотека E-libra.ru.- <http://e-libra.ru/read/219209-yekonomika-i-sociologiya-truda.-shpargalka.html>

Многие организации с помощью доплат стимулирующего характера стремятся привлечь или закрепить ценных работников. Такие доплаты устанавливает руководство предприятия по своему усмотрению, учитывая финансовое состояние предприятия, конкретные условия работы, количество работников, выполняющих дополнительные функции, размеры дополнительных нагрузок, индивидуальные качества работника, обеспечивающие его высокопроизводительный труд.

Организации устанавливают и иные целесообразные формы, виды и размеры доплат и надбавок. Например, если ставится актуальная задача закрепления персонала, то руководство может ввести доплату за стаж работы или выслугу лет. Однако при этом нельзя допускать, чтобы совокупный размер заработной платы существенно расходился с результатами трудовой деятельности.

Доплаты и надбавки лучше устанавливать на конкретный срок, так как отношение работника к труду может измениться, либо сократятся источники средств на оплату труда. Размеры доплат и надбавок, как правило, рассчитываются в процентах к должностному окладу (тарифной ставке за отработанное время) или в абсолютной сумме – либо в одинаковом размере для всех работников, либо дифференцированно. Чтобы не терять свою стимулирующую роль, размеры доплат и надбавок должны быть скорректированы в соответствии с изменением окладов (ставок) и инфляционными процессами.

4.4 Потребности и мотивы трудовой деятельности

Стимулирование труда и разработка систем мотивации в организациях базируются на потребностях, ценностях и мотивах человека (рис. 4.3).

Потребность – это ощущение недостатка чего-то необходимого для обеспечения жизнедеятельности и развития человека. Потребности служат для человека внутренним побудителем к активности в различных сферах деятельности.

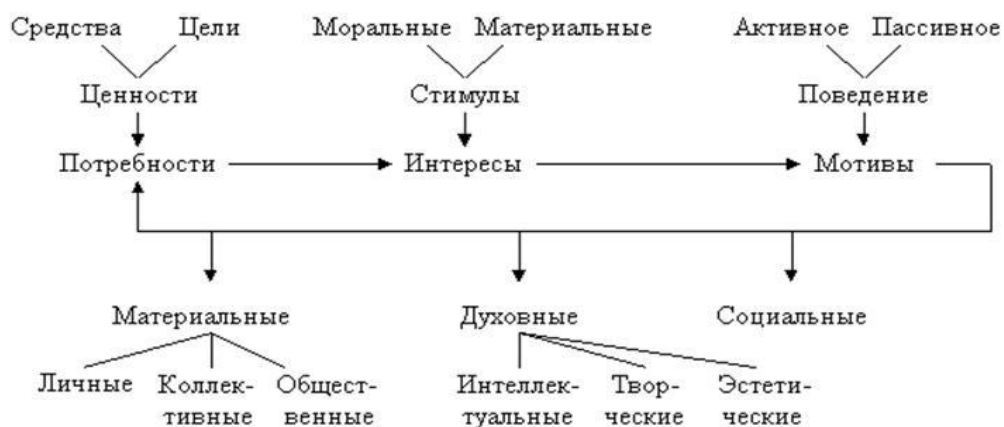


Рис. 4.3 – Составляющие мотивации трудового поведения

В сфере труда выделяют следующие виды потребностей:

- 1) потребность в самовыражении через творчество в труде, через реализацию индивидуальных способностей;
- 2) потребность в самоуважении (в отношении результатов своей трудовой деятельности);
- 3) потребность в самоутверждении за счет реализации трудового потенциала работника на благо предприятия и общества;
- 4) потребность в признании своей значимости как работника, в признании весомости личного трудового вклада в общее дело;
- 5) потребность в реализации социальной роли, определяемая имеющимся социальным статусом и его ростом;
- 6) потребность в активности, связанной, в основном, с жизненной позицией человека и заботой о собственном благополучии;
- 7) потребность в самовоспроизводстве как работника и как продолжателя рода, связанная с необходимостью обеспечивать благосостояние свое и своей семьи, саморазвитие в свободное от работы время;
- 8) потребность в стабильности, как в отношении работы, так и в отношении условий, необходимых для достижения поставленных целей;

9) потребность в самосохранении, реализуемая в заботе о своем здоровье, о нормальных условиях трудовой деятельности;

10) потребность в социальных взаимодействиях, реализуемая в коллективном труде.⁷⁸

Потребности превращаются во внутреннюю движущую силу трудовой активности, когда осознаются самим работником и приобретают форму интереса. Интерес – это конкретное выражение осознанной потребности человека.

Любая потребность может быть выражена через множество интересов. Например, потребность утолить голод конкретизируется в различных видах пищевых продуктов, которые способны удовлетворить эту потребность. Поэтому потребности говорят о том, в чем человек испытывает нужду, а интересы – о том, что нужно сделать, чтобы восполнить недостаток необходимого.

Виды интересов многообразны так же, как и порождающие их потребности. Интересы могут быть материальными (экономическими) и нематериальными (к общению, сотрудничеству, культуре, к знаниям). Личные, коллективные и общественные интересы постоянно пересекаются и образуют разнообразие социально-трудовых отношений.

Интерес возникает между личностями по поводу предмета потребности, поэтому является также и общественным отношением.

На потребностях основано формирование ценностей и ценностных ориентаций людей. Ценность – это все, что значимо для человека, степень важности объектов окружающего мира для индивида, социальной группы, общества в целом. Ценность объектов определяется не их свойствами самими по себе, а вовлеченностью объектов в сферу жизнедеятельности человека, его интересов и потребностей, трудовых и социальных отношений.

Можно выделить ценности материальные, социальные, духовные, культурные, политические. Основополагающими ценностями для

⁷⁸ Жулина Е.Г. Экономика труда.- М.: Эксмо, 2010. - 208 с.

подавляющего большинства людей являются здоровье, материнство, богатство, власть, статус, уважение, справедливость и др. Ценности могут точно отвечать содержанию потребностей и интересов, но могут и не совпадать с ними. Это происходит, потому что ценности не копируют потребности и интересы, а являются некими идеальными представлениями, которые не всегда соответствуют реальным возможностям.

Для разных социальных групп работников с различными условиями и содержанием труда, профессией, квалификацией и другими социальными характеристиками, одни и те же объекты, явления и процессы могут иметь разную ценность.⁷⁹ Для одних главной ценностью может быть материальное благополучие, которое служит ориентиром трудового поведения, для других ценнее может быть содержание труда и его творческая составляющая, для третьих – возможность общения и т.д.

Среди ценностей выделяют так называемые терминальные ценности – отражающие стратегические цели существования человека (здоровье, интересная работа, любовь, материальное благополучие и др.) и ценности инструментальные – средства достижения целей, которыми могут быть различные личные качества, способствующие реализации целей, убеждения личности.

Избирательное отношение человека к ценностям, ориентир человеческого поведения – это ценностные ориентации. Если для человека важнейшей ценностной ориентацией является творческий характер труда, то он некоторое время может не думать о зарплате, условиях труда; если же ценностная ориентация – материальное благополучие, то ради денег человек пренебрегает другими ценностями. Ценностные ориентации определяют трудовое поведение и являются характеристикой личности. Руководствуясь ценностными ориентациями, человек решает вопрос о выборе профессии, смене места работы, места жительства и т. д.

⁷⁹ Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е.. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. - М.: ЮНИТИ. – 2000, 407 с.

Содержание ценностей в обществе зависит от его культуры, степени развитости духовной и нравственной жизни, общественного сознания. Поэтому специфической формой ценностей являются общественные идеалы – представления о том, какими в обществе должны быть общественные отношения и сам человек. В сфере труда работник оценивает окружающую действительность, свои и чужие действия в соответствии с общественными и индивидуальными ценностями. Таким образом, в процессе труда человек определяет свое поведение не только своими потребностями и интересами, но и принятой в обществе и трудовом коллективе системой ценностей, социальными нормами, стихийно сложившимися или сознательно установленными правилами поведения.⁸⁰

Система потребностей и ценностей в сфере труда дополняется мотивами трудового поведения.

Слово «мотив» происходит от латинского *motivatio* (движение). Мотив – это повод, причина, внутреннее побуждение к какому-либо действию, обоснование необходимости конкретного поступка.⁸¹ Мотивы в сфере труда образуют комплекс субъективных факторов трудового поведения и выполняют следующие функции:

- 1) ориентирующая, определяющая выбор работниками альтернативных вариантов трудового поведения;
- 2) смыслообразующая, формирующая субъективную значимость трудового поведения работника;
- 3) опосредующая, свидетельствующая о степени влияния на трудовое поведение работника внутренних и внешних движущих сил;
- 4) мобилизующая, проявляющаяся в том, что для достижения значимых для работника целей он собирает все свои силы и возможности;
- 5) оправдательная, отражающая отношение работника к социальным и нравственным нормам, образцам трудового поведения.

⁸⁰ Иванова Н.А., Жулина Е.Г. Экономика и социология труда. Шпаргалка / Электронная библиотека E-libra.ru. - <http://e-libra.ru/read/219209-yekonomika-i-sociologiya-truda.-shpargalka.html>

⁸¹ Там же

Все мотивы объединены в две большие группы: мотивы-суждения и мотивы-побуждения. Мотивы-суждения объясняют себе и окружающим свое поведение. Мотивы-побуждения реально побуждают к активной трудовой деятельности, они являются внутренними, истинными мотивами.⁸²

Мотивы разнообразны и мобильны, так как зависят от индивидуальных характеристик человека. Многообразие мотивов в сфере труда можно представить следующими основными видами:

1) мотив причастности, который основан на потребности быть в коллективе;

2) мотив самоутверждения, который свойственен в основном работникам высокой квалификации и образования;

3) мотив самостоятельности, состоящий в стремлении быть хозяином, руководителем, проявляющийся в стремлении к риску, к новым видам деятельности;

4) мотив стабильности состоит в стремлении к надежности и постоянству трудовой деятельности;

5) мотив приобретения нового (опыта, знаний, вещей и т. д.);

6) мотив справедливости (в распределении благ, в продвижении по карьерной лестнице);

7) мотив состязательности, соперничества, присущий многим людям, и др.

Трудовая деятельность работника осуществляется под влиянием сразу нескольких мотивов, которые в комплексе называются мотивационным ядром. Характеристикой мотивационного ядра является сила мотива, представляющая собой вероятность достижения целей работника и определяющаяся степенью актуальности потребности, порождающей мотив.

Структура мотивационного ядра зависит от субъективных характеристик работника, а также от факторов трудовой среды, от

⁸² Мумладзе Р.Г., Гужина Г.Н. Экономика и социология труда : учебник / под общ. ред. д-ра экон. наук, проф. Р.Г. Мумладзе. - 2-е изд., стер. - М. : КНОРУС, 2007. - 328 с.

конкретных рабочих ситуаций, от удовлетворенности работника различными элементами трудовой деятельности.

Как правило, в мотивационное ядро трудового поведения работника входят три основные группы мотивов: мотивы обеспечения, мотивы признания и мотивы престижа. Мотивы обеспечения связаны с необходимыми для обеспечения благополучия работника и членов его семьи материальными средствами (ориентация на денежное вознаграждение). Мотивы признания состоят в стремлении реализовать в трудовой деятельности свои способности и потенциал. Мотивы престижа выражаются в стремлении реализовать свою социальную роль, принять участие в общественно значимой деятельности.⁸³

Для формирования у работника мотивов нужно создавать ему такие обстоятельства или условия, при которых возникает возможность удовлетворения его актуальных потребностей посредством трудовой деятельности. Поэтому работодателю необходимо анализировать структуру мотивов, для того чтобы разработать наиболее эффективную систему стимулов (внешних мотиваторов) к активной трудовой деятельности работников.

4.5 Формирование отношения к труду и удовлетворенности трудом

Результаты трудовой деятельности зависят не только от уровня развития профессиональных качеств человека, его физических возможностей и качества организации производства, но и от того, как человек относится к своей работе.

Отношение к труду формируется в процессе реализации трудового потенциала работника под влиянием осознанных потребностей и сформировавшихся интересов. Оно оказывает существенное влияние на развитие производства и производственных отношений. Отношение к труду

⁸³ Иванова Н.А., Жулина Е.Г. Экономика и социология труда. Шпаргалка / Электронная библиотека E-libra.ru.- <http://e-libra.ru/read/219209-yekonomika-i-sociologiya-truda.-shpargalka.html>

может быть положительным, отрицательным или безразличным и характеризует степень желания работника использовать свои физические и интеллектуальные силы, свои знания и опыт, способности и возможности для достижения конкретных количественных и качественных результатов.

Отношение к труду является сложным социальным явлением, формирующимся в результате взаимодействия ценностных ориентаций трудового поведения и мотивов, входящих в мотивационное ядро работника. На его формирование влияют реальное трудовое поведение и оценка работником ситуаций, возникающих в трудовом процессе.

Характеристикой трудового поведения работника является степень его социальной активности, представляющей собой основанную на внутренней необходимости меру социальной преобразующей деятельности, цели которой определяются потребностями общества.

Существует три формы проявления социальной активности: трудовая, общественно-политическая и познавательно-творческая деятельности.

Трудовая активность – это основной, определяющий вид социальной активности, в ней проявляется отношение человека к труду. Она выражается в участии работника в общественном производстве и постоянном росте производительности труда, определяется степенью реализации физических и умственных возможностей человека при выполнении конкретного вида работы, степенью дисциплинированности и инициативности.

Общественно-политическая активность выражается в участии человека в общественно-политической деятельности (участие в работе общественных организаций, в публичном обсуждении различных вопросов, в голосовании и т. п.), в управлении деятельностью предприятия, в формировании личности с активной жизненной позицией.⁸⁴

Познавательно-творческая активность проявляется в стремлении работника повышать свой образовательный и квалификационный уровень,

⁸⁴ Иванова Н.А., Жулина Е.Г Экономика и социология труда. Шпаргалка / Электронная библиотека E-libra.ru.- <http://e-libra.ru/read/219209-yekonomika-i-sociologiya-truda.-shpargalka.html>

желании приобретать новые знания, умения, практический опыт, освоении новых видов деятельности.

При изучении механизма формирования социальной активности личности необходимо учитывать факторы, влияющие на отношение к труду. Эти факторы оказывают различное влияние, могут стимулировать или тормозить трудовые усилия, использование работниками своих знаний и опыта, умственных и интеллектуальных способностей.

Все факторы, влияющие на формирование отношения к труду, могут быть разделены на объективные и субъективные. Объективные факторы, условия и обстоятельства являются независимыми от работника как субъекта труда (внешними по отношению к человеку) стимулами его деятельности, связанными с особенностями производственной и непроизводственной среды. Субъективные факторы связаны с индивидуальными качествами работника, они отражают в его сознании внешние условия и поэтому являются мотивами, внутренними побуждающими силами конкретной личности.

Объективные характеристики трудового процесса и рабочих ситуаций являются внешними относительно работника, воздействуют на него и оцениваются им. В результате у человека формируется определенная внутренняя позиция по отношению к труду как к виду деятельности. Объективные факторы делят на общие и специфические. Общие факторы – это социально-экономические условия трудовой деятельности. Специфические факторы – обстоятельства и условия конкретной работы: содержание и производственные условия труда, организация и оплата труда, социально-психологический климат в коллективе, семейное и школьное воспитание, средства массовой информации, степень самостоятельности деятельности и участия в управлении.

К субъективным факторам относятся: предыдущий опыт, общая и профессиональная культура, психологические, демографические и социальные характеристики человека (пол, возраст, образование, стаж

работы, способности, склонности, степень осознания значимости своей трудовой деятельности). Все эти факторы оказывают определяющее воздействие на формирование отношения человека к труду. Внешние социальные воздействия, соединяясь с внутренним миром человека (жизненными идеалами, мотивами трудовой деятельности, психологическим настроением и др.), становятся влиятельной силой, которая способна в одной трудовой организации, на одних и тех же участках работы формировать у людей разное отношение к труду. Одни работают активно, полностью реализуя способности и возможности, другие могут допускать потери рабочего времени, не соблюдать требования стандартов производства, нарушать правила внутреннего трудового распорядка.

Все факторы (объективные и субъективные) тесно связаны между собой и взаимозависимы. В социологии разработана типология работников по критерию их отношения к труду. Как правило, выделяется четыре типа работников:

1) супернормативный тип – чрезвычайно активные, инициативные и добросовестные работники, выполняющие и перевыполняющие производственные планы, участвующие в управлении своей трудовой организацией;

2) нормативный тип – достаточно добросовестные работники, ориентированные на реализацию предъявляемых требований, стандартов и норм;

3) субнормативный тип – недостаточно добросовестные работники, которые могут обмануть, но так, чтобы их не уличили; этим работникам свойственно мимикрировать и проявлять псевдоактивность в трудовом поведении;

4) ненормативный тип – недобросовестные работники, допускающие открытые нарушения дисциплины труда во всех ее проявлениях.

Эта типология является достаточно условной, но исследование типов работников, характеризующихся разным отношением к труду, позволяет

выработать меры по преодолению равнодушия к труду, сформировать интерес и развить творческий подход к трудовой деятельности.

Существенное, если не решающее значение для формирования мотивации труда работников имеет удовлетворенность трудом – состояние сбалансированности требований работника к содержанию, характеру и условиям труда и его субъективной оценки возможностей реализации этих требований. Удовлетворенность трудом – это оценочное суждение работника или группы работников относительно собственной трудовой деятельности, различных ее аспектов. Она является важнейшим показателем адаптации работника на конкретном предприятии, в трудовом коллективе.

В социологии труда различают общую и частичную удовлетворенность трудом. Общая удовлетворенность трудом характеризует удовлетворенность трудовой деятельностью в целом, а частичная – различными ее аспектами и элементами производственной ситуации.⁸⁵

Степень удовлетворенности трудом зависит от множества факторов, которые влияют на формирование оценочного отношения работников к их труду. Важным фактором формирования удовлетворенности трудом являются управленческие параметры и состояние социально-трудовых отношений вообще, что определяется действиями работодателя, например, по созданию благоприятных условий труда и т.п., и степенью их добровольности (осуществляет их самостоятельно или под давлением профсоюзов или работников предприятия). Благоприятные, с точки зрения работника, характер и условия трудовой деятельности являются важнейшим фактором удовлетворенности трудом.

Параметр удовлетворенности трудом имеет функционально-производственную значимость, которая определяется влиянием данного показателя на количество и качество результатов труда, на обязательность в

⁸⁵ Иванова Н.А., Жулина Е.Г. Экономика и социология труда. Шпаргалка / Электронная библиотека E-libra.ru.- <http://e-libra.ru/read/219209-yekonomika-i-sociologiya-truda.-shpargalka.html>

отношении норм организационного поведения, на самооценку работника относительно своих профессиональных качеств и результатов труда.

Основные факторы, влияющие на формирование удовлетворенности трудом:

1) объективные характеристики трудовой деятельности (условия и содержание труда);

2) субъективные особенности восприятия и переживания (притязания и критичность работника, его самодисциплина);

3) квалификация и образование работника, стаж и опыт его трудовой деятельности;

4) этапы трудового цикла (в процессе достижения конкретного результата труда могут быть выделены начальный, средний и конечный этапы, которые определяются по критерию готовности продукции);

5) степень информированности о ходе и результатах трудовой деятельности;

6) моральная и материальная мотивация труда;

7) административный режим в организации, стиль управления;

8) поддержание положительной оценки и самооценки;

9) уровень ожидания (степень соответствия реальности ожиданиям работника);

10) официальное или публичное внимание к проблемам трудовой деятельности;

11) общественное мнение (одобрение или неодобрение).⁸⁶

Основными конкретными показателями удовлетворенности трудом являются:

- текучесть кадров;

- требования и притязания работников в отношении вознаграждения за труд.

⁸⁶ Иванова Н.А., Жулина Е.Г Экономика и социология труда. Шпаргалка / Электронная библиотека E-libra.ru.- <http://e-libra.ru/read/219209-yekonomika-i-sociologiya-truda.-shpargalka.html>

В формировании удовлетворенности трудом большую роль играет удовлетворенность результатом труда – получение работником удовлетворения и положительных эмоций от хорошо выполненной работы и полученного результата. Высокие результаты труда являются источником внутренней мотивации и повышают степень удовлетворенности работника. Удовлетворенность результатом, как правило, говорит о том, что работник способен влиять на содержание труда, то есть вносить необходимые изменения в процесс с целью получения нужного результата. Как следствие, работник воспринимает полученные результаты как собственный успех, получая при этом внутреннее удовлетворение и повышая самооценку, а это, в свою очередь, способствует повышению самоуважения и уверенности работника в своих способностях. Поэтому удовлетворенность результатами считается определяющей в формировании позитивного отношения к труду и необходимого организации типа трудового поведения.

Контрольные вопросы по главе 4

1. Чем отличаются номинальная и реальная заработные платы?
2. Какие факторы влияют на ставку заработной платы?
3. Каковы функции заработной платы?
4. Какие существуют системы оплаты труда в РФ?
5. Когда целесообразно применять повременную, а когда сдельную форму оплаты труда?
6. Что включается в переменную часть заработной платы?
7. Что такое потребности, ценности, мотивы?
8. Назовите основные потребности и мотивы людей в сфере труда.
9. Как формируется отношение человека к труду?
10. Что такое трудовая активность?
11. Какие выделяют типы работников в зависимости от отношения к труду?
12. Какие факторы формируют удовлетворенность трудом?

Глава 5. Социально-трудовые отношения и социальная политика организации

5.1 Понятие и структура социально-трудовых отношений

Социально-трудовые отношения – это объективно существующая взаимозависимость субъектов этих отношений, взаимодействующих в процессе труда. Социально-трудовые отношения регулируют условия трудовой деятельности, в них отражаются экономические, правовые и психологические аспекты взаимодействия и степень сочетания интересов людей и социальных групп в процессе труда. Управление социально-трудовыми отношениями предполагает законодательное обеспечение прав субъектов; следование принципам солидарности и партнерства при соблюдении принципа административной власти – права работодателя отдавать подчиненным обязательные для выполнения указания.

Структура системы социально-трудовых отношений состоит из следующих элементов:

- субъекты социально-трудовых отношений,
- уровни и предметы социально-трудовых отношений,
- принципы и типы социально-трудовых отношений.

Основными субъектами социально-трудовых отношений являются:

1) наемный работник (группа работников) – это гражданин, заключивший трудовой договор (контракт) с работодателем, руководителем предприятия и отдельным лицом.⁸⁷ В трудовом договоре фиксируются условия социально-трудовых отношений между его участниками, поэтому он должен быть заключен обязательно в письменном виде. Важными характеристиками наемного работника являются такие качества как: возраст, пол, состояние здоровья, образование, уровень квалификации, стаж работы,

⁸⁷ Социально-трудовые отношения / Образовательный портал Grandars.ru Режим доступа: <http://www.grandars.ru/college/sociologiya/socialno-trudovye-otnosheniya.html>

профессиональная и отраслевая принадлежность.⁸⁸ Кроме того, наемный работник должен быть дееспособным и работоспособным, что является необходимым условием участия в социально-трудовых отношениях.

Трудовые отношения в развитых экономиках предполагают наличие институтов, представляющих и защищающих интересы наемных работников, действующих от их имени. Этими институтами являются профессиональные союзы (профсоюзы) – добровольные общественные организации, объединяющие наемных работников, связанных одинаковыми профессиональными и социально-экономическими интересами. Законодательство Российской Федерации не ограничивает количество профсоюзов, представляющих интересы работников отрасли или предприятия, а также предусматривает и другие организационные формы объединения наемных работников;

2) работодатель, в соответствии с международной классификацией статуса занятости, – это работающий самостоятельно человек, нанимающий для осуществления трудового процесса одного или нескольких работников, являющийся, как правило, собственником средств производства. В российской практике работодателем также считается наемный менеджер (директор предприятия), выступающий от имени собственника средств производства, действующий по доверенности и нанимающий работников по договору;

3) государство как субъект социально-трудовых отношений может выступать в роли законодателя (регулятора), защитника прав субъектов, работодателя, арбитра и др. Эти функции реализуются в соответствии со сложившимися в государстве историческими, политическими и экономическими условиями.

Социально-трудовые отношения складываются на трех уровнях:

⁸⁸ Иванова Н.А., Жулина Е.Г Экономика и социология труда. Шпаргалка / Электронная библиотека E-libra.ru.- <http://e-libra.ru/read/219209-yekonomika-i-sociologiya-truda.-shpargalka.html>

а) индивидуальный – взаимодействие работника и работодателя в различных сочетаниях;

б) групповой – взаимодействие объединений наемных работников и работодателей;

в) смешанный – взаимодействие работников и государства или работодателей и государства.

Предметом социально-трудовых отношений являются различные аспекты функционирования человека в сфере труда: трудовое самоопределение, профессиональная ориентация, процессы найма и увольнения, профессиональное и социально-психологическое развитие, профессиональное обучение, подготовка и переподготовка и т.д. На уровне организации предметом социально-трудовых отношений становится кадровая политика работодателя.

Социально-трудовые отношения могут быть объединены в три группы:

- 1) отношения занятости;
- 2) отношения, связанные с организацией труда и его эффективностью;
- 3) отношения, возникающие в связи с вознаграждением за труд.

Типы социально-трудовых отношений (рис.5.1) определяются по социально-психологическим, этическим и правовым характеристикам взаимоотношений субъектов в процессе трудовой деятельности.

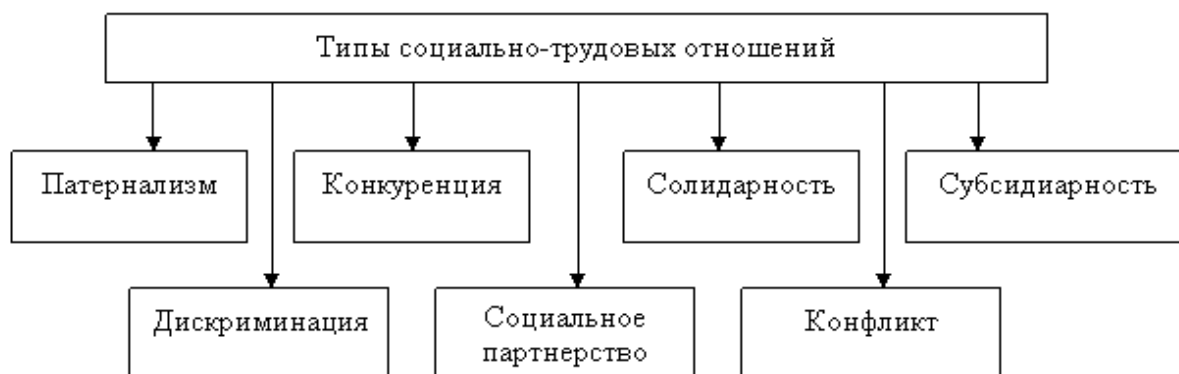


Рис.5.1 –Типы социально-трудовых отношений

Можно выделить следующие виды, встречающиеся в современных организациях:

1. Патернализм. В этих социально-трудовых отношениях со стороны государства или руководства организации присутствует строгая регламентация поведения субъектов отношений, условий и порядка их взаимодействия.

2. Социальное партнерство – тип социально-трудовых отношений, в которых осуществляется согласование и защита интересов субъектов отношений для обеспечения их конструктивного взаимодействия.

3. Конкуренция как тип социально-трудовых отношений определяется как соперничество субъектов отношений, направленное на приобретение лучших условий для реализации своих интересов в социально-трудовой сфере. В организациях принцип состязательности может реализовываться через соревнование.

4. Солидарность – отношения, характеризующиеся взаимной ответственностью людей, основанной на консенсусе и общих интересах. Этот тип социально-трудовых отношений предполагает достижение согласия субъектов и общую ответственность за функционирование и изменение системы социально-трудовых отношений, за принятие решений в социально-трудовой сфере.

5. Субсидиарность – представляет собой передачу решения организационных задач на самый низкий уровень, на котором их решение возможно и эффективно. Такие отношения характеризуются стремлением работника к личной ответственности за свои действия при решении социально-трудовых вопросов.

6. Дискриминация – негативный тип отношений, который характеризуется произвольным, незаконным и ничем конструктивным не обоснованным ограничением прав субъектов социально-трудовых отношений, в результате чего нарушается принцип равенства возможностей на рынке труда.

7. Конфликт – отношения, характеризующиеся крайней степенью противоречий интересов и целей субъектов социально-трудовых отношений. Такой тип отношений выражается в форме трудовых споров, забастовок и т.п.

Рассмотренные типы социально-трудовых отношений в чистом виде не существуют, а выступают в форме моделей, которые отражают качественное разнообразие типов социально-трудовых отношений, возникающих в зависимости от множества факторов: социальной политики в государстве, развития общественного производства и т.д.

Взаимодействие субъектов социально-трудовых отношений регулируется законодательными и нормативными актами. Основополагающими из них являются: Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ, Закон РФ «О занятости населения», Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях», Федеральный закон «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», Федеральный закон «Об основах охраны труда в Российской Федерации» и др. Кроме того, существуют правовые акты, изданные органами местного самоуправления, руководителями предприятий и организаций. В рамках предприятия локальными нормативными актами, регулирующими социально-трудовые отношения, являются: коллективный договор, трудовой договор (контракт), другие внутренние нормативные акты.⁸⁹

5.2 Трудовая организация и трудовая среда

Социально-трудовые отношения возникают в трудовых организациях и в совокупности с условиями и средствами труда образуют трудовую среду.

Организацией можно назвать группу людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общей цели. Трудовая организация – это организационно зафиксированная группа людей, которая

⁸⁹ Иванова Н.А., Жулина Е.Г Экономика и социология труда. Шпаргалка / Электронная библиотека E-libra.ru.- <http://e-libra.ru/read/219209-yekonomika-i-sociologiya-truda.-shpargalka.html>

для достижения значимой для организации цели работает по единому плану, производя конкретный продукт или оказывая услуги, необходимые обществу.

Для возникновения организации необходимо, чтобы были соблюдены, по крайней мере, три условия:

- 1) наличие как минимум двух людей, которые осознают себя частью группы;
- 2) наличие как минимум одной цели, действительно общей для членов данной группы;
- 3) наличие участников группы, которые намерены работать вместе для достижения общей цели.

Понятия «трудовая организация» и «производственная организация» не являются тождественными. Трудовая организация – более широкое понятие, предполагающее любую организацию, где трудятся люди: производственную, научную, образовательную, медицинскую, культурно-просветительскую, административную и др. Производственная организация относится только к сфере материального производства, в ней объединяются работники с целью производства материального продукта.

Трудовые организации классифицируются по различным признакам:

- 1) по форме собственности выделяют государственные; кооперативные; акционерные; частные; совместные с иностранным капиталом; иностранные трудовые организации;
- 2) по сферам деятельности выделяют:
 - а) организации, работающие в сфере материального производства (промышленность, строительство, сельское хозяйство и т. д.);
 - б) организации, действующие в непроизводственной сфере (учреждения культуры, науки, здравоохранения, образования и т. д.).

Целями трудовой организации являются: эффективная трудовая деятельность, удовлетворение потребностей работников, снижение издержек производства, повышение уровня организации производства; повышение

объемов и качества выпускаемой продукции; максимальный учет нужд потребителя и оптимизация цен для завоевания рынков сбыта; то есть, в конечном итоге, обеспечение экономического роста страны и благосостояния общества.

Трудовые организации в зависимости от контекста могут называться трудовыми коллективами.

Трудовой коллектив – это объединение работников, осуществляющих совместную трудовую деятельность на государственном, кооперативном, общественном, частном предприятии, в учреждении, организации.⁹⁰ В составе единого трудового коллектива функционируют трудовые коллективы структурных подразделений: цехов, отделов, участков, бригад и др.

Трудовой коллектив в организации будет действовать эффективно, если при его создании учитывались следующие важные факторы:

- размер и состав, который включает разные возрастные категории и половую принадлежность;
- нормы;
- сплоченность членов;
- конфликтность;
- статусные и функциональные роли;
- уровень образованности и профессионализма.

Какими бы ни были виды трудовых коллективов, у них есть похожие характеристики:

- наличие одной цели;
- организационная оформленность;
- общественная или политическая значимость совместного труда;
- управляемость;
- структура, определяющая тип взаимодействий между членами.

⁹⁰ О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями. Закон СССР от 17.06.1983 / Консультант Плюс.- Режим доступа: <http://ppt.ru/newstext.phtml?id=28114>

Каждой трудовой организации присуща своя специфическая трудовая среда, понимаемая как совокупность средств, условий труда и взаимоотношений людей, участвующих в трудовом процессе.

Трудовая среда состоит как из физических условий (санитарно-гигиенические условия труда), так и технико-технологических факторов (средства и предметы труда, технология).

Средствами труда являются орудия труда, с помощью которых работники воздействуют на предметы труда и изменяют их характеристики, придавая им новые полезные свойства, способные удовлетворять конкретные потребности людей. Средства труда – это машины и оборудование, инструменты и приспособления, производственные здания и сооружения, все виды транспорта, линии электропередач, средства связи и сигнализации, средства защиты работников и т. д.⁹¹ Средства труда, предметы труда и работники находятся в постоянном взаимодействии. Ведущую роль в этом взаимодействии играет человек, который, используя свою рабочую силу, соединяет средства и предметы труда, и является, таким образом, решающим фактором трудового процесса.

Трудовой средой также являются отношения, в которые вступают люди в процессе трудовой деятельности. В рамках этих коллективных отношений складываются межличностные отношения, определяется характер взаимного поведения работников. Специфика межличностных отношений в трудовой среде зависит от социального статуса и роли индивида в трудовой организации, которые оказывают значительное влияние на поведение человека в трудовой среде и получение эффекта от трудовой деятельности.

На поведение работников в трудовой среде также оказывают влияние формы организации и оплаты труда, социально-психологический климат в коллективе, производственно-бытовые условия, социальная среда и направления внепроизводственной деятельности работников и т. д.

⁹¹ Иванова Н.А., Жулина Е.Г Экономика и социология труда. Шпаргалка / Электронная библиотека E-libra.ru.- <http://e-libra.ru/read/219209-yekonomika-i-sociologiya-truda.-shpargalka.html>

5.3 Сплоченность трудового коллектива и контроль поведения работников

Трудовой коллектив может стать как мотиватором, так и демотиватором трудовой деятельности индивида. Если коллектив формирует условия поддержки личных усилий работников, стимулирует их творческую активность, то он становится средой, в которой раскрываются индивидуальные способности работников. Эффективность совместной трудовой деятельности во многом определяется таким параметром как уровень сплоченности коллектива.

Сплоченность – это характеристика системы внутригрупповых связей, показывающая степень совпадений оценок, установок и позиций участников группы по отношению к объектам, людям, идеям, событиям, значимым для группы в целом. Данный параметр (степень совпадений) характеризует привлекательность трудового коллектива для каждого его члена, влияет на желание оставаться в его составе, формирует психологический климат в коллективе. Сплоченность проявляется в сработанности, ответственности и обязательности членов коллектива друг перед другом, согласованности действий и взаимной помощи в трудовом процессе.

Однако сплоченность коллектива может быть как положительной, так и отрицательной по отношению к целям организации.

Положительная сплоченность означает, что коллектив ориентирован на достижение производственных целей, повышение производительности труда и качества продукции.

Отрицательной сплоченность становится тогда, когда она направлена на реализацию целей неформальных групп или отдельных личностей, противоречащих целям всего коллектива.

Сплоченность является важнейшей интегративной характеристикой коллектива, свидетельствующей об уровне его социального развития.⁹² При

⁹² Иванова Н.А., Жулина Е.Г Экономика и социология труда. Шпаргалка / Электронная библиотека E-libra.ru.- <http://e-libra.ru/read/219209-yekonomika-i-sociologiya-truda.-shpargalka.html>

усложнении содержания труда, повышении уровня образования и запросов работников возрастает и значение внутриколлективной сплоченности. Многие организации для развития сплоченности формируют автономные самоуправляющиеся группы, которые самостоятельно определяют, кто, когда и какие задачи выполняет, задают ритм трудовой деятельности, контролируют и регулируют трудовой процесс и оценивают результаты труда.⁹³

Уровень сплоченности трудового коллектива, степень его единодушия, организованности и эффективности определяют следующие условия:

в) способы достижения, поддержания и реализации власти, влияния на людей, подчинения конкретных людей и их групп;

г) способы и возможности достижения привлекательного и сравнительно нетрудоемкого вида дохода, получения перспективной прибыли, а не только текущей заработной платы;

д) социальный престиж, условия вхождения в категорию собственников, являющуюся более привлекательной, чем категория наемных работников;

е) степень свободы и самостоятельности, возможность реализации предпринимательских наклонностей;

ж) возможность (степень самостоятельности) принятия управленческих решений;

з) механизм защиты прав работников в трудовых отношениях: гарантии рабочего места, контроль заработной платы, ее индексация, условия труда и реализации его продукта, социальная защита и социальные гарантии и т. д.

На сплочение трудового коллектива работает формирование и поддержание единства интересов, ценностей, поведения всех его членов в процессе трудовой деятельности (рис. 5.2).

⁹³ Иванова Н.А., Жулина Е.Г Экономика и социология труда. Шпаргалка / Электронная библиотека E-libra.ru.- <http://e-libra.ru/read/219209-yekonomika-i-sociologiya-truda.-shpargalka.html>



Рис. 5.2 – Факторы и последствия сплоченности коллектива

Определить уровень сплоченности трудового коллектива можно с помощью следующих показателей: групповые индексы социометрического статуса и эмоциональной экспансии, коэффициенты оценки межличностных отношений в коллективе, коэффициенты фактической и потенциальной текучести, число случаев абсентеизма (прогулы, опоздания на работу и другие нарушения трудовой дисциплины), количество конфликтов и трудовых споров.⁹⁴

Факторы, под влиянием которых формируется сплоченность трудового коллектива, можно объединить в следующие группы:

1) организационно-технические: уровень технической подсистемы предприятия, наличие необходимых условий для бесперебойной работы, взаимозаменяемость и взаимопомощь, возможность обсуждения текущих проблем, пространственное размещение рабочих мест, обуславливающее частоту межличностных контактов в процессе труда;

⁹⁴ Иванова Н.А., Жулина Е.Г Экономика и социология труда. Шпаргалка / Электронная библиотека E-libra.ru.- <http://e-libra.ru/read/219209-yekonomika-i-sociologiya-truda.-shpargalka.html>

2) экономические: согласование материальных, имущественных, экономических интересов каждого члена коллектива с интересами подразделений и предприятия в целом;

3) социально-организационные: специфика коммуникаций в трудовом коллективе, социально-психологический климат, стиль руководства. Коммуникации – это инструмент социально-производственного общения между работниками,⁹⁵ они могут как объединять, так и разъединять работников: например, совместное обсуждение проблем повышает осознанность выбора общей линии поведения, а в условиях дефицита информации появляются слухи, негативно влияющие на сплоченность;

4) психологические: сочетание и совместимость индивидуальных личностных качеств работников, проявляющаяся во взаимопонимании, сочувствии, сопереживании членов коллектива друг другу.

На обеспечение соответствия трудового поведения общепринятым социальным нормам направлен социальный контроль в сфере труда.

Социальный контроль – это деятельность по поддержанию нормального поведения индивида, трудового коллектива или общества различными средствами социального воздействия. К основным функциям социального контроля в сфере труда относятся:

- 1) стабилизация и развитие производства;
- 2) экономическая рациональность и ответственность;
- 3) морально-правовое регулирование;
- 4) физическая защита работников;
- 5) морально-психологическая защита работников и др.⁹⁶

В структуре социального контроля выделяют следующие процессы: наблюдение за поведением, оценка поведения с точки зрения социальных норм и реакция на поведение в форме санкций. Эти процессы указывают на наличие социально-контрольных функций в трудовой организации.

⁹⁵ Иванова Н.А., Жулина Е.Г Экономика и социология труда. Шпаргалка / Электронная библиотека E-libra.ru. - <http://e-libra.ru/read/219209-yekonomika-i-sociologiya-truda.-shpargalka.html>

⁹⁶ Там же

В зависимости от вида применяемых санкций или поощрений социальный контроль бывает двух видов: экономический (вознаграждения, лишения премий) и моральный (дисциплинарные взыскания, общественное презрение, общественное признание).

По типу участия контролируемого субъекта в процессе социального контроля выделяют внешний, взаимный и самоконтроль. Внешний контроль производится, когда субъект находится вне системы контроля, т.е. не включен в нее непосредственно. Это, как правило, административный контроль, отражающий характер отношения руководства к обеспечению трудовой дисциплины.

Взаимный контроль осуществляется, когда субъекты социально-трудовых отношений, обладающие одинаковым статусом, сами являются носителями социально-контрольных функций. Их действия дополняют или даже замещают административный контроль. Взаимный контроль может быть коллегиальным, групповым, общественным.

Самоконтроль осуществляется тогда, когда субъект самостоятельно осуществляет надзор за собственными действиями, ведет себя соответственно принятым социальным нормам на основе самоуправления. Основным преимуществом такого вида контроля является экономия затрат (финансовых, временных) на осуществление специальной контрольной деятельности со стороны администрации.

В зависимости от того, каким образом производится социальный контроль, выделяются следующие виды.

1. Сплошной и избирательный контроль. Сплошной имеет постоянный характер, причем наблюдение и оценка направлены на весь процесс организационно-трудовых отношений, на всех индивидов, входящих в трудовую организацию. Избирательный контроль распространяется только на некоторые, заранее определенные, стороны трудового процесса.

2. Содержательный и формальный контроль. Содержательный предполагает глубину и серьезность контрольных действий. Формальный

контроль направлен, как правило, на внешние признаки (например, пребывание на рабочем месте), и, по сути, определяет степень имитации трудовых действий.

3. Открытый и скрытый контроль. Открытый производится путем видимого наблюдения. Скрытый контроль осуществляется при помощи технических средств, либо через посредников.

По результатам социального контроля к объекту, как правило, применяются соответствующие санкции или поощрения, выбор которых направлен на исключение нежелательного поведения работников и формирование у них осознанного стремления соблюдать определенные нормы и правила.

5.4 Социальная структура трудовой организации

Трудовые организации являются социальными системами и имеют определенные социальные структуры, среди которых можно выделить производственно-функциональную, целевую, профессионально-квалификационную, социально-демографическую, общественно-организационную, социально-психологическую и национальную.

Производственно-функциональная структура трудовой организации состоит из производственных подразделений, выпускающих продукцию, подразделений, реализующих эту продукцию, управляющих, организовывающих, планирующих, обслуживающих, снабжающих подразделений. Эту структуру можно разделить на три уровня:

- высший (производственный коллектив предприятия в целом);
- средний (цеха, участки, службы);
- первичный (бригады, смены, рабочие группы).

Весь трудовой коллектив в зависимости от выполняемых функций делится на две большие группы: промышленно-производственный персонал и непромышленный персонал. В состав первой группы входят все работники, занятые основной деятельностью: руководители, специалисты, технические

исполнители, основные и вспомогательные рабочие, работники научно-исследовательских и конструкторско-технологических подразделений, ученики, работники военизированной и сторожевой охраны, пожарной охраны. В состав второй группы включают работников жилищно-коммунального хозяйства, культурно-бытового и медико-санитарного обслуживания, подсобных сельскохозяйственных предприятий, спортивных сооружений, педагогический и обслуживающий персонал дошкольных ведомственных учреждений и др.⁹⁷

Целевая структура трудовой организации состоит из всех уровней производственно-функциональной структуры, связанных между собой общей целью и задачами как производственного, так и социально-психологического характера (общие интересы и ценностные ориентации).

Профессионально-квалификационная структура трудовой организации формируется по принципу профессионального разделения труда: весь персонал предприятия делится на группы по уровню образования, профессиям, а внутри профессий – по уровню квалификации, производственному стажу, специальности и специализации.

Социально-демографическая структура состоит из групп работников, объединенных в них по признакам пола, возраста, семейного положения, уровня доходов и др. Каждая группа имеет специфические потребности, интересы, характер воспроизводства рабочей силы и т.д.

Общественно-организационная структура состоит из формальных и неформальных объединений работников, между которыми складываются определенные отношения. Расхождение интересов этих групп может привести к социально-трудовым конфликтам.

Социально-психологическая структура трудовой организации состоит из различных позиций и ролей отдельных работников и малых групп. Характером взаимосвязей и взаимоотношений в этой структуре определяется

⁹⁷ Иванова Н.А., Жулина Е.Г Экономика и социология труда. Шпаргалка / Электронная библиотека E-libra.ru.- <http://e-libra.ru/read/219209-yekonomika-i-sociologiya-truda.-shpargalka.html>

социально-психологический климат в трудовом коллективе, формируются условия трудовой мотивации, определяются возможности трудовой адаптации новых работников, способы разрешения социально-трудовых конфликтов, то есть, в конечном счете, эта структура существенным образом влияет на эффективность коллективной деятельности.

Национальная структура трудовой организации представляет собой состав коллектива по национальному признаку. В многонациональных коллективах жизненно важно учитывать национальные особенности, традиции, менталитет работников, т.к. они могут существенно повлиять на деятельность организации.

Совокупность видов социальных структур трудового коллектива определяет содержание управления социально-трудовыми отношениями в организации. Задачами управления социально-трудовыми отношениями, как правило, являются:

- 1) повышение экономической эффективности производства;
- 2) рост качества выпускаемой продукции;
- 3) совершенствование организации и условий труда;
- 4) профессиональное и социальное развитие работников и коллектива в целом.

В соответствии с этими задачами выделяют два типа структуры трудовой социальной организации: производственную и непроизводственную.

Производственный тип структуры зависит от производственных факторов трудового процесса и состоит из следующих подсистем:

- 1) функциональной, определяющей содержание труда;
- 2) профессиональной, реализующейся в подготовке и переподготовке кадров;
- 3) социально-психологической (подсистемы межличностных отношений в коллективе);
- 4) управленческой (подсистемы управления).

Качественными характеристиками функционирования структуры социальной организации производственного типа являются потребности и интересы, требования работника к труду, в первую очередь, к содержанию и условиям труда, к условиям своего профессионального и карьерного роста, к организации труда.

Непроизводственный тип структуры социальной организации формируется тогда, когда члены трудового коллектива участвуют в различных видах непроизводственной деятельности в свободное от работы время. К непроизводственной структуре социальной организации можно отнести различные виды деятельности общественных, культурных, спортивных и других объединений работников.⁹⁸

Таким образом, можно сделать вывод, что общая социальная структура трудовой организации формируется и развивается как в рабочее время, так и во время досуга (развитие неформальных отношений), а различные виды социальных структур организации связаны между собой и дополняют друг друга.

5.5 Социальная политика и социальная защита в сфере труда

Функционирование и развитие трудовой организации осуществляется в трех направлениях: техническом, экономическом и социальном. Техническое направление, как правило, предполагает совершенствование средств и технологий производства, обеспечение необходимого, безопасного оборудования и наличия материалов, повышение уровня механизации и автоматизации производственных процессов. Экономическое направление отражается в формах собственности на средства производства и результатах труда, уровне специализации и кооперирования производства, системе организации и оплаты труда, структуре и методах управления трудовым коллективом и производством в целом. Социальное направление

⁹⁸ Иванова Н.А., Жулина Е.Г Экономика и социология труда. Шпаргалка / Электронная библиотека E-libra.ru.- <http://e-libra.ru/read/219209-yekonomika-i-sociologiya-truda.-shpargalka.html>

предполагает развитие персонала организации с учетом его особенностей, интересов, интеллектуальных и профессионально-квалификационных качеств, использование современных методов удовлетворения материальных и духовных потребностей работников, формирование межличностных и межгрупповых отношений, морально-психологического климата в коллективе.

Социальная среда организации тесно связана с технической и экономической сторонами ее функционирования. Основу социальной среды составляют материальные, общественные и духовно-нравственные условия, в которых работники трудятся и живут, и в которых происходят распределение и потребление материальных благ, формируются межличностные связи, находят выражение морально-этические ценности работников.

Параметры социальной среды организации определяются ее социальной политикой, представляющей собой совокупность решений и действий администрации, определяющих качество трудовой жизни работников.

Целью социальной политики любой организации является удовлетворение социальных потребностей работника в условиях производства, что связано с обеспечением нормальных условий труда и трудовой мотивации. Направления социального развития организации должны включать повышение разнообразия и обогащение содержания трудовой деятельности, более полное использование интеллектуального и творческого потенциала работников, повышение трудовой дисциплины и ответственности, создание надлежащих условий для эффективной работы, полноценного отдыха, решения семейных проблем.

Основными блоками социальной политики в сфере социально-трудовых отношений, а конкретно – в области воспроизводства рабочей силы, являются:

1) социальная сфера, представляющая собой социально-культурные отрасли (образование, здравоохранение, наука, культура и др.), а также ряд социальных услуг, предоставляемых организацией своим работникам;

2) рынок труда, службы занятости, повышение квалификации и переподготовка кадров (в том числе без отрыва от производства);

3) система мотивации роста производительности труда работников (организация оплаты труда, нематериальные методы мотивации, обеспечение высокого качества условий труда в организации и др.).

Социальная защита работников – это система правовых, социально-экономических и организационных мер, осуществляемых государством в целях обеспечения достойной жизни, то есть материальной обеспеченности человека труда на уровне современных стандартов развития общества.

Система социальной защиты в широком смысле призвана создавать условия для обеспечения средств существования и трудоспособным гражданам (за счет личного трудового вклада, экономической самостоятельности и предпринимательства), и социально уязвимым слоям (за счет государства, но не ниже установленного законом прожиточного минимума).⁹⁹

Социальная защита, с одной стороны, является функциональной системой, то есть комплексом направлений и конкретных мер, а с другой стороны – институциональной системой, то есть комплексом обеспечивающих институтов (государство, профсоюзы и другие общественные организации).

Направления социальной защиты в сфере труда:

1) обеспечение членам общества прожиточного минимума и оказание материальной помощи тем, кому она объективно необходима, минимизация влияния факторов, снижающих жизненный уровень (инфляция и т.п.);

⁹⁹ Иванова Н.А., Жулина Е.Г Экономика и социология труда. Шпаргалка / Электронная библиотека E-libra.ru.- <http://e-libra.ru/read/219209-yekonomika-i-sociologiya-truda.-shpargalka.html>

2) создание условий, позволяющих гражданам свободно зарабатывать средства для жизни любыми способами, не противоречащими закону;

3) обеспечение благоприятных условий труда для наемных работников, защита их от негативных воздействий¹⁰⁰ промышленного производства;

4) обеспечение гражданских и политических прав и свобод, в соответствии с принципами правового, социального, демократического государства;

5) защита наемных работников от административного произвола работодателя;

6) создание благоприятного психологического климата в обществе в целом и в его отдельных структурных образованиях;

7) обеспечение максимально возможной стабильности общественной жизни.

Статья 18 Конституции Российской Федерации закрепляет основные права граждан в сфере социальной защиты. Нормативные правовые акты, регламентирующие деятельность по социальной защите населения, могут быть федерального и регионального уровня. Это, в первую очередь, законы, и иные правовые акты (Указы Президента РФ, постановления и распоряжения Правительства РФ, нормативные акты министерств и федеральных ведомств, органов исполнительной власти субъектов РФ). На муниципальном и локальном уровнях также издаются соответствующие акты органов местного самоуправления и организаций.

Актуальными направлениями социальной защиты населения сегодня являются: усиление мер по предотвращению существенного снижения жизненного уровня трудящихся, внимание к условиям и содержанию труда, организации и системе оплаты труда работников.

Государство устанавливает минимальные социальные стандарты в сфере труда – установленные законами РФ или решениями

¹⁰⁰ Иванова Н.А., Жулина Е.Г Экономика и социология труда. Шпаргалка / Электронная библиотека E-libra.ru.- <http://e-libra.ru/read/219209-yekonomika-i-sociologiya-truda.-shpargalka.html>

представительных органов государственной власти на определенный период времени минимальные уровни социальных гарантий, выраженные через социальные нормативы и нормы, отражающие важнейшие потребности человека в материальных благах, общедоступных и бесплатных услугах, гарантирующие соответствующий уровень их потребления и предназначенные для определения обязательного минимума бюджетных расходов на эти цели.¹⁰¹

При формировании бюджетов различных уровней применяются социальные нормы и нормативы по целому ряду показателей. Эти нормативы пересматриваются в зависимости от темпов инфляции и имеющихся финансовых возможностей.

Одним из основных социальных стандартов является прожиточный минимум – минимальный уровень дохода человека, который необходим для того, чтобы обеспечить определенный уровень жизни. Это стоимостная оценка потребительской корзины, которая включает: минимальный продуктовый набор; непродовольственные товары и услуги, необходимые человеку; обязательные виды платежей и сборов. Продовольственная корзина состоит из: круп; бобовых; картофеля; хлеба, мясо- и рыбопродуктов и т. д. Непродовольственные товары и услуги – это 50% прожиточного минимума. Потребительская корзина устанавливается законодательно в территориальных округах России раз в 5 лет.

Теоретически прожиточный минимум должен быть равен минимальному размеру оплаты труда.

Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) – законодательно установленная минимальная сумма, меньше которой работодатель не может платить своему работнику за час, день или месяц.

МРОТ применяется для:

- регулирования оплаты труда;

¹⁰¹ Минимальные социальные стандарты и нормативы / Портал SociologyZone Режим доступа: <http://www.sociologyzone.ru/sogos-1104-1.html>

- определения размеров пособий при временной нетрудоспособности, отпуске по уходу за ребенком;
- начисления налогов, сборов и штрафных санкций;
- определения размера стипендий для студентов средних и высших учебных заведений.

Величина МРОТ устанавливается государством для всех регионов (в каждом регионе существует возможность увеличить данную величину, но не уменьшить – ст.133.1 ТК РФ). Зарплата работника не может быть ниже установленного предела (установленного на федеральном уровне, или, если в субъекте федерации установлен повышенный МРОТ – данной величины) – таким образом, МРОТ, в некоторой степени, является гарантией прав работников.

Вместе с тем, данное назначение является не единственным для МРОТ. Исходя из этой величины, производится расчет различных денежных сумм и платежей, используемых во многих отраслях права – в гражданском праве, семейном (для индексации сумм алиментов), жилищном, налоговом, административном (размер штрафов) и т.д. И, конечно же, в трудовом праве.

Индексация МРОТ производится нашим правительством периодически. Граждане, заработная плата которых находится в непосредственной зависимости от МРОТ (в частности, граждане, занятые в бюджетной сфере, работающие по совместительству, а также неполный рабочий день), положительно воспринимают информацию о повышении данной величины. Отрицательно к данной процедуре относятся работодатели, которым придется увеличивать выплаты работникам, получающим МРОТ, и соответственно, увеличивать платежи в ПФР и страховые взносы.

Назначение прожиточного минимума аналогично назначению МРОТ – прожиточный минимум также является отправной величиной, на основании которой рассчитывают различные платежи и сборы – применение данной категории можно найти в большом количестве законодательных норм,

особенно касающихся социальных выплат. Кроме того, величина прожиточного минимума является показателем уровня жизни населения, а также, исходя из неё, производится корректировка показателя МРОТ.

Повышение МРОТ сегодня уже привело к равенству минимальной зарплаты и прожиточного минимума: президент России Владимир Путин подписал федеральный закон от 25 декабря 2018 года № 481-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда"», в соответствии с которым с 1 января 2019 года минимальный размер оплаты труда увеличился до 11 280 рублей в месяц, что составляет 100 % от величины прожиточного минимума трудоспособного населения за второй квартал 2018 года (в 2018 году МРОТ был повышен дважды: с 1 января до 9 489 рублей, с 1 мая до 11 163 рублей).

Кроме того, в законодательстве предусмотрен механизм ежегодного (начиная с 1 января 2019 года) установления МРОТ в сумме равной 100 % величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за II квартал предыдущего года.¹⁰²

Минимальные государственные стандарты в области охраны труда и окружающей среды – это законодательно установленные показатели предельно допустимой концентрации (ПДК) содержания химических и других отрицательно влияющих на работо- и трудоспособность граждан веществ в воздухе, воде и на рабочих местах производственных предприятий.¹⁰³

В области занятости населения минимальные госстандарты не устанавливаются. Существуют разработанные исследователями показатели предельно допустимого уровня безработицы по регионам страны, однако, они не получили правового статуса.

¹⁰² Департамент труда и занятости населения Томской области. Официальный сайт. - Режим доступа: <https://rabota.tomsk.gov.ru/news/front/view/id/36524>

¹⁰³ Иванова Н.А., Жулина Е.Г Экономика и социология труда. Шпаргалка / Электронная библиотека E-libra.ru.- <http://e-libra.ru/read/219209-yekonomika-i-sociologiya-truda.-shpargalka.html>

Социальная защита населения от риска потери трудоспособности и доходов реализуется через систему социального страхования, основными задачами которой являются:

- обеспечение восстановления и сохранения трудоспособности работников, включая проведение профилактических и реабилитационных мероприятий по охране труда и обеспечению безопасности его условий;

- реализация мер, гарантирующих материальное обеспечение лиц, утративших трудоспособность или не имевших ее.¹⁰⁴

Финансирование системы социального страхования осуществляется из специальных внебюджетных фондов, которые формируются целевыми взносами работодателей и работников, при участии государства.

В России существует три формы социального страхования: обязательное, добровольное и корпоративное.

Обязательное социальное страхование – вид социальных гарантий, предусмотренных действующим законодательством в связи с утратой дохода (заработной платы) из-за потери трудоспособности (болезни, несчастного случая, старости) или места работы. Финансовые источники предоставления таких социальных гарантий – страховые взносы работодателей и работников, а также средства государственного бюджета.¹⁰⁵

Добровольное социальное страхование основано на принципах коллективной солидарности и самостоятельной помощи (страховая поддержка государства отсутствует) и предусматривает защиту от последствий несчастных случаев, медицинское и пенсионное обеспечение. Финансовые источники добровольного социального страхования – это добровольные взносы работников и работодателей. От обязательного оно также отличается наличием страхового договора, демократичностью управления страховыми фондами, реализацией принципов самоуправления и социального партнерства работодателей и наемных работников,

¹⁰⁴ Иванова Н.А., Жулина Е.Г Экономика и социология труда. Шпаргалка / Электронная библиотека E-libra.ru. - <http://e-libra.ru/read/219209-yekonomika-i-sociologiya-truda.-shpargalka.html>

¹⁰⁵ Там же

зависимостью страховых взносов от уровня доходов страхователей. Добровольное социальное страхование не может быть альтернативой обязательному социальному страхованию.

Корпоративные системы социального страхования представляют собой комплекс мероприятий по социальной защите работников конкретной организации, реализуемых работодателями за счет доходов, выделяемых для удовлетворения социальных потребностей сотрудников (медицинскую и оздоровительную помощь, оплату жилищных, транспортных, образовательных услуг, корпоративные пенсионные выплаты).

Контрольные вопросы по главе 5

1. Охарактеризуйте субъектов социально-трудовых отношений.
2. Какие типы социально-трудовых отношений можно выделить?
3. В чем разница между трудовой организацией и производственной?
4. Что такое трудовой коллектив, каковы его характеристики?
5. Из чего складывается трудовая среда?
6. Что такое сплоченность коллектива, каковы факторы ее формирования?
7. На что направлен социальный контроль в организации, каковы его виды?
8. Из каких видов структур состоит социальная структура организации?
9. Как связаны социальная среда и социальная политика организации?
10. Каковы основные направления социальной защиты в сфере труда?
11. Как связаны между собой прожиточный минимум и МРОТ?
12. Какие формы социального страхования существуют в РФ?

Глава 6. Социологические исследования в сфере труда

6.1 Сущность социологических исследований процессов в сфере труда

Социологическое исследование – это анализ социальных явлений или процессов с помощью специальных методов, позволяющий систематизировать процессы, отношения и взаимосвязи, сделать обоснованные выводы и рекомендации для разработки управленческих решений.

Социальные процессы в сфере труда – это процессы формирования, функционирования, развития (или деградации) социальных групп и отдельных работников.

Базовым социальным процессом можно назвать сам процесс труда, т.к. значительную часть своей жизни человек проводит на работе, вступая в различные социально-трудовые отношения. Трудовая деятельность в значительной степени определяет статус человека в организации и обществе, его материальное благополучие, уровень развития и реализации его способностей, а значит, и его потребности, интересы, отношение к труду, формы использования свободного времени, планы на будущее.

В рамках социологических исследований также изучаются:

1. Социально-интеграционные процессы – процессы объединения людей в социальные группы, формирования чувства причастности, общности новых работников в организации.

2. Ценностно-ориентационные – процессы формирования у работников положительной мотивации труда, их заинтересованности в достижении целей совместной деятельности.

3. Изменяюще-поддерживающие – процессы, связанные с различными видами трудовых перемещений работников: движением между рабочими

местами, сменой места работы, профессионально-квалификационными изменениями, развитием трудовой карьеры.¹⁰⁶

Основной целью социологических исследований в сфере труда является повышение эффективности трудовой деятельности, с учетом необходимости удовлетворения потребностей работников, обеспечения их развития, формирования конструктивных отношений в трудовых коллективах.

Социальная структура организации и социальные процессы в ней разнообразны и сложны. Поэтому задачи, решаемые в ходе социологических исследований, также являются комбинационными и определяются содержанием и условиями деятельности конкретных организаций. Однако существуют и общие для всех организаций задачи, среди которых:

1. Совершенствование системы управления организацией, повышение обоснованности управленческих решений. Для решения этой задачи исследуются социальные процессы, влияющие на эффективность управления (распределение управленческих функций, рациональность организационной структуры, стиль и методы руководства, степень участия исполнителей в принятии решений, система делегирования полномочий и т.п.).

2. Повышение уровня стабильности и сплоченности трудового коллектива, формирование общей корпоративной морали (исследование факторов и масштабов сотрудничества и конфликтов, формальных и неформальных отношений, вопросов лидерства, определение причин увеличения текучести кадров и т.п.).

3. Повышение эффективности системы адаптации новых работников на предприятии, а также формирование положительного отношения работников к нововведениям (анализ факторов, определяющих сроки и успешность адаптации, оценка социальных последствий технических и организационных

¹⁰⁶ Мумладзе Р.Г., Гужина Г.Н.. Экономика и социология труда : учебник / под общ. ред. д-ра экон. наук, проф. Р.Г. Мумладзе. - 2-е изд., стер. - М. : КНОРУС, 2007. - 328 с.

инноваций, совершенствование системы набора и размещения трудовых ресурсов).

4. Повышение трудовой активности работников (изучение процессов и факторов формирования мотивации труда, оценка эффективности существующих систем стимулирования работников и разработка рекомендаций по их совершенствованию).

5. Совершенствование содержания, организации и условий труда, гуманизация трудовой деятельности (анализ факторов, влияющих на удовлетворенность трудом, разработка рекомендаций по управлению профессиональной карьерой работников).

6. Повышение качества трудовой жизни, в том числе путем более полного удовлетворения потребностей работников, развития социально-бытовой сферы в организации (анализ потребностей и интересов работников, совершенствование социальных пакетов, разработка социальных программ, планов социального развития организации).

Виды социологических исследований в зависимости от их характеристик:

По цели исследования: прикладные (эмпирические), направленные на решение конкретных проблем, возникающих в трудовой сфере, и теоретические, направленные на выявление общих социальных закономерностей, разработку понятийного аппарата и методологии исследования.

В зависимости от того, анализируется объект в статике или динамике: разовые (изучающие состояние на конкретный момент) и повторные (анализирующие объект в развитии). Повторные исследования подразделяются на когортные (через определенные интервалы времени изучается один и тот же объект) и панельные – повторное исследование проводится на той же выборке (часть общей изучаемой совокупности), но

конкретные лица и группы, попадающие в выборку, могут быть другими, нежели в предыдущих исследованиях.¹⁰⁷

Исследования также могут быть пилотными, т.е. пробными, имеющими целью апробацию методов или инструментария (например, анкет и т.п.).

Если изучается вся генеральная совокупность, т.е. весь объект исследования (все входящие в него элементы), исследование называется сплошным. Если же генеральная совокупность слишком велика, проводится выборочное исследование, т.е. изучается только часть генеральной совокупности, называемая выборкой.

Функции социологических исследований:

- 1) информационно-исследовательская;
- 2) организационно-внедренческая;
- 3) пропагандистская;
- 4) методическая.

Информационно-исследовательская функция заключается в создании, поддержании и постоянном обновлении информационной базы по социальным вопросам функционирования организации.

Организационно-внедренческая реализуется путем разработки по результатам анализа методических рекомендаций, инструкций, конкретных мероприятий, предоставления полученной информации заинтересованным лицам (заказчикам исследования).

Пропагандистская функция заключается в распространении основ социологических знаний, особенно среди руководства организации, с целью формирования понимания важности исследований для повышения эффективности управленческой деятельности.

Методическая – представляет собой изучение и использование имеющихся методов социологических исследований, а также разработку новых прогрессивных методов.

¹⁰⁷ Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е.. Экономика и социология труда: Учебник для вузов.- М.: ЮНИТИ. – 2000, 407 с.

Структура исследовательского процесса состоит из трех взаимосвязанных процедур:

- концептуализация, сущность которой заключается в переходе от социального заказа к исследованию объекта, разработке концептуальной схемы исследования;

- познавательная процедура – путь от постановки задач исследования к получению в процессе исследования первичных социологических данных;

- объективизация – это перевод новых, первичных данных об объекте в научно-теоретический и научно-практический результат.¹⁰⁸

Объектом социологического исследования (то, на что направлен процесс познания) могут выступать любые социальные явления или общественные отношения, содержащие в себе социальные противоречия, например, совокупность людей, с которой связана какая-то социальная проблема.

Предмет социологического исследования – это наиболее значимые свойства, стороны и особенности объекта, которые собственно и подлежат анализу.

6.2 Подготовка социологического исследования в организации

Конкретное социологическое исследование можно представить как систему теоретических и эмпирических процедур, направленных на получение нового знания об исследуемом объекте для решения конкретных социальных проблем.

Основные процедуры конкретного социологического исследования:

- составление программы исследования;
- определение объекта и единиц наблюдения, то есть процесс выборки;
- разработка средств сбора материалов – методик исследования;
- сбор материала; анализ материала и его обобщение.

¹⁰⁸ Остапенко Ю.М. Экономика и социология труда. в вопросах и ответах Учебное пособие. - М. ИНФРА-М, 2001.- 199 с.

Методами сбора информации в социологическом исследовании, как правило, являются анализ документов, наблюдение, эксперимент, опрос.

Социологическое исследование проводится в несколько этапов:

1. Подготовка к проведению исследования, включая составление его программы.
2. Сбор первичной социологической информации.
3. Подготовка собранной информации к обработке и ее обработка.
4. Анализ обработанной информации, составление выводов и предложений.
5. Подготовка отчета о результатах исследования, практических рекомендаций.¹⁰⁹

Разработка программы социологического исследования – очень важный момент. В этом документе определяется проблема, требующая решения, выбираются методология и методы исследования, ставятся цель и задачи исследования, конкретизируются его объект и предмет, выдвигаются исходные гипотезы, уточняются используемые понятия, составляется организационно-технический план работ.

Постановку проблемы предваряет фиксация проблемной ситуации, например, наличие в социальной группе противоречий и конфликтов, несоответствие параметров деятельности группы задачам дальнейшего развития и т.п. На основании наличия такой ситуации формулируется проблема – обоснование необходимости проведения социологического исследования для разработки конкретного управленческого решения для разрешения проблемной ситуации.

В соответствии с проблемой ставится цель исследования в виде модели ожидаемого решения проблемы. Целью может быть: получение нового теоретического знания; разработка новой методики исследований; прогноз развития объекта исследования; программа действий по совершенствованию

¹⁰⁹ Иванова Н.А., Жулина Е.Г Экономика и социология труда. Шпаргалка / Электронная библиотека E-libra.ru.- <http://e-libra.ru/read/219209-yekonomika-i-sociologiya-truda.-shpargalka.html>

изучаемого объекта (устранению проблемной ситуации); практические рекомендации по конкретным управленческим решениям.¹¹⁰ Следует иметь в виду, что социологическое исследование требует соответствующей квалификации и проводится специалистами по заказу руководителя организации, поэтому цель должна быть согласована с заказчиком.

Для упорядочения процесса исследования поставленная цель декомпозируется на ряд задач (средства достижения цели). Задачи должны быть четко сформулированы, например: «выявить причины текучести кадров, в том числе по половозрастным, стажевым, профессионально-квалификационным группам работников», «определить степень зависимости удовлетворенности работников трудом от уровня заработной платы» и т.п. Задачи могут быть основные, ориентированные на решение главной проблемы, и вспомогательные, затрагивающие отдельные побочные вопросы. При построении плана исследования задачи должны быть распределены по этапам его проведения.¹¹¹

Важной частью подготовки исследования является определение объекта и предмета.

Объект исследования – носитель проблемной ситуации (социальная группа, совокупность людей). Он должен быть:

- четко обозначен (профессиональная, отраслевая, территориальная принадлежность; функциональная определенность – изучаются межличностные отношения на работе,¹¹² организационные коммуникации и т.п.);

- ограничен временными рамками (изучается в статике или в динамике с определенным временным интервалом);

- установлен количественно (исследуется вся совокупность или выборка, каковы процент и репрезентативность выборки).

¹¹⁰ Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е.. Экономика и социология труда: Учебник для вузов.- М.: ЮНИТИ. – 2000, 407 с.

¹¹¹ Там же

¹¹² Там же

Для конкретизации объекта должны быть определены все влияющие на него факторы.

В рамках объекта выделяют единицы исследования (наблюдения) – элементы, по которым будет осуществлен сбор информации. Это могут быть количественные признаки (возраст, стаж) и качественные (пол, профессия и пр.)

Далее необходимо определить предмет исследования – те стороны объекта или его функционирования, которые нужно изучить, чтобы решить поставленные задачи, достичь намеченной цели. Например, в качестве объекта исследования может выступать коллектив конкретного структурного подразделения (цеха, отдела), а предметом исследования могут быть взаимоотношения в коллективе, причины текучести кадров, стиль и методы руководства и т.п.

Выдвижение гипотез – научных предположений, задающих направление всему исследованию – также является ответственным моментом. В этом может значительно помочь предварительный системный анализ объекта исследования, описание его в контексте факторов, влияющих на его состояние. Факторы могут быть внешние (продуцируемые внешней средой) и внутренние (являющиеся частью самого объекта); общие (присущие всем подобным объектам) и специфические (проявляющиеся в некоторых объектах); объективные (не зависящие от объекта) и субъективные (зависящие от деятельности объекта); прямые (непосредственно воздействующие на объект) и косвенные (действующие опосредованно, через изменения в действии других факторов).

Правильно сформулированная гипотеза должна:

- соответствовать исходным методологическим принципам прикладной социологии;
- учитывать научные положения и выводы, достоверность которых подтверждена установленными фактами;
- быть доступной для проверки;

- не иметь внутренних противоречий.¹¹³

Проверка достоверности выдвинутой гипотезы исследования возможна только при условии, что понятия, в которых она выражена, четко сформулированы, однозначно интерпретируются и поддаются количественному измерению. Для этого при разработке программы исследования применяются две основные процедуры – интерпретация и операционализация понятий.

Интерпретация понятий – это теоретическое и эмпирическое уточнение толкования их смысла. Теоретическое уточнение заключается в выделении базовых понятий и раскрытии их смысла через понятия меньшей степени общности. В этом процессе также устанавливаются взаимосвязи понятий между собой, проверяется их непротиворечивость.

Эмпирическая интерпретация – это выделение основных признаков объекта, которые можно измерить, и определение их количественных показателей, так называемых «эмпирических индикаторов». Например, уровень текучести, степень сплоченности группы и т.п.

Операционализация понятий (операциональная интерпретация) – это установление порядка количественного измерения показателей: единиц счета, коэффициентов, индексов, шкал (коэффициент текучести кадров, индекс групповой сплоченности).¹¹⁴

Далее разрабатывается организационно-технический план исследования – определяются этапы и сроки проведения работ, исполнители, формы поэтапного представления результатов, формы контроля, источники финансирования, составляется смета затрат. Как правило, составляется сетевой график, на котором показаны этапы, процедуры, операции исследования, временные взаимосвязи, возможности кооперации исполнителей и параллельного выполнения различных исследовательских работ.

¹¹³ Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е.. Экономика и социология труда: Учебник для вузов.- М.: ЮНИТИ. – 2000, 407 с.

¹¹⁴ Там же

6.3 Определение методов выборки и сбора социологической информации

Для качественного проведения социологического исследования необходимо обеспечить его репрезентативность – достоверность получаемых результатов, гарантию того, что выводы, сделанные на основе анализа части совокупности (объекта), отражают свойства совокупности (объекта) в целом.

Величина репрезентативной выборки зависит от дисперсии – разброса признаков (например, по возрасту, стажу и т.п.). Если дисперсия равна нулю (т.е. разброс отсутствует, все единицы объекта характеризуются одинаково), можно проанализировать только одну единицу, входящую в состав объекта исследования, и при этом получить достаточно достоверные выводы по всей генеральной совокупности (объекте в целом). По мере увеличения дисперсии признаков должна увеличиваться и выборка. Как правило, репрезентативная выборка должна быть не менее 10% генеральной совокупности.

При формировании выборки используется ряд методов вероятностного отбора. К простым методам относятся: простая случайная выборка – с помощью таблиц случайных чисел; систематический отбор через интервал в перечне объектов генеральной совокупности; серийная выборка, когда единицами случайного отбора являются определенные «гнезда» – группы.

К сложным методам вероятностного отбора можно отнести многоступенчатую выборку – случайный отбор проводится в несколько ступеней, при этом на каждой из них меняется единица отбора (цех–участок–бригада–работник); комбинированную выборку – на каждой ступени меняется не только единица, но и техника отбора; многофазовую выборку, когда на каждой ступени из большей выборки выделяют меньшую – до достижения необходимой величины; стратифицированную выборку – в генеральной совокупности выделяются однородные группы («страты»), а в них осуществляется случайная выборка любым методом.¹¹⁵

¹¹⁵ Мумладзе Р.Г., Гужина Г.Н. Экономика и социология труда : учебник / под общ. ред. д-ра экон. наук, проф. Р.Г. Мумладзе. - 2-е изд., стер. - М. : КНОРУС, 2007. - 328 с.

Также применяются так называемые не строго случайные выборки, носящие менее вероятностный характер. К ним относятся: целенаправленная выборка, в которую включаются типичные представители генеральной совокупности, отобранные по установленным исследователями критериям; квотная выборка – модель, отражающая генеральную совокупность в пропорциях изучаемых признаков (например, 10% – женщины, 25% – с высшим образованием, 12% – занимаются тяжелым физическим трудом, и т.п.);¹¹⁶ стихийная выборка («первый встречный»).

В программе исследования должны быть определены методы и инструментарий сбора информации (таблицы, бланки, анкеты, наблюдательные листы, инструкции и проч.). Инструментарий должен быть апробирован на удобство использования и обработки данных, полноту и надежность получаемых сведений в ходе пилотного исследования.¹¹⁷

Одним из широко используемых методов сбора информации для исследования является анализ документов, цели которого:

- извлечение необходимой информации и оценка ее надежности, достоверности, значимости для целей исследования;

- перевод информации, содержащейся в документе, в термины исследования и фиксация ее в виде определенных признаков (категорий анализа);

- поиск способов квантификации (количественного измерения) этих признаков и определение с ее помощью характеристик исследуемых процессов и явлений.

Как правило, выбирают два основных метода анализа документов: традиционный (или «классический») и формализованный (или «контент-анализ»).

¹¹⁶ Мумладзе Р.Г., Гужина Г.Н.. Экономика и социология труда : учебник / под общ. ред. д-ра экон. наук, проф. Р.Г. Мумладзе.- 2-е изд., стер.- М. : КНОРУС, 2007.- 328 с.

¹¹⁷ Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е.. Экономика и социология труда: Учебник для вузов.- М.: ЮНИТИ. – 2000, 407 с.

Целью традиционного анализа является осмысление и интерпретация содержащейся в документе информации, получение ответов на следующие вопросы:

- что это за документ;
- о чем он, кто его автор;
- с какой целью, на каком общественном фоне он создавался;
- какова его достоверность и надежность;
- каково его фактическое содержание;
- каково его оценочное содержание (мнения, убеждения, пристрастия автора, исходя из содержания документа);
- какие выводы можно сделать относительно автора и содержания документа;
- достаточна ли информация, содержащаяся в нем,¹¹⁸ нужны ли дополнительные материалы.

Различают внешний и внутренний традиционный анализ документов. При проведении внешнего устанавливается вид и форма, время и место появления документа, инициатор создания и автор, цель создания, надежность и достоверность. При внутреннем исследуется содержание документа и формулировка выводов.

Формализованный (контент-анализ) применяется при наличии объемного и несистематизированного письменного материала. Его цель – выделить поддающиеся подсчету признаки документа, которые отражали бы существенные стороны его содержания.¹¹⁹ Он может быть использован для выделения и понимания основной идеи автора, выяснения общественного резонанса событий или эффекта воздействия сообщений, определения причин возникновения тех или иных сообщений.

При проведении контент-анализа сначала выделяют основные смысловые единицы (категории и подкатегории анализа) для того чтобы

¹¹⁸ Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е.. Экономика и социология труда: Учебник для вузов.- М.: ЮНИТИ. – 2000, 407 с.

¹¹⁹ Юрченко А. В. Исследование систем управления Учебно-методическое пособие. Образовательный портал Geum.ru.- Режим доступа: <http://geum.ru/next/art-18519.leaf-4.php>

исследователь без особых сложностей мог отнести к ним анализируемую информацию. Это могут быть, например, сокращение штатов, безработица, социальная справедливость и т.п. Далее определяют единицы анализа – слово, сочетание слов, абзац, глава и т.п. Затем устанавливают единицы счета – это может быть частота повторения, площадь текста (объем внимания, уделяемого проблеме).

В ходе контент-анализа используют кодификатор – документ, в котором сведены все выделенные категории, подкатегории и единицы анализа, и специальный бланк (протокол), в котором фиксируются результаты анализа по категориям. При этом иногда допускается фиксация категорий анализа не строго в соответствии с установленной терминологией, а исходя из смысла анализируемой текстовой информации.¹²⁰

Распространенным методом сбора первичной социологической информации является опрос, когда исследователь получает ответы респондентов на заранее подготовленные вопросы. При использовании этого метода всегда имеется непосредственный (интервью) или опосредованный (анкетирование) социально-психологический контакт между исследователем и опрашиваемым (респондентом), а суждения опрашиваемых выступают как источник информации. Метод опроса дает возможность получить сведения о мнениях, оценках, внутренних побуждениях людей. Разновидности опроса – анкетирование, интервью, экспертный опрос, социометрия.¹²¹

6.4 Анкетирование как метод социологического исследования

Анкетирование – это разновидность опроса, осуществляемая с помощью специального документа (анкеты), содержащего вопросы, ответы на которые даются респондентом письменно. Обычно вопросы предваряет обращение к респонденту, кратко разъясняющее цель анкетирования, содержащее просьбу искренне ответить на вопросы, гарантирующее

¹²⁰ Юрченко А. В. Исследование систем управления Учебно-методическое пособие. Образовательный портал Geum.ru.- Режим доступа: <http://geum.ru/next/art-18519.leaf-4.php>

¹²¹ Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е.. Экономика и социология труда: Учебник для вузов.- М.: ЮНИТИ. – 2000, 407 с.

анонимность ответов (при необходимости). Цель опроса должна быть понятно сформулирована и интересна опрашиваемым. Важно также выбрать верное начало обращения: для одной группы респондентов подойдет «Уважаемый товарищ!», для другой будет лучше «Дорогой друг!» и т.д. Обращение имеет целью установление психологического контакта с респондентом, внушение ему доверия, создание положительной мотивации на искренность ответов, объяснение техники заполнения анкеты, что особенно важно, если исследователь не присутствует при заполнении анкет, (нужное подчеркнуть, ненужное зачеркнуть, проставить цифру, выбрать один, несколько ответов и т.п.).

Иногда обращение заканчивается выражением надежды на искренние и полные ответы и/или благодарности за сотрудничество.

Анкеты могут публиковаться в органах печати или интернете, рассылаться по почте (с просьбой о возврате в определенные сроки), раздаваться для заполнения и немедленного возвращения. На практике возврат анкет всегда неполон (92-98% раздаточных, около 30 почтовых и 5% опубликованных). Это является основным недостатком анкетирования, поэтому при определении размера выборки надо делать поправку на процент возврата анкет, соответственно увеличивая выборку. Еще одним недостатком является то, что исследователь теряет контроль процесса опроса с момента раздачи или рассылки анкет.

Достоверность получаемой в результате проведения анкетирования информации большей частью зависит от правильности формулировки и последовательности вопросов, которые различаются по их функциям, содержанию, конструкции, формам.

Основные (содержательные) вопросы задаются для получения необходимой информации.

Функциональные вопросы используются для упорядочения течения опроса:

- психологические задаются для снятия напряженности и усталости респондента, переключения с темы на тему (чаще применяются в интервью);¹²²

- фильтрующие применяются для определения компетентности опрашиваемого в данной области;

- контрольные задаются для проверки искренности ответов и представляют собой, как правило, основной вопрос, сформулированный несколько иначе, немного «замаскированный».

Чтобы исследователь смог принять решение об искренности респондента, контрольных вопросов должно быть как минимум два, и задаются они к наиболее существенным основным вопросам, ответы на которые могут быть неискренними по разным причинам. Использование контрольных вопросов делает анкету более громоздкой, а ее обработку – более трудоемкой.

По форме представления можно выделить следующие виды вопросов в анкете: закрытые вопросы, полужакрытые вопросы и открытые вопросы.

Закрытые вопросы предполагают, что респондент при ответе на вопрос ограничен заранее придуманным исследователями списком вариантов ответов, содержащихся в анкете.

Пример закрытого вопроса: «Вы довольны своей зарплатой?»
Варианты ответов:

- а) да, мне платят даже больше, чем я заслуживаю,
- б) да, я получаю столько, сколько заслуживаю,
- в) нет, я должен (должна) получать больше.

Закрытые вопросы также могут быть дихотомическими, предусматривающими ответы только «да» или «нет» на вопрос, или с множественным выбором – более двух вариантов ответа, как в примере, приведенном выше.

¹²² Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е.. Экономика и социология труда: Учебник для вузов.- М.: ЮНИТИ. – 2000, 407 с.

В закрытых вопросах очень важно правильно подобрать варианты ответов. Предложенные варианты должны охватывать все возможные варианты ответов на поставленный вопрос. Если это невозможно в силу очень большого числа вариантов ответов на этот вопрос, то перечисляются наиболее вероятные ответы и добавляется вариант ответа «другое». Варианты ответов ни в коем случае не должны ставить респондента в ситуацию, когда он вынужден выбирать ответ из списка вариантов, среди которых ни один ему не подходит. Например: «Вы перестали обманывать клиентов при заключении договоров?» Варианты ответа: «Да», «Нет».¹²³

Некоторые закрытые и полужакрытые вопросы могут подразумевать не один, а несколько ответов респондента на вопрос. В этом случае после формулирования вопроса респонденту сообщают, что он может выбрать более одного варианта ответа на данный вопрос.

Полужакрытые вопросы также как и закрытые, содержат варианты ответа респондента на поставленный вопрос, но при этом респондент может не ограничиваться предложенным списком вариантов, а предложить свой вариант ответа. Полужакрытые вопросы более сложны в обработке, но позволяют собрать более интересную информацию, чем закрытые.

Открытые вопросы не содержат вариантов ответов, а предлагают опрашиваемому самому сформулировать ответ на вопрос в свободной форме. Процедура обработки открытых вопросов достаточно трудоемка.

Исследователи просматривают заполненные анкеты и распределяют ответы респондентов на открытые вопросы на несколько однородных групп. Ответы респондентов внутри такой группы схожи по смыслу. Затем каждой такой группе присваивается определенное название (категория), которое отражает общий смысл ответов респондентов, попавших в данную группу. Например, исследователь проводит социологический опрос для выяснения отношения работников к стилю руководства в компании. При анализе

¹²³ Виды вопросов в анкете по форме представления [Электронный ресурс] // Портал Социология.NET. - Режим доступа: <http://социология.net/metody-sociologicheskikh-issledovanij/224-vidy-voprosov-v-ankete-po-forme>

ответов респондентов на открытый вопрос «Как вы оцениваете работу своего непосредственного руководителя?», могут выявиться следующие категории ответов: «недовольство», «озлобленность», «зависть», «безразличие», «положительная оценка», «непонимание» и т.д. Эти категории уже могут быть использованы при статистической обработке результатов исследования, например, для построения частотных таблиц, где высчитывается процент ответов респондентов, относящихся к той или иной категории.

Сложность обработки открытых вопросов компенсируется богатством информации, которую получают исследователи. Эти вопросы применяются в случаях большой неопределенности, когда у социологов, маркетологов или психологов нет достаточной информации об исследуемом явлении или процессе, чтобы заранее предугадать всевозможные варианты ответов на интересующий их вопрос.¹²⁴

Успех анкетирования зависит от соблюдения определенных требований к разработке анкет:

1. Анкета не должна быть громоздкой, в ней следует помещать лишь самое необходимое количество вопросов, не слишком длинных, простых в формулировке, точных, удобных для восприятия.

2. Вопросы должны вызывать положительную реакцию, желание ответить.

3. Вопрос должен быть строго однозначен, не содержать слов с двойным значением, малораспространенных и специальных терминов.

4. Важно избегать формулировок, предопределяющих ответ, «наводящих» вопросов. Надо учитывать, что, если содержательные вопросы идут в логической последовательности, это само по себе вызывает определенную установку у респондента и может снизить достоверность ответа. Поэтому лучше перемежать содержательные вопросы контрольными, фильтрующими и т.п.

¹²⁴Виды вопросов в анкете по форме представления [Электронный ресурс] // Портал Социология.NET. - Режим доступа: <http://социология.net/metody-sociologicheskikh-issledovanij/224-vidy-voprosov-v-ankete-po-forme>

5. Не следует включать в вопрос эмоционально нагруженные слова («превосходный», «никуда не годный», «тупость»), способные повлиять на ответ.

6. При подготовке альтернатив ответов не рекомендуется ставить предлагаемые альтернативы в порядке значимости или в логической последовательности; число ответов «за» и «против», позитивных и негативных должно быть уравновешено. В закрытых вопросах набор альтернатив должен полностью исчерпывать их содержание, если это под сомнением, лучше использовать полузакрытые.¹²⁵

6.5 Интервьюирование и социометрия

Интервью – это опрос при прямом непосредственном общении респондента и интервьюера. Поэтому личность опрашиваемого очень важна, т.к. его профессионализм, манера общения, умение войти в контакт, задавать вопросы и слушать собеседника, не навязывать собственное мнение, удерживать беседу в заданных тематических и временных рамках определяют успех проведения интервью. Внешний вид, тембр и громкость голоса, темп речи, в некоторых случаях – даже возраст и пол интервьюера также имеют важное значение.

Интервью может быть телефонное и личное (в зависимости от выбранного способа коммуникации), стандартизированное (по четкому плану с определенной последовательностью и с заранее сформулированными вопросами) и свободное (заранее определена только общая схема и тематика разговора). В зависимости от количества интервьюеров – «один на один» и «групповое».

Разные виды интервью имеют свои особенности, преимущества и недостатки. При проведении телефонного интервью респондент может отвечать более раскованно и даже более искренне, но интервьюер при этом

¹²⁵ Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е.. Экономика и социология труда: Учебник для вузов.- М.: ЮНИТИ. – 2000, 407 с.

лишен возможности наблюдать реакции опрашиваемого. В личном интервью опрос дополняется методом наблюдения – поза, мимика, жесты респондента могут многое сказать опытному исследователю. При стандартизированном интервью обработка данных опроса гораздо проще, однако могут остаться без внимания важные дополнительные сведения и оценки. Свободное интервью позволяет собрать обширную информацию, однако его результаты намного сложнее в обработке, и оно требует высочайшей квалификации интервьюера. При интервью «один на один» респондент чувствует себя более свободно,¹²⁶ а интервьюер легче управляет процессом опроса, но при этом не исключена субъективность его оценок. Групповое интервью позволяет снизить субъективизм опрашиваемых, но увеличивает психологическое давление на респондента.

Как при любом другом опросе, достоверность получаемой в ходе интервью информации определяется соблюдением некоторых условий:

1. С респондентом должен быть установлен доброжелательный контакт, для чего разъясняются цели и порядок проведения опроса, предлагаются сначала несложные, «контактные» вопросы, как бы подводящие к основной теме.

2. Вопросы должны идти по нарастающей (от простых к сложным), основные вопросы – проверяться контрольными.

3. При усталости, нервозности респондента надо разрядить обстановку, задав функционально-психологические вопросы.

4. Интервьюер не должен прерывать ответы или высказывать личные соображения.

5. Обстоятельства проведения интервью (место, обстановка, время проведения, порядок и формулировка вопросов) должны быть постоянны и одинаковы для всех респондентов. Место проведения интервью должно располагать к разговору, способствовать созданию доверительной

¹²⁶ Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е.. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. - М.: ЮНИТИ. – 2000, 407 с.

атмосферы, исключать возникновение внешних факторов, отвлекающих опрашиваемого. Время выбирается с учетом удобства для респондентов, так, чтобы исключить торопливость, но с другой стороны не должно быть слишком продолжительным.

Социометрический опрос (социометрия, структурный анализ малых групп) используется для исследования межличностных отношений в небольших коллективах (группах), дает возможность на основе изучения внутри- и межколлективных связей и выявления взаимных симпатий и антипатий оценить позицию (социометрический статус) каждого члена группы, выделить подгруппы, получить количественную оценку сплоченности коллектива и т.п.

Для проведения социометрии используется специальная анкета – социометрическая карточка, на основе которой устанавливаются предпочтения (выбор, желание сотрудничать), отклонения (отвержение, желание уклониться от сотрудничества), опускания (нейтральное отношение). Для заполнения такой карточки опрашиваемым предлагаются особые вопросы – социометрические критерии выбора. В карточке содержатся обращение, гарантия анонимности ответов и указываются фамилии всех членов исследуемой группы в алфавитном порядке, а также предлагается перечень вопросов-критериев, по которым против каждой фамилии или ограниченного числа фамилий (при параметрическом опросе), исключая собственную, респондент должен поставить условный знак, означающий предпочтение (+), отклонение (–), опускание (o). Иногда по каждому критерию выбора предлагается отдельная карточка. Для достоверности получаемой информации особенно важно выбрать верные, значимые для данного коллектива критерии.

Производственные критерии определяют отношения на уровне производственной деятельности («С кем вы хотели бы выполнять такую работу?»). Непроизводственные – определяют межличностные отношения вне работы, так называемые «психогруппы» («Кого бы вы пригласили на

день рождения?»). Социальные критерии определяют «социогруппы» – выбор для совместной общественной деятельности. Прогностические критерии выявляют ожидаемое членом коллектива отношение со стороны коллег.¹²⁷

Социометрические критерии должны отражать существенные взаимосвязи между членами коллектива, воспроизводить ситуацию выбора для совместной деятельности, быть значимыми, четко и понятно сформулированными.

Социометрический опрос целесообразно проводить в коллективах, имеющих опыт совместной работы не менее полугода, численностью не более 8-9 человек. В ином случае опрашиваемые могут затрудняться определить свое отношение к членам группы (в некоторых случаях, при численности группы, превышающей оптимальную, используют параметрический опрос). Опрос должен проводиться внешним лицом, посторонним, не входящим в группу, анонимность первичных данных должна быть гарантирована. Перед опросом необходимо четко пояснить порядок заполнения социометрической карточки, рассадить опрашиваемых так, чтобы они могли видеть друг друга (это иногда помогает определиться с выбором), но не могли советоваться друг с другом.

6.6 Обработка результатов исследования

Обработка материалов взаимосвязана с другими этапами социологического исследования. При разработке программы исследования, составлении анкеты, при определении стратегии выборки, а также в оценках сроков, стоимости и трудоемкости всего проекта уже должны быть заложены возможности тех или иных методов обработки информации.

Процесс обработки социологических данных состоит из следующих этапов:

¹²⁷ Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е.. Экономика и социология труда: Учебник для вузов.- М.: ЮНИТИ. – 2000, 407 с.

1. Редактирование и кодирование информации. Основное назначение данных действий состоит в унификации и формализации информации, полученной в ходе исследования (опроса). Частично анкетная информация формализована заранее, если в анкете представлены возможные варианты ответов и проставлены их цифровые коды. Однако в таких ответах могут встречаться описки, помарки, неясности и т.п., что устраняется в ходе редактирования заполненных анкет. Ответы на открытые вопросы заранее не формализуются, они группируются и кодируются на данном (первом) этапе.

2. Перенос данных на электронные (машинные) носители информации. Социологическое исследование обычно дает достаточно большой объем информации: среднее по объему исследование дает не менее нескольких тысяч единиц (байт) информации, а в некоторых случаях это число достигает миллионов. Обработка таких массивов данных производится с помощью компьютерных программ. Применение компьютерной техники требует, чтобы обрабатываемая информация (данные опросов) находилась на специальных носителях (была оцифрована).

3. Ввод данных в компьютер. Находящиеся на носителях информации данные исследований вводятся в компьютер и организуются в нем в соответствии с требованиями используемого пакета программ обработки социологических данных. Этот процесс реализуется, как правило, специалистами.

4. Проверка качества данных и коррекция ошибок. Введенная в компьютер и соответствующим образом организованная информация может содержать ошибки, например, возникающие при перенесении кодов на машиночитаемые носители информации, или ошибки технических устройств компьютера и т.д. На данном этапе необходимо выявить и исправить все ошибки до перехода к этапу анализа информации.

5. Создание переменных. Собранная на основании анкет информация в ряде случаев прямо не отвечает на вопросы, которые необходимо решить в исследовании. Связано это с тем, что подчас сложно бывает непосредственно

измерить изучаемую характеристику. Для получения конечного результата может потребоваться выполнение ряда преобразований собранных данных. Создание переменных является этапом в некотором смысле обратным этапу операционализации понятий – переменные выступают в качестве показателей, изучению которых, собственно, и посвящено исследование. Если информация, полученная из ответов анкет, непосредственно отвечает задачам исследования, то в этом случае сами вопросы являются переменными.

6. Статистический анализ. Этот этап является ключевым в процессе обработки социологических данных. В ходе статистического анализа определяются искомые статистические закономерности и зависимости.¹²⁸

7. Подготовка отчета по итогам исследования. Отчет является основным итоговым документом, общее число разделов в котором, как правило, соответствует числу гипотез, требующих ответа. Первая глава отчета включает краткое обоснование актуальности исследования и его характеристику (выборка, ее репрезентативность, методы сбора информации). Во второй главе приводится характеристика объекта исследования по социально-демографическим признакам (пол, возраст, образование и др.). Третья и последующие главы посвящены формулированию ответов на гипотезы исследования на основании полученных и обработанных данных. Последняя глава отчета включает общие выводы и практические рекомендации. Приложение к отчету содержит все документы исследования и социологические данные (таблицы, графики), не вошедшие в отчет.¹²⁹

Контрольные вопросы по главе 6

1. Какие процессы в сфере труда изучаются в рамках социологических исследований?

¹²⁸ Габдуллина К., Раисов Е. . Социология: Учебник для студентов высших учебных заведений. - Алматы: «Нур-пресс», 2005- 202 с.

¹²⁹ Горшков М.К., Шереги Ф.Э. Прикладная социология: Учебное пособие для вузов. - М.: Альфа-М., 2003, 312 с.

2. Какие виды социологических исследований проводятся в организациях?
3. Какие основные процедуры осуществляются в исследовательском процессе?
4. Что включает в себя подготовка социологического исследования?
5. Что может являться объектом и предметом исследования?
6. Что такое гипотеза исследования?
7. Охарактеризуйте основные методы сбора первично информации при социологическом исследовании.
8. Чем анкетирование отличается от интервью?
9. Дайте понятие закрытых и открытых вопросов анкеты.
10. Какие требования предъявляются к составлению анкеты?
11. Каковы условия успешности проведения интервью?
12. Что такое социометрия?

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В данном учебном пособии представлены основные темы, включенные в учебную дисциплину «Экономика и социология труда». Логика изложения материала направлена на формирование системного взгляда на экономические и социологические проблемы труда в Российской Федерации.

В пособии представлены основные экономические, правовые и социальные категории, позволяющие сформировать у будущих бакалавров понимание сущности управления трудом, повышения производительности труда, совершенствования систем стимулирования трудового поведения работников.

Дисциплина «Экономика и социология труда» тесно связана с другими социально-экономическими дисциплинами: управлением человеческими ресурсами, управлением персоналом, трудовым правом, экономикой народонаселения, статистикой труда и др. Междисциплинарный характер помогает развитию экономики и социологии труда, дополняет ее инструментарий и способствует изучению всего многообразия социально-экономических отношений.

Сегодня в сфере труда наблюдаются трансформационные процессы, затрагивающие как характер труда, так и функционирование рынка трудовых ресурсов. Эти преобразования вызваны, в первую очередь, необходимостью переориентации экономики на инновационный путь развития, автоматизацией и компьютеризацией производства и непромышленной сферы. Изменяются требования к рабочей силе, к качеству трудового потенциала организации, к стилю управления. Можно назвать несколько первоочередных задач экономики и социологии труда, определяющих перспективы развития данной науки:

1. Выявление и использование резервов роста эффективности труда, реализация трудового потенциала работников, организаций, общества.
2. Повышение внимания к социальным параметрам трудового процесса и их влиянию на производительность труда.

3. Появление новых неформальных характеристик, отражающих положение работника в организации, поиск новых методов управления персоналом, учитывающих особенности высокопрофессиональных коллективов.

4. Необходимость стратегической ориентации управления трудовыми процессами, базирующейся на прогнозах развития экономики и общества.

Приведенный список проблем не является исчерпывающим. Его можно дополнить такими направлениями, как: изучение влияния миграционных процессов на социально-трудовые отношения, поиск возможностей совершенствования систем вознаграждения и стимулирования работников, исследование роли и экономической целесообразности социальных гарантий в процессе труда и многое другое.

Знания, полученные в процессе изучения учебного пособия, будут являться базой для понимания материала в рамках дисциплин «Нормирование труда», «Основы организации труда», «Управление персоналом», «Управление человеческими ресурсами» и др.

Литература

1. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда: Учебник для вузов.– М.: ЮНИТИ, 2000.– 407 с.
2. Андросова Л.А.. Экономика труда: Учебное пособие. – Пенза: Пенз. гос. ун-т, 2005.– 160 с.
3. Габдуллина К., Раисов Е. Социология: Учебник для студентов высших учебных заведений. - Алматы: «Нур-пресс», 2005.- 202 с.
4. Горшков М.К., Шереги Ф.Э. Прикладная социология: Учебное пособие для вузов.- М.: Альфа-М, 2003.- 312 с..
5. Мумладзе Р.Г., Гужина Г.Н. Экономика и социология труда: учебник / под общ. ред. д-ра экон. наук, проф. Р.Г. Мумладзе.- 2-е изд.- М. : КНОРУС, 2007.- 328 с.
6. Остапенко Ю.М. Экономика и социология труда в вопросах и ответах: Учебное пособие.- М. ИНФРА-М, 2001.- 199 с.
7. Пашуто В.П.. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии : учебно-практическое пособие / В.П. Пашуто. — М. : КНОРУС, 2005.- 320 с.
8. Рофе А.И. Экономика труда.- М. : КНОРУС, 2010.- 400 с.
9. Шкатулла В.И. Настольная книга менеджера по кадрам. М.: Норма, 2003.- 992 с.
- 10.Щекин Г.В. Социальная теория и кадровая политика.- К.: МАУП, 2000.- 576 с.
- 11.Арсентьева А.- 1С: Предприятие в вопросах и ответах [Электронный ресурс] / Электронная библиотека ProfiLib.- Режим доступа: <http://profilib.com/chtenie/62314/aleksandra-arsenteva-1s-predpriyatie-v-voprosakh-i-otvetakh-7.php>
- 12.Бестарифная система оплаты труда [Электронный ресурс] / Практическая энциклопедия бухгалтера.- Режим доступа: <http://e.berator.ru/enc/vfl/10/30/50/>

13. Виды вопросов в анкете по форме представления [Электронный ресурс] / Портал Социология.NET.- Режим доступа: <http://социология.net/metody-sociologicheskikh-issledovaniy/224-vidy-voprosov-v-ankete-po-forme>
14. Виды условий труда [Электронный ресурс] / Портал Open Source Content Management.- Режим доступа: <http://охрана-труд.ru/lekcziionnye-materialy-po-oxrane-truda/157-vidy-uslovij-truda.html>
15. Влияние миграции [Электронный ресурс] / Портал «Все о заработной плате».- Режим доступа: <http://moysent.ru/migraciya/vliyanie-migracii/>
16. Гигиенические факторы производственной среды [Электронный ресурс] / Портал Центр управления финансами Center-YF.- Режим доступа: <http://center-yf.ru/data/ip/gigienicheskie-factory-proizvodstvennoy-sredy.php>
17. Департамент труда и занятости населения Томской области. Официальный сайт.- Режим доступа: <https://rabota.tomsk.gov.ru/news/front/view/id/36524>
18. Жулина Е. Г. Учебное пособие по экономике труда [Электронный ресурс] / Электронная библиотека TheLib.Ru.- Режим доступа: http://thelib.ru/books/zhulina_elen/uchebnoe_posobie_po_ekonomike_truda-read.html
19. Задачи, функции и принципы научной организации труда [Электронный ресурс] / Портал SmartManages.- Режим доступа: <http://www.smartmanages.ru/smas-704-1.html>
20. Иванова Н.А., Жулина Е.Г. Экономика и социология труда. Шпаргалка [Электронный ресурс] / Электронная библиотека E-libra.ru.- <http://e-libra.ru/read/219209-yekonomika-i-sociologiya-truda.-shpargalka.html>
21. Менеджмент и трудовые отношения: Трудовые ресурсы [Электронный ресурс] / Информационный портал Большая библиотека.- Режим доступа: http://www.e-ng.ru/menedzhment_i_trudovye_otnosheniya/trudovye_resursy.html

22. Минимальные социальные стандарты и нормативы [Электронный ресурс] / Портал SociologyZone.- Режим доступа: <http://www.sociologyzone.ru/sogos-1104-1.html>
23. Мягкова Г.Г. Экономика и социология труда (Учебное пособие) [Электронный ресурс] / Сайт цифровых учебно-методических материалов ВГУЭС.- Режим доступа: http://abc.vvsu.ru/Books/и_e_sots_t/page0024.asp
24. Нормирование труда [Электронный ресурс] / Портал Центр управления финансами Center-YF.- Режим доступа: <http://center-yf.ru/data/economy/Normirovanie-truda.php>
25. О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями. Закон СССР от 17.06.1983 / Консультант Плюс.- Режим доступа: <http://ppt.ru/newstext.phtml?id=28114>
26. Основные категории социологии труда [Электронный ресурс] / Студенческая библиотека онлайн Studbooks.net.- Режим доступа: http://studbooks.net/12736/sotsiologiya/osnovnye_kategorii_sotsiologii_truda
27. Премии за основные результаты деятельности [Электронный ресурс] // Журнал Кадровик.ру.- Режим доступа: <http://www.kadrovik.ru/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=9491>
28. Рабочее место [Электронный ресурс] / Портал Центр управления финансами Center-YF.- Режим доступа: <http://center-yf.ru/data/Kadroviku/Raboochee-mesto.php>
29. Рынок труда и его особенности [Электронный ресурс] / Информационный бизнес-портал Market-Pages.ru.- Режим доступа: <http://www.market-pages.ru/makroec/32.html>
30. Санитарные правила и нормы СанПиН 2.2.4.548-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений» (утв. постановлением Госкомсанэпиднадзора РФ от 1 октября 1996 г. N 21) / Система ГАРАНТ: <http://base.garant.ru/4173106/#ixzz4FjJ59xOt>

- 31.«Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда» Р 2.2.2006-05).- Режим доступа: <http://rgrtu-640.ru/bezopasnost-zhiznedeyatelnosti/17.html>
- 32.Система норм и нормативов труда [Электронный ресурс] / Образовательный портал Grandars.ru.- Режим доступа: <http://www.grandars.ru/shkola/bezopasnost-zhiznedeyatelnosti/normirovanie-truda.html>
- 33.Системы оплаты труда [Электронный ресурс] / Портал Бухучет Инфо.- Режим доступа: <http://buhuchet-info.ru/s-predpriyatie/455-sistemi-oplati-truda-.html>
- 34.Социально-трудовые отношения [Электронный ресурс] / Образовательный портал Grandars.ru.- Режим доступа: <http://www.grandars.ru/college/sociologiya/socialno-trudovye-otnosheniya.html>
- 35.Спивак В. А. Управление персоналом для менеджеров: учебное пособие [Электронный ресурс] / Электронная библиотека TheLib.Ru.- Режим доступа: http://thelib.ru/books/v_a_spivak/upravlenie_personalom_dlya_menedzherov_uchebnoe_posobie-read-10.html
- 36.Трудовой кодекс (ТК РФ) Часть третья Раздел VI. Оплата и нормирование труда / Система ГАРАНТ: <http://base.garant.ru/12125268/20/#ixzz4GSnr1c1B>
- 37.Трудовые процессы [Электронный ресурс] /Образовательный портал Grandars.ru.- Режим доступа: <http://www.grandars.ru/shkola/bezopasnost-zhiznedeyatelnosti/trudovye-processy.html>
- 38.Трудоспособный возраст в России на 2019 год [Электронный ресурс] / Портал Деловая жизнь.- Режим доступа: <http://bs-life.ru/rabota/personal/trudosposobniy-vozrast2019.html>

39. Управление персоналом. Трудовые ресурсы, персонал и трудовой потенциал организации [Электронный ресурс] / Портал Экономическая библиотека.- Режим доступа: <http://econom-lib.ru/4-6.php>
40. Условия рабочего места [Электронный ресурс] / Портал Центр управления финансами Center-YF.- Режим доступа: <http://center-yf.ru/data/Kadroviku/Usloviya-rabochego-mesta.php>
41. Функции и типология научных теорий [Электронный ресурс] Образовательный портал Studme.org.- Режим доступа: http://studme.org/1728092429078/filosofiya/funksii_tipologiya_nauchnyh_teoriy
42. Характеристика трудовых ресурсов [Электронный ресурс] / Образовательный портал Grandars.ru.- Режим доступа: <http://www.grandars.ru/student/statistika/harakteristika-trudovyh-resurov.html>
43. Экономика и организация труда [Электронный ресурс] / Библиотека менеджмента.- Режим доступа: <http://management-rus.ru/economics/orgtruda2.php>
44. Энциклопедия производственного менеджера. Работоспособность человека. [Электронный ресурс] // Альманах «Управление производством».- Режим доступа: <http://www.up-pro.ru/encyclopedia/rabotosposobnost-cheloveka.html>
45. Юрченко А. В. Исследование систем управления Учебно-методическое пособие [Электронный ресурс] / Образовательный портал Geum.ru.- Режим доступа: <http://geum.ru/next/art-18519.leaf-4.php>

Глоссарий

Анкетирование – разновидность опроса, осуществляемая с помощью специального документа (анкеты), содержащего вопросы, ответы на которые даются респондентом письменно.

Гипотеза – научное предположение, задающее направление всему исследованию, которое в процессе исследования должно либо найти подтверждение, либо быть опровергнутым.

Дееспособность – способность человека реализовывать качественно разнообразные виды целенаправленной деятельности.

Занятость населения – не запрещенная законом деятельность людей, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, и приносящая, как правило, трудовой доход.

Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от сложности, количества и условий выполняемой работы, а также квалификации работника.

Интенсивность труда – скорость расходования человеческой энергии, измеряемая затратами нервной и мускульной энергии человека в единицу рабочего времени.

Интервью – опрос при прямом непосредственном общении респондента и интервьюера.

Интерес – конкретное выражение осознанной потребности человека.

Корпоративная система социального страхования – комплекс мероприятий по социальной защите работников конкретной организации, реализуемых работодателями за счет доходов, выделяемых для удовлетворения социальных потребностей сотрудников (медицинскую и оздоровительную помощь, оплату жилищных, транспортных, образовательных услуг, корпоративные пенсионные выплаты).

Методы управления трудом – способы реализации управленческих воздействий на социально-трудовые процессы и их участников.

Минимальные государственные стандарты в области охраны труда и окружающей среды – законодательно установленные показатели предельно допустимой концентрации (ПДК) содержания химических и других отрицательно влияющих на работо- и трудоспособность граждан веществ в воздухе, воде и на рабочих местах производственных предприятий.

Минимальные социальные стандарты в сфере труда – установленные законами РФ или решениями представительных органов государственной власти на определенный период времени минимальные уровни социальных гарантий, выраженные через социальные нормативы и нормы, отражающие важнейшие потребности человека в материальных благах, общедоступных и бесплатных услугах, гарантирующие соответствующий уровень их потребления и предназначенные для определения обязательного минимума бюджетных расходов на эти цели.

Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) – устанавливаемая государством минимальная сумма, ниже которой не может быть заработная плата работника, начисляемая работодателем.

Мотив – повод, причина, внутреннее побуждение к какому-либо действию, обоснование необходимости конкретного поступка.

Мотивационное ядро – комплекс из нескольких самых сильных мотивов, под влиянием которых осуществляется трудовая деятельность работника.

Наемный работник – гражданин, заключивший трудовой договор (контракт) с работодателем, руководителем предприятия и отдельным лицом.

Напряженность труда – отношение степени интенсивности труда к ее максимальной величине, принимаемой за единицу (как верхней границы возможностей человека).

Норма времени – затраты времени, необходимые для выполнения единицы продукта труда (1 метр, 1 штука, 1 килограмм и т.д.) одним или несколькими работниками.

Норма времени обслуживания – затраты времени на обслуживание одного объекта (покупателя, клиента, посетителя или оборудования).

Норма выработки – количество единиц продукта труда, которые должны быть произведены в единицу времени (час, смену, месяц и т. д.).

Норма обслуживания – количество объектов, которые должны быть обслужены в единицу времени одним или несколькими работниками.

Норма численности работников – необходимое количество работников для выполнения предусмотренного объема работы в единицу времени.

Нормирование труда – установление обоснованных норм затрат рабочего времени на выполнение различных работ.

Объект исследования – носитель проблемной ситуации (социальная группа, совокупность людей).

Обязательное социальное страхование – вид социальных гарантий, предусмотренных действующим законодательством в связи с утратой дохода (заработной платы) из-за потери трудоспособности (болезни, несчастного случая, старости) или места работы.

Организация – группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общей цели.

Оснащение рабочего места – обеспечение его всем, что необходимо работнику для эффективного выполнения своих профессиональных обязанностей, обозначенных в трудовом договоре.

Отношение к труду – сложное социальное явление, формирующееся в результате взаимодействия ценностных ориентаций трудового поведения и мотивов, входящих в мотивационное ядро работника.

Планировка рабочего места – технически осуществимое, целесообразное и экономически обоснованное размещение предметов оснащения на рабочем месте, а также самого рабочего места на площади производственного пространства предприятия.

Полная занятость – ситуация, при которой все желающие трудиться имеют работу при существующем уровне заработной платы.

Потребность – ощущение недостатка чего-то необходимого для обеспечения жизнедеятельности и развития человека, служащее для человека внутренним побудителем к активности в различных сферах деятельности.

Предмет исследования – те стороны объекта или его функционирования, которые нужно изучить, чтобы решить поставленные задачи, достичь намеченной цели.

Прожиточный минимум – минимальный уровень дохода человека, который необходим для того, чтобы обеспечить определенный уровень жизни, базирующийся на стоимостной оценке потребительской корзины, которая включает: минимальный продуктовый набор; непродовольственные товары и услуги, необходимые человеку; обязательные виды платежей и сборов.

Производительность труда – соотношение между результатами и затратами труда на их достижение.

Профессиональный риск – вероятность повреждения (утраты) здоровья или смерти, вследствие исполнения трудовых обязанностей, определенных трудовым договором.

Работодатель – работающий самостоятельно человек, нанимающий для осуществления трудового процесса одного или нескольких работников, являющийся, как правило, собственником средств производства.

Работоспособность человека – способность поддержания организма в оптимальном рабочем состоянии для максимизации вносимого вклада в коллективный результат организационной системы благодаря физическому или информационному труду.

Рабочее место – 1) пространственная зона трудовой деятельности, обеспеченная необходимыми средствами (основным и вспомогательным оборудованием, технологической оснасткой, средствами организационной и вычислительной техники), определенная на основании трудовых и других норм, закрепленная за одним или группой работников для выполнения конкретных производственных или управленческих операций; 2) место постоянного или временного пребывания работающего в процессе трудовой

деятельности; 3) все места, где работник должен находиться или куда ему необходимо следовать в связи с его работой, прямо или косвенно находящиеся под контролем работодателя и служащие первичным звеном любого трудового процесса.

Респонденты – лица, опрашиваемые при проведении социологических исследований.

Рынок труда – система отношений, связанных с предложением и наймом трудовых ресурсов.

Система оплаты труда – способ определения размеров вознаграждения, которое получают работники, в зависимости от произведенных ими затрат труда или в соответствии с результатами труда.

Социальная активность работника – характеристика трудового поведения, представляющая собой основанную на внутренней необходимости меру социальной преобразующей деятельности, цели которой определяются потребностями общества.

Социальная защита работников – система правовых, социально-экономических и организационных мер, осуществляемых государством в целях обеспечения достойной жизни, то есть материальной обеспеченности человека труда на уровне современных стандартов развития общества.

Социально-психологический климат – общее эмоциональное состояние, формирующееся через общение между сотрудниками в процессе совместной трудовой деятельности и являющееся для них относительно устойчивым и типичным.

Социально-трудовые отношения – объективно существующая взаимозависимость субъектов этих отношений, взаимодействующих в процессе труда.

Социальные процессы в сфере труда – процессы формирования, функционирования, развития (или деградации) социальных групп и отдельных работников.

Социальный контроль – деятельность по поддержанию нормального поведения индивида, трудового коллектива или общества различными средствами социального воздействия.

Социологическое исследование – анализ социальных явлений или процессов с помощью специальных методов, позволяющий систематизировать процессы, отношения и взаимосвязи, сделать обоснованные выводы и рекомендации для разработки управленческих решений.

Сплоченность – характеристика системы внутригрупповых связей, показывающая степень совпадений оценок, установок и позиций участников группы по отношению к объектам, людям, идеям, событиям, значимым для группы в целом.

Средства труда – орудия труда, с помощью которых работники воздействуют на предметы труда и изменяют их характеристики, придавая им новые полезные свойства, способные удовлетворять конкретные потребности людей.

Субъект труда – самостоятельно выполняющий какую-то работу индивид или группа людей, работающих вместе.

Труд – целесообразная деятельность людей, направленная на создание материальных и культурных ценностей.

Трудовая активность – основной, определяющий вид социальной активности, выражающийся в участии работника в общественном производстве и постоянном росте производительности труда, определяющийся степенью реализации физических и умственных возможностей человека при выполнении конкретного вида работы, степенью дисциплинированности и инициативности.

Трудовая организация – организационно зафиксированная группа людей, которая для достижения значимой для организации цели работает по единому плану, производя конкретный продукт или оказывая услуги, необходимые обществу.

Трудовая среда – совокупность средств, условий труда и взаимоотношений людей, участвующих в трудовом процессе.

Трудовой коллектив – 1) объединение работников, осуществляющих совместную трудовую деятельность на государственном, кооперативном, общественном, частном предприятии, в учреждении, организации; 2) относительно устойчивое объединение людей, которое направляет свои усилия на решение производственных задач, имеет общую цель и руководствуется в своих действиях общепризнанными нормами трудового поведения.

Трудовой потенциал – совокупность всех трудовых возможностей человека, различных групп работников, организаций и общества в целом.

Трудовой потенциал общества – потенциальная возможность включения трудоспособного населения в народное хозяйство.

Трудовой потенциал предприятия – возможность максимального использования труда работников в производстве на основе их психофизиологических характеристик, уровня профессионализма, квалификации, опыта работы, в условиях наиболее благоприятных организационно-технических характеристик процесса труда.

Трудовой процесс – деятельность человека по производству благ и ресурсов.

Трудовые ресурсы страны – трудоспособная часть населения, имеющая психофизиологические и интеллектуальные возможности для производства материальных благ или услуг.

Удовлетворенность результатом труда – получение работником удовлетворения и положительных эмоций от хорошо выполненной работы и полученного результата.

Удовлетворенность трудом – 1) состояние сбалансированности требований работника к содержанию, характеру и условиям труда, и его субъективной оценки возможностей реализации этих требований; 2) оценочное суждение работника или группы работников относительно собственной трудовой деятельности, различным ее аспектам; 3) положительное эмоционально-

оценочное отношение работника, трудового коллектива к выполняемой работе и условиям, в которых она осуществляется.

Умственный труд – деятельность, связанная с приемом и переработкой информации и требующая преимущественно напряжения сенсорного аппарата, внимания, памяти, активации процессов мышления, эмоциональной среды.

Управление – 1) деятельность субъекта по изменению объекта для достижения некоторой цели; 2) воздействие на что-либо с целью совершенствования или сохранения качественной специфики, упорядочения или дезорганизации, трансформации и развития.

Условия труда – совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, влияющих на работоспособность и здоровье работника.

Факторы производительности труда – объективные и субъективные обстоятельства, влияющие на производительность труда и определяющие ее динамику.

Физический труд – выполнение человеком энергетических функций в системе «человек – орудие труда», требующее значительной мышечной активности, характеризующееся повышенной нагрузкой на опорно-двигательный аппарат и его функциональные системы.

Фотография рабочего времени – метод исследования затрат рабочего времени путем наблюдения и измерения совокупности всех затрат труда в течение полного рабочего дня или какой-то его части.

Хронометраж – метод изучения трудовых операций путем наблюдения и измерения затрат времени на выполнение отдельных движений и действий, повторяющихся при изготовлении каждой единицы продукции.

Ценностные ориентации – избирательное отношение человека к ценностям, ориентир человеческого поведения, определяющий трудовое поведение и являющийся характеристикой личности.

Ценность – все, что значимо для человека, степень важности объектов окружающего мира для индивида, социальной группы, общества в целом.

Человеческие ресурсы – совокупность различных качеств людей, определяющих их способность к производству материальных и духовных благ, и являются обобщающим показателем развития общественного производства.

Человеческий капитал – 1) совокупность человеческих качеств, формирующих способность к труду, определяющих его производительность, могущих стать источником дохода для самого человека, организации и общества в целом; 2) сформированный в результате инвестиций, накопленный человеком определенный запас здоровья, навыков, способностей, мотиваций, который целесообразно использовать в той или иной сфере общественного воспроизводства, т.к. он положительно влияет на рост производительности труда, и тем самым, на рост доходов данного человека.

Экономически активное население – часть населения, обеспечивающая предложение на рынке труда, включающая в себя и занятых в экономике, и безработных.

Эффективность использования трудовых ресурсов – отношение результативности трудовых ресурсов к затратам на них (результата к затратам живого труда) во всех сферах деятельности: в материальном производстве, в непроизводственной сфере, в общественном, коллективном и частном производстве.