



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

М.А. Макиенко

ЭКОНОМИКА И СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

*Рекомендовано в качестве учебного пособия
Редакционно-издательским советом
Томского политехнического университета*

Издательство
Томского политехнического университета
2013





УДК 331(075.8)
ББК 65.9(2)24я73
М15

Макиенко М.А.

М15

Экономика и социология труда: курс лекций / М.А. Макиенко; Томский политехнический университет. – Томск: Изд-во Томского политехнического университета, 2013. – 102 с.

В авторской редакции

В курсе лекций представлены экономические и социологические составляющие трудового процесса. Акцент сделан на темах, позволяющих определить экономические потери от некорректной организации трудового процесса. Учебный материал сопровождается достаточным числом решенных задач.

Курс лекций подготовлен на кафедре философии, соответствует программе дисциплины и предназначен для студентов ИДО, обучающихся по направлению 080400 «Управление персоналом».

УДК 331(075.8)

ББК 65.9(2)24я73

© ФГБОУ ВПО НИ ТПУ, 2013

© Макиенко М.А., 2013

© Оформление. Издательство Томского политехнического университета, 2013





ОГЛАВЛЕНИЕ

1. ТРУД КАК СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ КАТЕГОРИЯ	5
1.1. Категория «труд» как экономическое и социальное понятие	5
1.2. Категория «качество рабочей силы» в современной теории управления персоналом	5
1.3. Прояснение других элементов трудовой деятельности	10
1.4. Изменения в профессионально-квалификационной структуре кадров	12
1.5. Функции труда в современном мире	17
1.6. Экономика и социология труда как наука	20
1.7. Список источников, использованных для подготовки лекции	22
2. ФОРМЫ И СПОСОБЫ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ИСТОРИИ ЧЕЛОВЕЧЕСТВА	23
2.1. Труд в традиционном обществе	23
2.2. Протестантская этика: от мирозерцания к постоянному труду	25
2.3. Индустриальное общество как «общество труда»	27
2.4. Труд в постиндустриальном обществе	29
2.5. Список источников, использованных для подготовки лекции	30
3. РЫНОК ТРУДА И БЕЗРАБОТИЦА	31
4. ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ ОБЩЕСТВА, ОРГАНИЗАЦИИ, ЧЕЛОВЕКА	37
4.1. Трудовые ресурсы общества	37
4.2. Формирование трудовых ресурсов общества	43
4.3. Распределение (размещение) и движение трудовых ресурсов	45
4.4. Показатели и структура трудового потенциала	47
4.5. Определение величины трудового потенциала	48
4.6. Трудовой потенциал работника	49
4.7. Список источников, использованных для подготовки лекции	53
5. СОЦИАЛЬНЫЕ СОСТАВЛЯЮЩИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ	54
5.1. Качество трудовой жизни	54
5.2. Социально-трудовые отношения	64
5.3. Государственное регулирование социально-трудовых отношений	67
5.4. Список источников, использованных для подготовки лекции	69





6. НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА	71
6.1. Методы изучения затрат рабочего времени	73
6.2. Список источников, используемых для подготовки лекции	75
7. РАЗДЕЛЕНИЕ И КООПЕРАЦИЯ ТРУДА	76
7.1. Сущность и основные виды разделения и кооперации труда	76
7.2. Бригадная форма организации труда	81
7.3. Совмещение профессий и функций	85
7.4. Многостаночное (многоагрегатное) обслуживание	86
7.5. Список источников, используемых для подготовки к лекции	88
8. ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РАБОТЫ С ПЕРСОНАЛОМ	89
8.1. Международная стандартная классификация стоимости труда	89
8.2. Затраты на персонал организации в российской практике	91
8.3. Аналитическая работа по изучению расходов на персонал	95
8.4. Список источников, используемых для подготовки к лекции	101



1. ТРУД КАК СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ КАТЕГОРИЯ

1.1. Категория «труд» как экономическое и социальное понятие

Труд – целесообразная деятельность человека, связанная с сохранением и приспособлением среды обитания для реализации своих потребностей.

Элементы трудовой деятельности:

1. Хозяйственная деятельность.
2. Социализация.
3. Рабочая сила.
4. Содержание труда.
5. Характер труда.
6. Функции труда.
7. Разделение труда.
8. Условия труда.

1.2. Категория «качество рабочей силы» в современной теории управления персоналом

Качество рабочей силы – это сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые активно используются в той или иной сфере производства, содействуют росту производительности и качеству его труда и тем самым влияют на рост заработка данного человека.

Внедрение передовых производственных систем обуславливает значительное расширение полномочий, ответственности, инициатив работников. Расширение применения новых средств автоматизации требует соответствующего кадрового обеспечения, наращивания профессионализма, знаний и умений персонала, полного раскрытия его трудового потенциала.

Можно выделить следующие основные признаки современного работника, имеющие значение для организации:

- готовность развивать сотрудничество;
- умение убедительно представлять свои идеи в устной и письменной форме, эффективно работать в команде, сочетать самостоятельность с готовностью помогать лидеру в достижении организационных целей;

- проявление инициативности, технической компетентности;
- предприимчивость, активность, другие интеллектуальные способности.

Категория «качество рабочей силы» широко используется современной мировой экономической наукой. При этом следует учитывать, что рабочая сила – это не просто совокупность навыков, знаний, способностей, которыми обладает человек. Во-первых, это запас навыков, знаний, способностей. Во-вторых, это такой запас навыков, знаний, способностей, который целесообразно используется человеком в той или иной сфере общественного воспроизводства и способствует росту производительности труда и производства. В-третьих, это такое использование данного запаса в виде высокопроизводительной деятельности, которое приводит к росту заработка работника. И, в-четвертых, увеличение доходов стимулирует, заинтересовывает человека путем вложений, которые могут касаться здоровья, образования, накопить новый запас навыков, знаний и мотиваций, чтобы в дальнейшем его вновь эффективно применить. Соответственно, качество рабочей силы – это совокупность свойств человека, проявляющихся в процессе труда и включающих в себя квалификационный комплекс и трудовую активность работника.

При характеристике категории «качество рабочей силы» необходимо учитывать следующие особенности:

- в современных условиях качество рабочей силы является главным фактором экономического роста;
- формирование рабочей силы высокого качества требует от самого человека и всего общества значительных затрат;
- рабочая сила в виде навыков и способностей является определенным запасом, то есть может накапливаться;
- инвестиции в квалификационный комплекс рабочей силы и здоровье работника обеспечивают, как правило, его обладателю получение в будущем более высокого дохода;
- качественные характеристики рабочей силы не только подвержены физическому и моральному износу, но и способны накапливаться и приумножаться;
- характер и виды вложений в человека обусловлены историческими, национальными, культурными особенностями и традициями. Но лишь те вложения в человека могут быть признаны инвестициями в рабочую силу, которые общественно целесообразны и экономически необходимы.

Для совершенствования механизма повышения качества рабочей силы важно учитывать зарубежный опыт, что обусловлено следующими обстоятельствами:

- современным этапом развития рыночных отношений в России и процессами интеграции в мире;
- объективной необходимостью формирования в России реальной социально ориентированной экономики;
- требованиями эффективного использования трудового потенциала;
- важностью дальнейшего совершенствования мотивации эффективной трудовой деятельности;
- поворотом от монетаристских схем экономики к учету социальных потребностей и особенностей личности;
- наметившимся переходом от деструктивного, церемониально-субординационного трудового поведения к инновационному;
- постепенным выходом на первый план в обществе отношений здоровой конкуренции.

Анализ тенденций профессиональной подготовки кадров в различных американских компаниях позволяет выделить принципы, которыми они обычно руководствуются:

- 1) обучение должно быть ориентировано на использование получаемых знаний и навыков в процессе работы, т.е. на приобретение профессии или квалификации;
- 2) приобретение той или иной квалификации должно способствовать реализации стратегических целей компании;
- 3) подготовка кадров рассматривается в аспекте двойных инвестиций – в человека и в производство.

Часто такие понятия, как «трудовые ресурсы», «рабочая сила» и «трудовой потенциал», отождествляют, однако это в корне неверно. Между понятиями существует логическая взаимосвязь, которая отражает эти понятия, факторы и условия их оптимизации и повышение уровня их развития.

Тем не менее, понятия «рабочая сила» и «трудовой потенциал» не тождественны. Первое отражает способность человека к труду и определяется его психофизиологическими свойствами (общее состояние здоровья, тип нервной системы, выносливость) и квалификацией (объем общих и специальных знаний, трудовых навыков). Второе понятие включает и вышеперечисленные черты, и такие как личностный потенциал – уровень социальной зрелости, социальные потребности, ориентация и интересы в сфере труда. Реализация трудового потенциала происхо-

дит в процессе труда, а трудовое поведение отражает степень интенсивности трудовой деятельности.

Значимость и соотношение вышеназванных характеристик качества рабочей силы зависят от конкретно-исторических и социально-экономических условий. Наиболее важные из них на нынешнем этапе развития:

а) внедрение достижений науки и техники в производственный и технологические процессы;

б) продолжающиеся рыночные преобразования экономики.

Рассмотрим наиболее характерные *социально-экономические особенности производства* на современном этапе. К ним можно отнести:

- изменение содержания и характера труда;
- повышение культуры труда обслуживающего персонала;
- улучшение санитарно-гигиенических и эстетических условий труда (в частности, за счет ликвидации тяжелого физического труда, снижения интенсивности), обеспечение безопасности труда, ликвидация или уменьшение аварийности, сокращение травматизма и профессиональных заболеваний;

- ускоренное обновление и совершенствование социально-профессиональной структуры кадров, появление прогрессивных форм организации труда;

- стабилизация (снижение) текучести кадров;
- повышение уровня технической вооруженности труда за счет автоматизации практически всех основных и вспомогательных операций, при этом создаются необходимые условия для четкой, ритмичной работы предприятия, улучшается режим труда, появляется возможность регулирования технологических процессов без непосредственного вмешательства человека, выведения его из процесса производства (создание смен, реализующих принцип безлюдной технологии).

Однако здесь необходимо отметить *противоречивый характер* процессов внедрения новых технологий и соответственно их социальных результатов. Как правило, первоначально эти процессы приводят к повышенной степени физической и нервно-психической напряженности (интенсификации труда), ускоренной утомляемости работников в связи с ужесточением производственного режима, иногда ухудшаются и условия труда (повышаются вибрация, загазованность, шумы, тепловыделения, увлажненность производственных помещений), возрастает степень его опасности; усиливается социальная изоляция работников; появляется технологическая и структурная безработица.



Данные негативные последствия НТР вступают в противоречие с получающей все более широкое распространение в индустриально развитых странах концепцией гуманизации труда и становятся главным объектом разрабатываемых программ по совершенствованию организации труда и производства.

Из всех социальных последствий НТР наиболее существенное влияние на качество рабочей силы оказывают изменения в содержании и характере труда, а также сдвиги в профессионально-квалификационной структуре кадров.

Изменение содержания и характера труда выражается в следующих процессах:

1) меняются функции труда. Простые, узкие, однообразные функции специализированного труда при обслуживании станков, конвейерных линий сменяются комплексом новых, более сложных функций по управлению, контролю, наладке, переоснастке, ремонту, программированию автоматизированных систем и роботизированного производства. Растет значение универсализации труда, его комбинирования;

2) проявляется тенденция уникализации труда. Увеличивается число наименований профессий, не имеющих аналогов, которые требуют от работников высокой квалификации, способствуют процессу углубления их специализации. Уникализация труда создает особую форму мобильности, или профессионализацию, которая не выходит за пределы избранной однажды профессии и связана с достижением все более высоких уровней профессионального мастерства;

3) происходят изменения в структуре квалификационного комплекса: если ранее его ведущим компонентом являлись навыки и умения, зависящие от опыта работы, то теперь основное значение приобретают знания.

В современных условиях, когда общественное производство становится более динамичным, постоянно меняются задачи производственных единиц и методы их реализации, в деятельности работников все большее значение приобретают знание современных методов решения возникающих проблем, владение результатами новейших теоретических исследований и умение реализовать их на практике. В этой связи опыт как компонент квалификации может служить причиной существования стереотипов в трудовой деятельности работников, попыток старыми методами решать новые проблемы.

Поэтому объективно возрастает доля работников, отличающихся широтой и многообразием знаний. Растет значимость творческих способностей работников. С одной стороны, человек с развитыми творческими способностями более успешно справляется с задачами профес-



сионального обучения, достигает значимых успехов, с другой – развитые творческие способности необходимы в процессе трудовой деятельности и ее рационализации. Повышается уровень компетенции работников, изменяется их социально-профессиональный статус в связи с изменениями в численности и роли различных функциональных групп в производственном процессе;

4) меняется уровень и структура напряженности труда. Если раньше напряженность труда включала прежде всего физическую нагрузку, то теперь – в основном нервно-психическую. Поэтому интенсивный труд в современном понимании предполагает высокий уровень развития психических, волевых качеств человека, отработанной общей координации движений.

1.3. Прояснение других элементов трудовой деятельности

Содержание труда – совокупность элементов, которые определяются профессиональной принадлежностью работ.

Углубление специализации труда, фундаментализация знаний, уникализация труда (наиболее редкие профессии: эпидемиолог-картограф, нюхач, торседорос, слушатель, радиохirurg; В Москве – Инженер по качеству в сфере металлообработки, специалист по обслуживанию банкоматов и юридически ставшая историей специальность оператора игровых автоматов).

Основное значение – знание современных методов решения проблем (не опыт). Физическая нагрузка дополняется нервно – психической.

Характер труда – особенности его функционирования. Может быть труд свободный и принудительный; индивидуальный и коллективный; личный и общественный; умственный и физический; содержательный и малосодержательный; тяжелый и легкий; престижный и непрестижный; опасный и безопасный. В современности: сложные функции по управлению, контролю, наладке, переоснастке, ремонту, программированию автоматизированных систем и роботизированного производства. Растет значение универсализации труда, его комбинирования.

Разделение труда – дифференциация трудовой деятельности, которая приводит к устойчивой специализации.

Способы дифференциации:

- общее – по отраслям производства (производство, услуги);
- частное – внутри отраслей (тяжелая промышленность, пищевая промышленность);
- единичное – внутри организации по функциональным, квалификационным, технологическим признакам;
- международное и общественное разделение труда.

Впервые разделение труда описал Адам Смит «Исследование о природе и причинах богатства народов». Сегодня существуют различные профессии. Некоторые из них можно назвать традиционными, другие являются совершенно новыми и их появление обусловлено современными технологиями, третьи профессии возникают в связи с развитием мегаполисов. Мы приведем несколько самых редких и на наш взгляд самых интересных профессий.

Эпидемиолог-картограф. Люди этой профессии анализируют данные, полученные со спутников относительно климатических показателей (смена времен года, уровень осадков и т.п.), оценивают ситуацию с продовольствием и многие другие факторы и составляют прогноз относительно вспышек тех или иных болезней в данной конкретной местности. Эта профессия очень редкая и очень престижная, она предполагает многочисленные поездки и путешествия по странам мира. Специалист в данной области, кроме наличия медицинского образования, должен иметь хорошие знания в области компьютерных технологий и географии.

Нюхач. Эта профессия довольно редкая, встречается в основном в производстве парфюмерии и косметики. Работа нюхача заключается в анализе и оценке запахов парфюмерных композиций. Специалист в этой области должен прекрасно разбираться в запахах, улавливать тончайшие нотки аромата. Для нюхача очень важно беречь свое здоровье, так как любая простуда и насморк могут отрицательно сказаться на его работе.

Торседорос, или по-другому, крутильщик сигар, – очень необычная и редкая профессия. Его работа заключается в заворачивании табака в листы и формировании сигары. От умений и навыков торседороса напрямую зависит внешний вид, а значит, и уровень продаж сигар. Обучиться этой оригинальной профессии можно лишь на фабрике сигар, расположенной на Кубе.

Туалетный гид. В Китае действительно есть такая профессия, которая официально внесена в государственный реестр. Гид по туалетам в случае необходимости проведет вас до ближайшего места, где находится уборная. В многолюдном шумном городе такая помощь иногда бывает очень полезна.

Слушатель. В последнее время эта профессия очень распространена за рубежом. Всем нам хоть раз в жизни хочется высказаться. Но не всегда и не все можно сказать близким, друзьям, знакомым. Для того чтобы решить свою проблему, нужно всего лишь отправиться к «слушателю». Люди этой профессии сидят в специальных будках на

улицах и готовы разговаривать с вами на любые темы за определенную плату. Особо распространена эта профессия в Японии.

Радиохирург. Делает операции при помощи «киберножа». Специальное лучевое устройство под названием CyberKnife делает воздействие радиационных лучей на опухоль строго направленным. Эта методика лечения рака достаточно перспективна, так что неудивительно, что потребность в радиохирургах, умеющих обращаться с «киберножом», растет.

Список таких профессий можно перечислять. Например, программист роботов, инженер по информации, радиохирург и т.д.

1.4. Изменения в профессионально-квалификационной структуре кадров

В современном мире в профессионально-квалификационной структуре кадров происходят существенные изменения. Основной закономерностью в развитии структуры кадров современного высокотехнологичного производства является:

- изменение соотношения так называемых «белых и синих воротничков». В совокупной рабочей силе неуклонно снижается удельный вес «синих воротничков», т.е. рабочих, и соответственно растет удельный вес «белых воротничков» – ИТР и служащих;
- резкое усиление процесса ротации профессий. За короткое время исчезают не только отдельные устаревшие профессии, но и целые группы. Так, существенно снижается удельный вес транспортных рабочих и грузчиков, станочников и частично сборщиков. Появляются новые профессии: на смену рабочим-операторам приходят рабочие-наладчики, работники, управляющие механизмами и машинами;
- сокращается численность сменных и старших мастеров, работников служб планового и технического бюро, бюро цехового контроля и отделов заработной платы, а также вспомогательных рабочих: распределителей, кладовщиков, транспортных рабочих, контролеров. Появляются новые категории персонала, обслуживающего высокотехнологичное оборудование, например, операторы вычислительной техники, наладчики по электронике и др.

Не менее важна перестройка структуры инженерно-технических работников и служащих. Повышаются удельный вес и роль специалистов, связанных с передовой технологией (по американской терминологии – «золотых воротничков»), т.е. научных работников, специалистов по ЭВМ, инженеров-исследователей, разработчиков и др. и относительно сокращается численность инженеров-эксплуатационников. Наиболее

динамично развивается категория специалистов по электронно-вычислительной технике, все более высокий спрос ожидается на работников таких профессий, как системные аналитики, разработчики программ; инженеры-исследователи, конструкторы и технологи. Одновременно возрастает и доля инженерно-технических работников, занятых обслуживанием процессов управления (экономистов); новым компонентом в квалификационной структуре инженерно-технических работников является специалист с ученой степенью.

Рассмотренные выше социально-экономические последствия НТР предъявляют новые – повышенные – требования к качеству рабочей силы.

Рассмотрим, как изменяются элементы модели качества рабочей силы под воздействием изменений в содержании труда, увеличения уровня его технической вооруженности, совершенствования профессионально-квалификационной структуры кадров, появления прогрессивных форм организации труда.

В связи с изменением функций труда претерпевают значительную трансформацию *требования к профессиональным знаниям* работников. В частности, происходит их многократное расширение, углубление, периодическое обновление. Например, техники в условиях новых прогрессивных технологий должны выполнять следующие функции:

а) в сфере подготовки производства – анализ и организация производственных процессов и подпроцессов в промышленности для технической подготовки мероприятий по автоматизации; участие во внедрении и испытании новых интегрированных и автоматизированных производственных систем; участие в определении технических средств, необходимых для автоматизации, и установление требований к этим средствам; участие в разработке, приспособлении и испытании необходимого программно-математического обеспечения;

б) в сфере производственного планирования и управления производством – ввод в эксплуатацию новой техники и прогрессивной технологии; обслуживание их и управление небольшими производственными участками; участие в разработке методов отладки (стратегий контроля); диагностика дефектов и профилактика; устранение нарушений в случае аварий (обнаружение места, причины и последствий нарушения и т.п.).

Высокотехнологичное производство требует такой подготовки техника, которая приближается к уровню, обеспечиваемому высшим образованием. Как указывалось выше, происходит *переоценка значимости накопленного ранее опыта* (умения и навыков) в связи со сдвигами, происходящими в структуре профессионально-квалификационного комплекса. Его значение в условиях НТР снижается. А соответственно изменяется и значение возраста работника. Если ранее, когда накоплен-

ный опыт являлся ведущим фактором эффективности труда, высоко ценились прежде всего работники «наиболее производительных возрастов» (35–45 лет), то в условиях высокотехнологического производства, когда на первый план выдвигаются требования постоянного обновления и пополнения знаний, приоритет получают работники тех возрастов, которые обладают максимальными гностическими способностями (20–40 лет) и хорошим состоянием здоровья.

С ускорением ритма жизни и усложнением производства увеличиваются нагрузки на организм, повышается значение таких качеств, как быстрота реакции, скорость принятия решения, собранность, сосредоточенность, внимательность, которые в значительной мере определяются состоянием здоровья. Поэтому неудивительно, что те предприятия (фирмы), которые широко внедряют новые технологии, одновременно затрачивают значительные средства на мероприятия по укреплению здоровья своих работников, утверждению здорового образа жизни.

В свою очередь, усложнение технологических процессов и оборудования существенно повышает значение такого качества работника, как его ответственность за порученное дело и за безопасность других людей, поскольку многократно возрастает величина вероятного ущерба из-за недобросовестного исполнения работником своих обязанностей.

Появляются также новые *критерии* определения *профессиональной пригодности работников*. Поскольку уменьшается доля рабочих мест преимущественно ручного труда, для которого большое значение имели физическая сила и выносливость работника, появляется возможность снятия ограничений для работников со сниженной трудоспособностью (инвалидов). С другой стороны, так как повсеместно возрастают требования к состоянию нервно-психической системы работников, их стрессоустойчивости, все большее значение приобретают социальные факторы формирования психического здоровья нации.

Профессиональная пригодность работника тесно связана с его мотивируемостью. Научно-технический прогресс, как известно, является важнейшим фактором роста производительности общественного труда, а соответственно, и уровня жизни работников. Практика показывает, что с ростом величины доходов существенно изменяется структура потребления, а вместе с ней и структура мотивов и стимулов к труду. Все большую ценность приобретают свободное время, содержание и условия труда, морально-психологический климат в коллективе и другие неденежные факторы.

Рассмотрим особенности этих и других изменений в требованиях к работнику применительно к кадрам рабочих, специалистов и менеджеров.

Требования, предъявляемые к рабочим

Высокотехнологичное автоматизированное производство создает благоприятные возможности для творческого, интеллектуального труда, порождая таким образом новый тип квалифицированного рабочего, приближающегося по своему развитию, общему и профессиональному образованию к техническому специалисту.

Изменяется социальный и профессиональный облик рабочего. Существенно раздвигаются границы его компетентности. Человек перестает быть придатком машины, а фактически поднимается на более высокую ступень, управляя системой высокоэффективных машин. Новые профессии раздвигают жесткие рамки узкой специализации и требуют от рабочего разносторонних знаний и способностей для решения быстро изменяющихся сложных производственных задач. Современный рабочий должен быть специалистом широкого профиля, быстро овладевающим новой техникой или новой профессией, новым видом деятельности. Кроме того, в условиях внедрения новых прогрессивных форм организации труда, в частности коллективных, от рабочего требуется способность овладевать и смежными специальностями.

Таким образом, компетентность в ее нынешнем понимании подразумевает специалиста широкого профиля. Например, от рабочего такой профессии, как наладчик основного оборудования при гибких автоматизированных системах, требуется не только сноровка, но и глубокие технические специальные знания (в области механики, гидравлики, электротехники). На стадии, предшествующей безлюдной технологии, функции наладчика будут заключаться в таких операциях, как наладка высокотехнологичного оборудования, смена инструмента или оснастки, профилактический ремонт оборудования и систем управления. Для выполнения этих функций требуются рабочие весьма высокой квалификации, со знанием сложного оборудования и электронных систем управления.

Таким образом, рабочие кадры в условиях технологических нововведений должны обладать разносторонними техническими и научными знаниями, умением инициативно действовать; иметь развитое чувство ответственности за функционирование доверенной им подсистемы; должны быть готовыми к освоению новых видов продукции, технологии, оборудования, профессии и места работы.

Требования к специалистам

Среди требований, предъявляемых современным производством к специалистам, на первый план можно поставить фундаментализацию их знаний, которая позволит эффективно решать задачи развития стра-

тегических направлений НТП. К сожалению, господствовавшие в прошлом технократическое и узкопрофильное массовое «образование ради документа об образовании» и приоритет показателей привели к насыщению народного хозяйства специалистами, не подготовленными к практической реализации достижений НТП и ориентированными на решение в основном сиюминутных задач. В результате этой и ряда других причин разрыв в техническом развитии экономики России и промышленно развитых стран из года в год увеличивался. Поэтому проблема фундаментализации знаний специалистов стоит для России особенно остро.

Следующим важнейшим требованием, предъявляемым к кадрам специалистов, является постоянная готовность к самообучению и пополнению знаний, поскольку в условиях внедрения прогрессивных технологий полученные ранее знания быстро устаревают, снижая уровень профессиональной компетентности работника. Специалист современного производства должен обладать способностью к инновациям, которая включает техническое творчество, поиск оригинальных решений, умение определять время и условия замены техники и технологии на более совершенные.

Для реализации технологических нововведений также требуются специалисты широкого профиля, способные одновременно выполнять функции конструктора, технолога, организатора производства, экономиста, владеющего знанием научной организации труда, основами планирования и экономики производства, принципами управления предприятием. Например, инженеру, входящему в группы создателей или эксплуатационников новой техники, недостаточно быть просто инженером-механиком, инженером-технологом, инженером-электронщиком или еще более узким специалистом, например, инженером-настройщиком, инженером-метрологом. Он должен знать несколько смежных дисциплин и быть гибким в своих подходах к решению производственных задач.

Требования к менеджерам

Новые повышенные требования предъявляются также к управленческому персоналу, выдвигая на первый план новую фигуру – высококвалифицированного управляющего, менеджера-профессионала. Менеджер – это организатор, умеющий оперативно оценивать производственную ситуацию, просчитывать варианты рационального решения возникающих задач на основе современных экономических методов с применением вычислительной техники, способный управлять финансами, кадрами, маркетингом, обосновывать и принимать решения.

Управленческий персонал должен выступать и в роли технических экспертов. Он должен знать технологию, оборудование и характер его использования, владеть способами применения продукции, выпускаемой предприятием, понимать тенденции развития технологии. Кроме того, он должен быть умелым психологом в сфере деловых и человеческих отношений, обладающим искусством общения и культурой поведения в производственных условиях. Он обязан быть выдержанным, неизменно корректным, вежливым, внимательным, но требовательным и настойчивым, остроумным и находчивым.

Требования к перспективному менеджеру:

- владение знаниями о новых технологиях и инновациях;
- готовность к интернационализации менеджмента;
- способность пользоваться сложными процедурами принятия решений;
- способность общения с теми, кто помогает принять решение;
- высокая степень гибкости при внедрении работ;
- работа с различными системами мотивации;
- готовность к риску; знание людей для выбора сотрудников и руководства ими.

1.5. Функции труда в современном мире

Рассматривая трудовую деятельность в точки зрения того влияния, которое она оказывает на общественную жизнь, можно выделить семь специальных функций труда: социально-экономическую (репродуктивную), продуктивную (креативную, или творческую), социально-структурирующую (интегративную), социально-контролирующую, социализирующую, социально-развивающую и социально-стратификационную (дезинтегративную). Каково же содержание социальных функций трудовой деятельности?

Социально-экономическая (репродуктивная) функция заключается в воздействии субъектов труда на объекты и элементы природной среды с целью их преобразования в предметы удовлетворения потребностей членов общества – в материальные блага и услуги. Реализация данной функции позволяет воспроизводить стандартные материальные или символические (идеальные) условия общественной жизни.

Продуктивная (креативная, творческая) функция труда состоит в той части трудовой деятельности, которая удовлетворяет потребности людей в творчестве и самовыражении. Результатом этого компонента трудовой деятельности является создание принципиально новых или неизвестных комбинаций существовавших ранее предметов и технологий.

Социально-структурирующая (интегративная) функция труда заключается в дифференциации и кооперировании усилий участвующих в трудовом процессе людей. Вследствие реализации данной функции происходит, с одной стороны, закрепление за разными категориями участников трудового процесса специализированных видов труда, с другой – между этими группами устанавливаются особые социальные связи, опосредованные обменом результатами трудовой деятельности. Таким образом, две стороны труда – разделение и кооперация – порождают особую социальную структуру, соединяющую людей наряду с другими видами социальных связей.

Социально-контролирующая функция труда обусловлена тем, что труд как деятельность, организованная в интересах общества, представляет собой социальный институт, т.е. сложную систему социальных отношений, регулируемых посредством ценностей, норм поведения, стандартов деятельности и санкций. Поэтому все участники трудовой деятельности находятся в сфере действия соответствующей системы социального контроля. К ней относятся, в частности, официальное трудовое законодательство, экономические и технические трудовые нормативы, уставы трудовых организаций, должностные инструкции, а также неформальные трудовые нормы, основанные на определенных ценностях и традициях, и обычаях, связанные с трудом.

Социализирующая функция трудовой деятельности проявляется на индивидуально-личностном уровне. Благодаря участию в ней существенно расширяется и обогащается состав социальных ролей, образцов поведения, социальных норм и ценностей индивидов работников. Они становятся более активными и полноправными участниками общественной жизни. Именно благодаря трудовой деятельности большинство людей испытывают чувство социальной принадлежности и приобретают социальную идентичность. Например, в ходе нынешних экономических реформ многие работники, месяцами не получающие заработную плату, не спешат с увольнением, боясь утраты социальной идентичности.

Социально-развивающая функция труда проявляется в результатах воздействия содержания трудовой деятельности на ее субъектов (работники, трудовые коллективы, общество в целом). Известно, что содержание трудовой деятельности по мере совершенствования средств труда, обусловленного творческой природой человека, имеет тенденцию к усложнению и непрерывному обновлению. Принципиальное значение имеет процесс расширения творческих компонентов труда. Этот процесс в промышленно развитых странах стал особенно интенсивным в последние десятилетия, предъявляя все возрастающие требования к знаниям, общему кругозору и квалификации работников, смене мест

приложения труда. Возникает мотивация повышения уровня знаний и расширения круга профессиональных навыков. В итоге трудовые организации побуждаются к развитию функции обучения работников, а общество в целом – к модернизации систем передачи знаний и институтов образования.

Социально-стратификационная (дезинтегративная) функция труда является производной от социально-структурирующей. Она связана с тем, что результаты различных видов труда по-разному вознаграждаются и оцениваются обществом. Соответственно одни виды трудовой деятельности признаются более, а другие – менее важными и престижными. При этом используются не только экономические критерии оценки, но и социально-культурные, что зависит от конкретных исторических обстоятельств и особенностей развития данного общества. Таким образом, трудовая деятельность вместе с доминирующей системой ценностей выполняет функцию социального ранжирования, размещая людей, занятых различными по своей общественной значимости видами труда, по рангам – ступеням стратификационной пирамиды и лестницы престижа. При этом между соответствующими социальными слоями, оказавшимися на разных уровнях, возникают социальные барьеры. Возможность их преодоления в общем случае зависит от социально-политического устройства общества.

Характеристика категории «труд» предполагает необходимость обратиться к другим характеристикам трудового процесса.

Условия труда – это совокупность элементов производственного процесса, окружающей (производственной) среды, внешнего оформления рабочего места и отношения работника к выполняемой работе, которые раздельно или в совокупности оказывают влияние на функциональное состояние организма человека в процессе труда. Выделяют следующие условия труда:

Социально-экономические:

- социально-политические;
- экономические;
- нормативно-правовые;
- социально-психологические.

Техническо-организационные факторы:

- средства и предметы труда, технологические процессы;
- организация производства и труда;
- способы транспортировки сырья, продукции.

Естественно-природные факторы:

- географические;
- климатические;
- геологические;
- биологические.

Наиболее распространенная классификация в современной теории и практике:

- психофизиологические условия;
- санитарно-гигиенические условия;
- эстетические;
- социально-психологические.

Первые три группы факторов (психофизиологические, санитарно-гигиенические, эстетические) зависят от работодателя, он обязан их обеспечить. Руководство организации должно обеспечивать сотрудникам безопасные условия труда, обеспечить социально-гигиенические условия, предотвращающие профессиональные заболевания. Основой для их создания являются отраслевые и межотраслевые правила по охране труда, санитарные нормы.

Классификация труда по различным признакам:

- *по характеру и содержанию* – наемный и частичный; индивидуальный и коллективный; по желанию, необходимости и принуждению; физический и умственный; репродуктивный и творческий; разной степени сложности;
- *по предмету и продукту труда* – научный, инженерный, управленческий, производственный, предпринимательский, инновационный, промышленный, сельскохозяйственный, транспортный и коммуникационный;
- *по средствам и способам труда* – ручной (технически невооруженный), механизированный и автоматизированный (компьютеризированный), низко-, средне- и высокотехнологичный, с различной степенью участия человека;
- *по условиям труда* – стационарный и передвижной; наземный и подземный, легкий, средней тяжести и тяжелый; привлекательный и непривлекательный; свободный и регламентированный.

1.6. Экономика и социология труда как наука

Для прояснения предмета, задач и функций данной дисциплины остановимся на прояснении специфики каждой дисциплины. Экономика труда изучает экономические закономерности в области трудовых отношений, в том числе специфические формы проявления сущности труда, такие, как занятость, организация, оплата, эффективность и др.

Предметам социологии труда являются структура и механизм социально-трудовых отношений, а также социальных процессов и явлений в сфере труда. Цель социологии труда – это исследование социальных процессов и разработка рекомендаций по их регулированию и управлению, прогнозированию и планированию, направленных на создание оптимальных условий для функционирования общества, коллектива, группы, отдельного индивида в сфере труда и достижение на этой основе наиболее полной реализации и оптимального сочетания их интересов.

Экономика и социология труда направлены на изучение трудового потенциала общества, путей его формирования и рационального использования в интересах повышения эффективности национальной экономики для целей жизнеобеспечения человека и общества.

Общие категории и понятия:

- разделение труда;
- кооперация труда;
- квалификация кадров;
- миграция населения,
- стимулирование;
- социально-трудовые отношения.

Экономические дефиниции:

- рынок труда;
- организация труда;
- тарификация работ и рабочих;
- аттестация персонала;
- тарифная система;
- фонд оплаты труда;
- нормативы образования социальных фондов;
- нормы времени;
- затраты на воспроизводство рабочей силы;
- заработная плата;
- производительность труда.

Социологические дефиниции:

- социальные процессы;
- социальные;
- отношения;
- социальная группа, социальный статус;
- нормы поведения;
- ценностные ориентации;
- ценностно-нормативное регулирование трудового поведения;
- мотивация, адаптация.



Задачи экономики и социологии труда:

1. Изучение сущности и механизмов экономических и социальных процессов в сфере труда в контексте жизнедеятельности человека и общества.
2. Изучение факторов и резервов эффективной занятости, формирования и рационального использования трудового потенциала общества и организации, повышения эффективности и производительности труда.
3. Выявление взаимосвязей социально-трудовых отношений с экономическими отношениями и процессами, протекающими в национальной экономике рыночного типа, ориентированной на социальное развитие, а также взаимосвязей рынка труда с рынками сырья, капитала, фондовыми рынками.

1.7. Список источников, использованных для подготовки лекции

1. Дудина О.И. Современные требования производства к качеству рабочей силы и оценка персонала предприятий [Электронный ресурс] : Ч.1 / О.И. Дудина, В.А. Зеленкова. // Портал Человеческие ресурсы. – Режим доступа: http://www.rhr.ru/index/rule/employees_certification/11890,0.html (дата обращения 13.06.2013).
2. Кадры предприятия. – 2007. – № 4*.
3. Остапенко М.Ю. Экономика и социология труда в вопросах и ответах – М.: Инфра-М, 2001.

* Электронная версия: http://www.rhr.ru/index/rule/employees_certification/11890,0.html



2. ФОРМЫ И СПОСОБЫ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ИСТОРИИ ЧЕЛОВЕЧЕСТВА

2.1. Труд в традиционном обществе

Роль труда в жизни человека и общества не оставалась неизменной на протяжении исторического развития. Значительная часть человеческой истории связана с так называемым *традиционным* или *доиндустриальным* типом общества. Традиционным оно названо потому, что жизнь в нем строилась по заведенным обычаям, традициям, образцам поведения, заветам предков. Жизнь людей строилась на общинных принципах, так было легче выжить. В традиционных обществах человек, как правило, не был волен выбирать себе занятие (по крайней мере возможности выбора не сопоставимы с современными), а занимался тем же, чем и его предки. Люди верили, что судьба и вид хозяйственной деятельности предначертаны свыше. Профессиональные приемы передавались из поколения в поколение: от отца – сыновьям, от мастера – ученикам. Труд человека в основном был связан с получением благ непосредственно от природы, а большая часть населения была занята в сельском хозяйстве. Поэтому подобный тип общества именуется «аграрным» или «доиндустриальным».

Основу хозяйства составляло самообеспечение, а приобретение продуктов на стороне (через обмен или торговлю) хотя и практиковалось, но не играло такой важной роли, как сейчас. Подобный тип хозяйства называется *натуральным*. Дошедшие до нас свидетельства о древних цивилизациях (например, в виде памятников архитектуры и т.п.) говорят о существовании определенных способов организованного использования рабочей силы, материалов и времени при строительстве больших сооружений.

Однако на протяжении многих столетий хозяйственная жизнь человека и труд в частности не являлись предметом специального рассмотрения. Эти феномены были составной частью осмысления общественной жизни и содержались в религиозных и философских учениях. В них хозяйственная жизнь человека только начинала осмысливаться как самостоятельная реальность. Да и на практике трудно было выделить в чистом виде собственно экономический аспект из общего потока социальной жизни. Кроме того, труд как таковой для мыслителей и философов древности не был привлекательным объектом анализа. Они за-



нимались прежде всего проблемами бытия и познания, значительно меньше интересуясь практической деятельностью человека, которая была уделом низших слоев общества или же вовсе рабов. Таким образом, отношение к труду и вообще к земной деятельности формировалось на основе общих представлений о мире, Боге и человеке, которые проповедовали те или иные религиозные или философские учения. Эти учения во многом содержали нормативный (этический) компонент – представления о должном.

Ради чего трудится человек? Что есть сам труд – наказание или призвание, проклятие или благо? Какие виды трудовой деятельности угодны Богу? Какие полезны, а какие вредны для общества? Длительное время в истории человеческого общества труд, в силу неразвитости орудий, требовал большого физического напряжения и для большинства людей был непосредственно связан с выживанием. Поэтому люди считали труд наказанием и стремились избегать его или переложить на других. Для свободных граждан античной эпохи было характерно презрение к физическому труду, которым занимались рабы. Свободные граждане посвящали себя политической деятельности, культурному творчеству, активному досугу, то есть свобода понималась прежде всего как свобода от необходимости работать. Общество противопоставляло себя труду: тот, кто был вынужден работать, был не только несвободен, он даже не считался членом общества. В этом смысле античное общество – общество нетруда.

Величайший философ древности Аристотель (384–322 гг. до н.э.) обосновывал «естественное» разделение труда на физический и умственный, считая, что одни люди от рождения предназначены властвовать, другие – подчиняться. Например, он писал: «Полезность, доставляемая домашними животными, мало чем отличается от пользы, доставляемой рабами: и те и другие своими физическими силами оказывают помощь в удовлетворении наших насущных потребностей» или вовсе называл рабов «говорящим орудием». Но Аристотель все же разглядел взаимосвязь между низкой степенью развития производительных сил и рабством. Это, в частности, видно из следующих его строк: «если бы ткацкие челноки ткали сами, то не потребовалось бы ни мастеру помощников, ни господину рабов». Во времена Аристотеля стремление к умножению денежного богатства не стало еще нормой поведения, более того, такое поведение скорее не вписывалось в устоявшийся порядок жизни. Этим обусловлено понимание Аристотелем целей хозяйственной деятельности. Он выделил две сферы, которые назвал *экономия* и *хрематистика*. Экономия связана с искусством обеспечения себя необходимым для жизни: деятельностью, направленной на создание благ для дома и госу-



дарства. Основной целью хрематистики является извлечение прибыли, накопление богатства, что Аристотель считал противоестественным и заслуживающим порицания. Поэтому он подверг критике виды деятельности, с которыми такой тип поведения был связан теснее всего, – коммерческую торговлю (в отличие от меновой или бартерной) и ростовщичество. Последнее вызывало особое негодование Аристотеля. По его мнению, деньги предназначены лишь для обмена и не могут порождать новые деньги, а процент является самой противоестественной формой дохода. Аристотель с сожалением констатирует, что с появлением денег происходит разрушение экономики, превращение ее в хрематистику – искусство делать деньги, в котором «никогда не бывает пределов в достижении цели, так как целью здесь оказывается беспредельное богатство и обладание деньгами... все, занимающиеся денежными оборотами, стремятся увеличить свои капиталы до бесконечности»*. Вместо того, чтобы быть средством, богатство само становится целью и начинает конкурировать с другими целями, более значимыми в современном ему обществе.

2.2. Протестантская этика: от мирозерцания к постоянному труду

В традиционном обществе основным регулятором жизни людей в целом и их трудовой деятельности в частности выступала религия. Раннее христианство и Римско-католическая церковь периода средневековья практически не интересовались мирской деятельностью человека. Церковь была погружена в теологические проблемы природы человека, его общения с Богом, спасения души и т.п. На этом уровне значение мирской деятельности человека было минимальным. Труд в христианстве рассматривается прежде всего как наказание за первородный грех человека. В подтверждение, как правило, приводится библейский текст (слова Бога, обращенные к человеку): «проклята земля за тебя, со скорбью будешь питаться от нее во все дни жизни твоей, терние и волчцы произрастит она тебе; и будешь питаться полевой травой; в поте лица будешь есть хлеб, доколе не возвратишься в землю, из которой ты взят». Христианское понимание труда как наказания божьего основывается на том, что своим трудом человек может обеспечить себе только биологическое существование, но не может достигнуть конечной цели – спасения души. Подлинное духовное существование человека дается через отвлеченное созерцание. В этом отношении идеалом духовной жизни

* Цит. по: Аникин А.В. Юность науки. М., 1979. С. 25.

становится монашеская аскеза. В целом труд воспринимался лишь как данность мироустройства, с которой приходится мириться. Христианством также долгое время гневно осуждалась хозяйственная деятельность, направленная на получение прибыли.

Неприязненное отношение к богатству и обогащению выражено в евангельской притче, согласно которой «удобнее верблюду пройти сквозь угодное ушко, нежели богатому войти в Царство Божие», а образ Иисуса Христа, изгоняющего торговцев из храма, стал назидательным примером отношения к ряду профессий.

Средневековый теолог и философ Фома Аквинский (1225–1274), замечал, что «торговля имеет в себе нечто постыдное». Наибольшей критики опять же подвергалось ростовщичество, т.к. оно не доставляет обществу необходимых для жизни предметов. Ф. Аквинский называл ростовщичество «постыдным ремеслом» и даже считал аморальным обложение налогами ростовщических капиталов, расценивая это как соучастие в греховных доходах. В итоге запрет на взимание процентов в христианских странах был закреплен законодательно, а его отмена произошла в Англии в XVI в., а во Франции – только в конце XVIII в. в период французской революции.

XVI в. отмечен важным событием – так называемой церковной *реформацией*, – в результате которой от католической церкви отделилось особое направление христианства – *протестантизм*. В связи с этим возникли коренные изменения в отношении к труду, которые, по мнению известного немецкого социолога Макса Вебера (1864–1920), явились фактором, способствовавшим развитию западного индустриального общества (капитализма). Главными идеологами протестантизма выступили Мартин Лютер (1483–1546) и Жан Кальвин (1509–1564). Для нового христианского учения характерен переход от созерцательного понимания набожности к ярко выраженному активистскому. Протестантизм требовал от всех верующих, чтобы они подтверждали свою веру не только молитвами, но и трудом.

В отличие от средневекового католицизма, где идеалом служил отказ от всего мирского (монашеский образ жизни), единственным средством быть угодным Богу, с точки зрения Лютера, служит неустанный труд в своей профессии. При этом, чем более деятельность человека угодна Богу, тем больше она вознаграждается уже в этой земной жизни. Успех, состоятельность, преуспевание являются показателями избранности для спасения. Таким образом, труд, прежде не входивший в число приоритетных ценностей, возвышается до уровня высочайших религиозных ценностей, наполняется нравственным содержанием, рассматривается как призвание.

Очень важно, что в отличие от прежних времен протестантские учения сформировали отношение к предпринимательству как к общественно-полезной и богоугодной деятельности. Предпринимательство подразумевало рациональное ведение хозяйства в форме предприятия в соответствии с этическими принципами и строгой законностью. Высокие прибыли рассматривались как важный показатель успеха в предписанной Богом деятельности. Однако сам предприниматель ни в коем случае не должен был наслаждаться плодами богатства, помня, что труд – религиозная обязанность.

В результате получилось так, что моральные требования протестантизма в целом соответствовали необходимым условиям экономического развития, предполагающим превышение инвестиций над потреблением. Новая этика, с одной стороны, зажала в железные тиски аскетизма личное потребление, а с другой – развязала руки безграничному производству ради производства. Следует отметить, что М. Лютер и Ж. Кальвин, конечно же, не ставили своей целью пробуждение особого «капиталистического духа», как его назвал немецкий социолог М. Вебер. Культурное и экономическое воздействие Реформации явилось в значительной степени непредвиденным последствием их деятельности. Но на авансцену общественной жизни выдвинулись новые ценности – трудолюбие, моральная дисциплина, добросовестная работа, а жизненный успех и накопление капитала перешли в разряд важных целей человеческого существования. На смену традиционному обществу постепенно приходит индустриальное общество, которое с полным правом можно назвать «обществом труда».

2.3. Индустриальное общество как «общество труда»

В конце XVIII–XIX вв. в результате так называемых промышленных революций формируется *индустриальное общество*, которое, если оставить в стороне терминологические нюансы также именуют *капиталистическим*. Индустриальным его называют потому, что в центре экономической системы находится промышленное производство (вторичная переработка) в отличие от добывающего характера доиндустриальных (аграрных) обществ. Капиталистическим – потому, что основным фактором, от которого зависит экономическое развитие, становится капитал (финансовые ресурсы, воплощенные в средствах производства, исходных материалах, заработной плате и т.п.).

В этот период, в том числе и под влиянием протестантизма, меняется место хозяйственной деятельности в жизни человека и общества: из средства выживания или поддержания привычного уровня потребления (который сводился к минимальному набору благ), она во многом



превратилась в главную цель существования, основной тип человеческой деятельности. В связи с этим роль чисто экономической составляющей – максимизации результата (прибыли, полезности и т.п.) – в мотивации хозяйственной деятельности резко возросла. К. Маркс по этому поводу с сожалением замечал: «Древнее воззрение, согласно которому человек, как бы он ни был ограничен в национальном, религиозном, политическом отношении, всегда выступает как цель производства, кажется куда возвышеннее по сравнению с современным миром, где производство выступает как цель человека, а богатство как цель производства»*. Однако именно это инициировало использование ресурсов в колоссальных масштабах и небывалый экономический рост. Только благодаря этому мы можем наблюдать сегодня тот уровень материального благосостояния, которого достигло большинство населения экономически развитых стран. С возникновением и развитием индустриального (капиталистического) общества намечается крутой поворот в анализе труда. Выделим три наиболее существенных момента, характерных для осмысления труда в индустриальном обществе.

Во-первых, именно в этот период активно происходит формирование и становление большинства важнейших общественных наук (включая экономику и социологию), в которых сам труд становится объектом специального научного анализа. В экономической науке он становится важной аналитической категорией, осмысливается как фактор производства. В рамках социологии начинает изучаться общественная роль труда, социальные процессы с ним связанные.

Во-вторых, в это время происходит формирование «армии наемного труда» или «рабочего класса», состоящего из бывших крестьян, лишенных возможности получать средства к существованию от собственного участка земли и вынужденных предлагать за вознаграждение свою способность к труду. Разворачивается процесс урбанизации и концентрации трудящихся масс в местах работы. Тяжелые условия существования работников выдвинули на повестку дня так называемый «рабочий вопрос». Глубокая поляризация общества обострила социальные отношения, то и дело принимающие форму открытых столкновений. В результате повышенное внимание ученых, политических деятелей и общественности уделяется проблемам социального консенсуса и регулирования социальных отношений как на уровне предприятия, так и на уровне общества в целом.

В-третьих, получила развитие прикладная функция науки. Традиционное общество было ориентировано на поддержание сложившегося

* Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. М., 1955–1974. Т. 46. Ч. 1. С. 476.



порядка вещей. Способы выполнения работ и организации совместного труда передавались из поколения в поколение, а периодически возникающие инновации носили случайный характер. В индустриальном обществе совершенствование производственного процесса было поставлено на систематическую основу и стало одной из важных задач науки. Усилия ученых сконцентрировались на вопросах эффективности производства, максимальной отдачи, повышения производительности труда, решения возникающих социальных проблем. Интересно, что слово «индустрия» (лат. – *industria*), давнее название типу общества, означает «прилежный», «трудолюбивый». Таким образом, индустриальное общество – «трудолюбивое общество».

Характеристика индустриального общества как *общества труда* связана с тем, что труд в народном хозяйстве превратился в основной вид занятости. Наемный труд и предпринимательство сильно потеснили домашний труд: теперь большинство потребляемых человеком благ создавались за пределами домашнего хозяйства и обращались на рынке. Основная часть населения была вовлечена в армию наемного труда (*промышленный пролетариат*), а заработная плата стала основным источником средств к существованию. В результате понятия труда и наемного труда в сознании людей стали практически тождественными.

В индустриальную эпоху труд и профессия становятся осью человеческого существования, определяя положение в обществе, доход, образ жизни, круг общения и т.п. В этом качестве профессиональный статус отодвигает на второй план вещи, некогда первостепенной значимости: религиозную и этническую принадлежность, знатность рода и т.п. Время для человека четко разделилось на рабочее и не рабочее (свободное). Люди индустриальной эпохи привыкли жить по строгому расписанию вплоть до выхода на пенсию. Ежедневный ритм труда, трудовая дисциплина, трудовая этика сформировали особый менталитет человека индустриального общества, который мыслил и определял себя только посредством работы. Английский теоретик менеджмента Чарлз Хэнди замечает по этому поводу: «одна до скончания века работа должна была одновременно обеспечивать все наши потребности: интерес к труду или удовлетворение от него, встречи с интересными людьми и пребывание в хорошей компании, гарантии обеспечения будущего и средств для жизни, возможность развития в соответствии с реальностью».

2.4. Труд в постиндустриальном обществе

Сегодня общество переживает новую глобальную трансформацию – становление *постиндустриального (информационного) общества*. Трехзвенная концептуальная схема, с помощью которой мы представи-

ли эволюцию хозяйства, разработана в рамках теории постиндустриального общества, наиболее известными представителями которой являются американские ученые Даниэл Белл, Элвин Тоффлер и др. Если характер доиндустриального и индустриального общества уже не вызывает жарких споров, то осмысление постиндустриального общества еще в самом разгаре. Действительно, сегодня мы можем наблюдать лишь контуры формирующего общества. Постиндустриальным новое общество называют потому, что перерабатывающая промышленность как локомотив экономического развития и капитал как основной фактор производства теряют свою роль. Все большая часть народного богатства сегодня создается в непроизводственной сфере или сфере услуг, причем услуг высококвалифицированных, связанных с современными технологиями (финансовые услуги, телекоммуникации, развлечения и т.п.). Поэтому на повестку дня встал вопрос о пересмотре традиционной трехсекторной (сельское хозяйство, промышленность, сфера услуг) модели хозяйства и переходе к четырехсекторной модели на основе выделения (преимущественно из сфер услуг) дополнительного информационного сектора, связанного с производством, обработкой и передачей знаний и информации.

Знания, информация и основанный на них высококвалифицированный труд становятся сегодня основным производственным ресурсом. Отсюда и второе имя – информационное общество. Знания и раньше облегчали человеку его труд, однако они имели при этом скорее вспомогательную функцию. Сегодня же именно они определяют львиную долю стоимости продуктов и услуг. Продукты и услуги в этом смысле становятся все более «интеллектуальными», основанными на знании, а не на непосредственном (физическом) труде. Так, до 70 % стоимости современного легкового автомобиля образуют дизайн, электроника и другие интеллектуальные компоненты. Образно говоря, автомобиль сегодня – это уже не колеса с чипами, а чип с колесами. Современные технологии преобразуют и такую древнейшую сферу трудовой деятельности как сельское хозяйство, которое также становится наукоемкой отраслью, благодаря развитию генетики биотехнологий.

2.5. Список источников, использованных для подготовки лекции

1. Попов Ю.Н. Современная экономика и социология труда: учеб. пособие / Ю.Н. Попов, А.В. Шевчук; Акад. нар. хоз-ва при Правительстве РФ. – М.: Экон-Информ, 2003. – 230 с.

3. РЫНОК ТРУДА И БЕЗРАБОТИЦА

3.1. Рынок труда. Виды рынка труда

Спрос на рынке труда – это спрос на трудовые ресурсы. Спрос на рынке труда формируется под воздействием спроса на товары и услуги, производимые с помощью этого труда. Поэтому спрос на рынке труда является производным от спроса на товары и услуги. Субъектами спроса на рынке труда выступают работодатели. Их можно разделить на две группы:

- бизнес;
- государство.

Количество спроса на рынке труда зависит от желания работодателей использовать в качестве ресурса труд, либо заменить его на другие факторы производства (например, автоматизация труда). Одним из определяющим данное решение работодателя фактором является цена труда – то есть заработная плата. Так в странах, где уровень труда достаточно высокий работодатели стремятся больше использовать капитал (различные технические средства), чем большое количество наемных работников. В результате уровень оплаты труда влияет на качество требуемой рабочей силы (высококвалифицированная, низкоквалифицированная).

Предложение на рынке труда – это предложение трудовых ресурсов. Субъектами предложения на рынке труда являются домохозяйства. Домохозяйство – субъект экономики, который состоит из одного ведущего самостоятельное хозяйство индивида или, чаще, группы людей, живущих совместно и ведущих общее хозяйство. Как правило, такая группа лиц объединена родственными или семейными связями (семья, одинокий человек и так далее). Под ведением общего хозяйства при этом понимается не сельское хозяйство, а совместный быт, расходы, проживание в одной квартире и так далее.

Количество предложения рабочей силы зависит от уровня заработной платы, демографической ситуации в регионе, соотношения среднего уровня оплаты труда и прожиточного минимума (например, может ли один член семьи содержать всю семью), миграционных процессов.

Можно выделить следующие виды рынка труда: конкурентный, монополистический, рынок труда при участии на нем профсоюзов, двухсторонняя монополия.

Конкурентный рынок труда характеризуется следующим:

- имеется большое число работодателей, конкурирующих друг с другом при найме определенной рабочей силы;
- наличие предложения от независимых друг от друга наемных работников, имеющих равную квалификацию;
- работодатели и наемные работники не в силах контролировать ставки заработной платы.

Монопсонистический рынок труда характеризуется тем, что на таком рынке имеется только один работодатель. В результате такой работодатель может контролировать и самостоятельно устанавливать уровень оплаты труда. В роли такого работодателя может выступать, градообразующее предприятие или предприятие какой либо специфической отрасли. Работодатель в данном случае имеет монопсонистическую власть. Однако эта власть существует только в краткосрочном периоде, так как рабочая сила – это мобильный ресурс. С течением времени люди могут переехать в другую местность либо изменить квалификацию.

Отличительной особенностью рынка труда при участии на нем профсоюзов является, то что профсоюзы оказывают влияние на работодателя. Они могут воздействовать на состояние рынка труда путем участия во взаимоотношениях между работодателями и наемными работниками, требуя повышения уровня оплаты труда и социальной защищенности наемных работников (например, путем разработки коллективных договоров). По этому ставки оплаты труда могут завышаться по сравнению с конкурентными. Однако следует заметить, что профсоюзы должны быть абсолютно независимыми от работодателя чтобы иметь такое влияние.

Модель двухсторонней монополии характерна для условий монопсонистического рынка, на котором действуют сильные профсоюзы. В результате уровень оплаты труда и количество нанимаемой рабочей силы приближаются к конкурентному рынку труда.

3.2. Структуризация и сегментация рынка труда

Сегментация труда – это объективно обусловленный процесс его структурирования, при котором под воздействием политико-экономических и социальных факторов развития общества возникает естественное разделение труда и формируются отдельные субрынки, или сегменты, отличающиеся различными характеристиками, исходя из особенности каждой категории работников.

При изучении сегментации рынка труда обычно используют три признака:

1. Профессионально-отраслевой.
2. Квалификационно-зарплатный.
3. Социально-демографический.

Путем сочетания этих признаков могут быть выделены различные группы работников, различающиеся приоритетностью сферы деятельности и уровнем материальной обеспеченности:

- дефицитные высококвалифицированные группы работников, занятые в развивающихся отраслях и сферах деятельности при достаточно высоком уровне гарантий занятости и росте доходов, превышающем уровень инфляции и общего экономического роста;
- избыточные высококвалифицированные группы работников сокращаемых или неразвивающихся сфер деятельности при отсутствии или недостаточности гарантий занятости к уровню доходов, соотносимом с темпами инфляции;
- дефицитные квалифицированные и низкоквалифицированные группы работников в развивающихся сферах деятельности с относительной стабильностью занятости при уровне доходов, отстающем от темпов инфляции, нуждающиеся в социальной поддержке;
- избыточные квалифицированные и низкоквалифицированные группы работников в сокращаемых или неразвивающихся сферах деятельности при отсутствии или недостаточности гарантий занятости и уровне доходов, значительно отстающем от темпов инфляции;
- работники, относящиеся к любой из названных категорий, но в то же время принадлежащие к социально уязвимым группам, отличающимся ограниченной возможностью использования трудового потенциала, что в большей или меньшей степени снижает гарантии их занятости и уровень доходов.

Сегментация позволяет конкретно оценивать состояние рынка труда по каждой категории работников с точки зрения занятости и безработицы, конкуренции между наемными работниками и между работодателями, т.е. установить частное условие равновесия внутри субрынка.

При изучении рынка труда спрос на труд обычно рассматривается в разрезе четырех основных уровней:

- отдельного предприятия, организации;
- отраслей;
- регионов;
- экономики в целом.

В условиях действия этих структур происходит соответствующая сегментация рынка, отражающая в целом общественные потребности. Сегментация данного рынка может быть конкретизирована и рынок труда разделен на пять следующих сегментов:

- рынок специалистов наиболее высокой квалификации;
- рынок квалифицированных кадров;
- рынок труда рабочих профессий;
- рынок труда малоквалифицированных работников и сферы услуг;
- остаточный рынок труда.

Такого рода многосегментная структура рынка характерна для большинства развитых стран мира. Здесь особо важно отметить, что, в отличие от других рынков рынок труда в развитых странах в большей мере регулируется государством. В большей степени это относится к странам с переходным типом экономики, где рынок находится в стадии формирования и где процессы становления рыночной системы хозяйствования связаны с резким увеличением числа высвобождаемых из различных отраслей экономики в связи с ее структурной перестройкой.

Кроме того, возрастание роли государственного регулирования социально-трудовой сферы может быть обусловлено сильным влиянием ряда неэкономических факторов, среди которых особое значение имеют демографические процессы. По критерию стабильности трудовых отношений рынок труда делится на три сектора – ядро, периферия, безработные.

Ядро – первичный рынок труда – это наемные работники, имеющие стабильную занятость, полное рабочее время, достаточно высокий уровень оплаты труда, условия для профессионального роста и так далее. В данном случае наемного работника устраивает его существующее положение.

Второй сектор – периферия – вторичный рынок труда. Для него характерна частичная занятость (неполное рабочее время, сезонные работы, краткосрочные контракты). Рабочие места не престижны, трудоемки, низкий уровень оплаты труда и социальной защищенности. Отсутствуют возможности для профессионального роста. Лица, занятые на данном сегменте скорее склонны к смене работы.

Третий сектор – безработные. Безработные – это собственно трудовой резерв для первичного и вторичного рынков труда.

По степени воздействия государства на рынок труда выделяют:

- рынок контролируемый и регулируемый государственными органами занятости;
- неконтролируемый рынок рабочей силы.

Рабочая сила имеет свою специфику в зависимости от пола, возраста, здоровья, образования, уровня квалификации. По этим признакам рынок труда также структурируется.

Также рынок труда подразделяется на открытый и скрытый. Открытый рынок труда – это все трудоспособное население, фактически ищущее работу и все вакантные места. Открытый рынок труда состоит из официальной и неофициальной его частей. Официальная часть рынка труда проходит через государственные органы занятости, а неофициальная – это лица занимающиеся трудоустройством без помощи государственных органов.

Скрытый рынок труда – это работники, занятые в настоящий момент, но с большой вероятностью могущие оказаться без работы, а также формально числящиеся, но не получающие заработную плату (вынужденные отпуска). Здесь формируется скрытая и потенциальная безработица.

Теневой рынок труда – это наемные работники не зарегистрированные в государственных органах, не имеющие трудовых соглашений и социального страхования. Теневой рынок труда подразделяется на теневой рынок труда в легальных сферах деятельности и нелегальных (запрещенных законом) сферах деятельности. Размеры скрытого, открытого и теневого рынков определяются путем социологических исследований.

3.3. Внешний и внутренний рынки труда

Среди типов рынка труда выделяют внешний, или профессиональный, рынок труда и внутренний – внутрифирменный рынок. Внешний – профессиональный рынок труда характеризует отношения между продавцами и покупателями труда в масштабе страны, региона, отрасли. Он предполагает первичное распределение работников по сферам приложения труда и их движение между предприятиями. Для этого необходимо, чтобы у предлагающих услуги труда было наличие профессий и специальностей, в которых нуждаются многие предприятия. Внешний рынок труда предполагает возможность свободного перехода с одного места работы на другое. Система профессионального обучения на этом рынке труда ориентирована на законченную профессиональную подготовку работников, которые могут быть использованы на различных предприятиях и в разных отраслях. На внешнем рынке действуют отраслевые профсоюзы, объединяющие работников отдельных отраслей. Имеются и профсоюзы, объединяющие работников по профессиям. Внутренний рынок труда образуется в связи с перемещением работников с одной должности (работы) на другую в пределах одного предприятия. Это перемещение может происходить по горизонтали – переводом на другое рабочее место (без повышения в должности и без изменения

квалификации) и по вертикали – переходом с повышением в должности или ростом квалификации. Внутренний рынок ориентирован на работников, специализированных для работы в условиях конкретного предприятия с учетом его особенностей. Предприятие, если нет против этого каких-то серьезных причин, заинтересовано в сохранении людей, знающих специфику его производства. Поэтому развитие внутреннего рынка работает на снижение текучести кадров. Профессиональная подготовка здесь направлена на обучение работников специфичным для предприятия профессиям. В организацию обучения вкладываются значительные средства, сроки обучения более продолжительны, чем при системе ученичества. Развиваются системы «непрерывного образования», предполагающие систематическое повышение квалификации работников.

Оценка состояния и прогноз ситуации на рынке труда осуществляется Государственной службой занятости. В соответствии с федеральным законом «О занятости населения», для объективной оценки состояния рынка труда и положения в области занятости населения в Российской Федерации устанавливается государственная статистическая отчетность. Органы службы занятости обмениваются на безвозмездной основе с органами государственной статистики, налоговыми органами, органами миграционной службы и другими заинтересованными государственными органами отчетной документацией и сведениями, необходимыми каждой из сторон для выполнения своих функций.

Основными прогнозируемыми показателями являются: а) объем и структура предложения труда; б) объем и структура спроса на труд.

Прогноз осуществляется исходя из демографической ситуации (количество населения, пол, возраст, профессионально-квалификационная структура, здоровье населения и так далее), уровня оплаты труда и инфляции, прогнозируемых направлений и уровней регионального развития, других экономических показателей.

3.4. Список источников, использованных для подготовки лекции

1. Сегментация рынка труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://econom-zadachi.narod.ru/glava5/5.5/15.htm> (дата обращения 11.06.2013).

2. Субъекты спроса и предложения на рынке труда [Электронный ресурс] // Российское образование : федеральный портал : – Электрон. дан. – 2002. – Режим доступа: edu.dvgups.ru/METDOC/EKMEN/MEN/UPR_TR_RES/UMKDO/L5.HTM#Субъекты (дата обращения 14.06.2013).

4. Трудовой потенциал общества, организации, человека

4.1. Трудовые ресурсы общества

Состояние и развитие общества в значительной степени определяется количеством и составом его населения. Под населением понимается совокупность людей, живущих на определенной территории – в муниципальном образовании района, города, региона, страны.

Частью населения и фактором экономического развития общества являются человеческие ресурсы, но данный термин используется, как правило, за рубежом. В России оперируют категориями «трудовые ресурсы» и «трудовой потенциал общества». Трудовые ресурсы – это одна из форм выражения понятия «человеческие ресурсы».

Термин «трудовые ресурсы» впервые применил академик С.Г. Струмилин в 20-е гг. XX столетия. В 1954 г. Международная конференция статистиков труда утвердила определение «общие трудовые ресурсы», включившие «собственно трудовые ресурсы» и «военнослужащих».

Трудовые ресурсы в сегодняшнем понимании – это трудоспособная часть населения, которая, обладая физическими и интеллектуальными возможностями, способна производить материальные блага или оказывать услуги.

Физические и интеллектуальные возможности населения зависят, как известно, от возраста. В ранний и зрелый период жизни они формируются и умножаются, а к старости утрачиваются.

С точки зрения отношения к трудовой деятельности все население условно подразделяют на три группы:

- 1) дорабочий возраст – это период получения общего профессионального образования;
- 2) рабочий;
- 3) послерабочий (пенсионный возраст).

Согласно сложившейся статистической практике трудовые ресурсы состоят:

- 1) из трудоспособных граждан в трудоспособном возрасте, работающих в экономике страны;
- 2) граждан моложе трудоспособного возраста;
- 3) граждан, старше трудоспособного возраста.

Трудоспособный (рабочий) возраст – это период, в течение которого человек способен трудиться без ущерба для своего здоровья. К тру-

довым ресурсам из лиц трудоспособного возраста не относятся инвалиды I и II группы, а также лица, ушедшие на пенсию на льготных условиях.

С учетом социально-экономических условий страны и физиологических особенностей мужского и женского организма в каждом государстве устанавливаются законодательными актами возрастные границы трудоспособного (рабочего) возраста. Исторически эти границы менялись по социальным и экономическим мотивам.

В России трудоспособным возрастом в настоящее время считается: у мужчин – 16–59 лет включительно, у женщин – 16–54 года. В период первой пятилетки нижняя граница была 14 лет, а в конце второй и до сих пор – 16 лет. Нижняя граница определяет возраст вступления в трудоспособность, а верхняя – возраст выхода на пенсию. Россия является единственной или одной из немногих стран мира, где самая низкая верхняя граница для женщин, где для отдельных категорий работников пенсионный возраст сокращается на 5–10 лет (с вредными условиями труда); это связано, прежде всего, с уровнем жизни и с ее средней продолжительностью.

Расчет численности трудовых ресурсов производят тремя методами.

1. Демографический метод:

$$S_{\text{ТР}} = S_{\text{T}} - S_{\text{И}} - S_{\text{РП}} - S_{\text{П}}, \quad (1)$$

где $S_{\text{ТР}}$ – численность трудовых ресурсов;

S_{T} – численность населения в трудоспособном возрасте;

$S_{\text{И}}$ – инвалиды I и II группы;

$S_{\text{РП}}$ – число работающих подростков;

$S_{\text{П}}$ – число работающих пенсионеров.

2. Экономический метод:

$$S_{\text{ТР}} = S_{\text{З}} + S_{\text{ДХ}} + S_{\text{У}} + S_{\text{Б}} + S_{\text{НЗ}}, \quad (2)$$

где $S_{\text{З}}$ – фактически занятое население, включая занятых в личном, подсобном и сельском хозяйстве;

$S_{\text{ДХ}}$ – занятые в домашнем хозяйстве;

$S_{\text{У}}$ – учащиеся с отрывом от производства (старше 16 лет);

$S_{\text{Б}}$ – численность безработных;

$S_{\text{НЗ}}$ – остальные (незанятые) лица в трудоспособном возрасте.

Однако по этим методам результаты не могут совпадать из-за маятниковой миграции.

3. Определение численности трудовых ресурсов универсальным методом с учетом маятниковой миграции:

$$S_{\text{ТР}} = S_{\text{ТТ}} + S_{\text{РП}} + S_{\text{П}} + (S_{\text{ЛП}} - S_{\text{ЛВ}}), \quad (3)$$

где $S_{ТР}$ – трудовые ресурсы региона (муниципального образования города, региона);

$S_{ТТ}$ – численность трудоспособного населения в трудоспособном возрасте;

$S_{РП}$ – число работающих подростков;

$S_{П}$ – число работающих лиц пенсионного возраста;

$S_{ЛП}$ – число лиц, прибывших на работу в данный регион;

$S_{ЛВ}$ – число лиц, выбывших на работу из данного региона в другие регионы.

4. Количественные изменения численности трудовых ресурсов характеризуются такими показателями, как абсолютный прирост, темпы роста и темпы прироста трудовых ресурсов.

Абсолютный прирост определяется как разность между численностью трудовых ресурсов на начало и конец рассматриваемого периода (год, квартал):

$$S_{ТР} = S_{О} - S_{Н}, \quad (4)$$

где $S_{ТР}$ – абсолютный прирост трудовых ресурсов;

$S_{О}$ – численность трудовых ресурсов на начало периода;

$S_{Н}$ – численность трудовых ресурсов на конец периода.

Темп роста рассматривается как отношение абсолютной величины численности трудовых ресурсов в конце данного периода к их величине в начале периода. Если рассматривается темп за ряд лет, то среднегодовой темп определяется как средняя геометрическая:

$$T_{РС} = \frac{S_{Н}}{S_{О}}; \quad (5)$$

$$T_{РС} = \sqrt[n]{\frac{S_{Н}}{S_{О}}}, \quad (6)$$

где $T_{РС}$ – среднегодовой темп роста;

n – число лет;

$S_{Н}$ – численность трудовых ресурсов в конце периода;

$S_{О}$ – численность трудовых ресурсов в начале периода.

Темп прироста можно рассчитать по формуле

$$T_{РС} = \sqrt[n]{\frac{S_{Н}}{S_{О}}} - 1. \quad (7)$$

Трудовые ресурсы как социально-экономическая категория могут рассматриваться с четырех позиций:

- демографической;
- экономической;
- социологической;
- статической.

Демографический аспект отражает зависимость трудовых ресурсов от воспроизводства населения и учитывает такие его корректировки (характеристики), как пол, возраст, место жительства и др.

Экономический аспект выражает экономические отношения по формированию, распределению и использованию трудоспособного населения в общественном производстве.

Социальный аспект отражает формирование и использование трудовых ресурсов внутри исторически определенной формации и под ее влиянием.

Статический аспект характеризует трудоспособный (рабочий) возраст населения.

Структура трудовых ресурсов многогранна, ее можно поделить на две группы:

- количественная характеристика;
- качественная характеристика.

К количественным характеристикам трудовых ресурсов относят численность, их состав по полу, возрасту, общественным группам, месту жительства, национальности и языку, религии, занятости по отраслям и сферам экономики.

К качественным – образовательный уровень трудовых ресурсов, их профессионально-квалификационную структуру и т.д.

Не углубляясь в характеристику каждого показателя, необходимо остановиться лишь на некоторых. При анализе по возрасту особого внимания заслуживают молодежь и работающие пенсионеры, а по полу – работающие женщины. Их положение усугубляется в настоящее время трудностями трудоустройства и конкуренцией на рынке труда. В то же время основную часть предпринимателей, банкиров, менеджеров и других представителей современного бизнеса составляет именно молодежь с ее характерными особенностями – высокой мобильностью, активностью и смелостью.

Трудовые ресурсы России всегда отличались сравнительно высоким общеобразовательным и профессиональным уровнем. Однако эти позиции начали утрачиваться, особенно в последние годы, что требует нового подхода и отношения к образованию и науке.

По мере развития общества быстро меняется распределение трудовых ресурсов между городом и селом. Трудовые ресурсы города растут как количественно, так и качественно, они отличаются более высоким общеобразовательным и профессиональным уровнем. На селе же складывается неблагоприятная возрастная структура (молодежь мигрирует в город), здесь растет неполная занятость (сезонность) и излишняя численность работающих.

Однако трудовые ресурсы – это не единственное понятие, которое выражает человеческие ресурсы. В странах с развитой рыночной экономикой уже давно (с 1966 г.) утвердилось понятие «экономически активное население». В Российской Федерации переход на международную систему квалификации состава населения осуществлен с 1993 г.

Экономически активное население – это совокупность работающих и безработных (или, точнее, активно ищущих работу). Это часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг.

Некоторые авторы считают, что понятие «трудовые ресурсы» вообще утратило свое значение, а понятие ЭАН отождествляют с понятием «рабочая сила». Однако составные части (структура) трудовых ресурсов говорят о другом.

Из схемы видно, что трудовые ресурсы – более широкое, обобщающее понятие, оно характеризует именно имеющиеся ресурсы труда, в него входят как ЭАН, так и военнослужащие, а также лица, занятые учебой с отрывом от производства, не занятые трудом и не ищущие работу.

Экономически неактивное население – это то население, которое не входит в состав рабочей силы. К нему относятся следующие категории:

- а) учащиеся, студенты, аспиранты, докторанты очных форм обучения;
- б) лица, получающие различные виды пенсии;
- в) лица, занятые ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми и больными;
- г) лица, отчаявшиеся найти работу, прекратившие ее поиск;
- д) лица, у которых нет необходимости работать независимо от источника дохода.

В экономической теории принято рассчитывать уровень экономической активности населения по формуле

$$Y_{ЭА} = \frac{Ч_{ЭАН}}{Ч_{Н}} \cdot 100 \%, \quad (8)$$

где $Y_{ЭА}$ – уровень экономической активности населения;

$Ч_{ЭАН}$ – численность экономически активного населения;

$Ч_{Н}$ – общая численность населения.

Рабочая сила в экономической теории понимается как совокупность физических и интеллектуальных способностей, которыми располагает (обладает) человек и которые используются им для производства материальных и духовных благ. Носителем рабочей силы является человек. В условиях рыночного хозяйства рабочая сила является товаром, она продается и покупается, имеет потребительскую стоимость, стоимость и цену.

Некоторые утверждают, что предметом купли-продажи является труд, а не рабочая сила. Но это не так, поскольку труд – это процесс, и он не может быть предметом купли-продажи. Еще К. Маркс доказал, что потребительная стоимость товара – рабочая сила именно и состоит в том, что она способна приносить прибавочную стоимость, прибыль на вложенный капитал. А классики политической экономики А. Смит и Д. Рикардо сделали вывод о том, что прибыль, процент и рента являются нетрудовыми доходами, т.е. результатом эксплуатации.

Но для превращения рабочей силы в товар необходимы три условия.

Первое – работник должен быть лишен средств производства и средств существования.

Второе – работник должен быть юридически свободным, иметь возможность полностью распоряжаться своей рабочей силой.

Третье – на рынке должен быть владелец средств производства, способный покупать рабочую силу.

В условиях рыночной экономики – все эти условия налицо, в результате складывается система наемного труда.

Рабочая сила – это только та часть трудовых ресурсов, которая продает свою рабочую силу на рынке труда, т.е. это наемная рабочая сила и безработные. Количественно она меньше ЭАН, в странах с развитой рыночной экономикой она составляет от него 80–85 %. Остальная часть – это предприниматели, банкиры, фермеры, лица, занимающиеся индивидуальной трудовой деятельностью. То есть в рыночной экономике понятие «экономически активное население» шире понятия «рабочая сила», но уже понятия «трудовые ресурсы».

Таким образом, трудовые ресурсы – это важнейшая и активная часть ресурсов общества. Это более широкое понятие, чем ЭАН и рабочая сила. Они определяют все имеющиеся в данном регионе (муниципальном образовании) ресурсы живого труда, используемые и неиспользуемые в общественном производстве и сфере услуг.

4.2. Формирование трудовых ресурсов общества

Большое значение в формировании человеческих ресурсов имеет воспроизводство населения, под которым понимается процесс непрерывного возобновления поколений людей в результате взаимодействия рождаемости и смертности.

Различают три типа воспроизводства населения:

- расширенное – превышение числа рождений над числом смертей;
- простое – число рождений равно числу смертей;
- суженное – смертность превышает рождаемость.

Для характеристики воспроизводства применяют показатели рождаемости, смертности и естественного прироста. Рождаемость и смертность рассчитываются на 1000 человек населения и измеряются с помощью коэффициентов:

$$K_P = \frac{Ч_P}{N_{СГ}} \cdot 1000; \quad (9)$$

$$K_C = \frac{Ч_У}{N_{СГ}} \cdot 1000, \quad (10)$$

где K_P и K_C – коэффициенты рождаемости и смертности;

$Ч_P$ – число родившихся за год;

$Ч_У$ – число умерших за год;

$N_{СГ}$ – среднегодовая численность населения.

Разница между ними дает коэффициент естественного прироста населения:

$$K_{ЕП} = K_P - K_C. \quad (11)$$

По показателю общей численности населения Россия занимает 7 место: после Китая, Индии, США, Индонезии, Бразилии и Пакистана.

Наука о народонаселении, изучающая численность, состав, размещение и движение, называется демографией.

Однако воспроизводство имеет не только демографический, но и экономический и социальный аспекты (снижение уровня жизни, уменьшение детских учреждений, уровень младенческой смертности). Уже с середины 60-х гг. не обеспечивается даже простое воспроизводство населения (численность детей меньше, чем родителей). К началу 70-х гг. доминирующей стала двухдетная семья, затем росло число семей с одним ребенком. В 90-е гг. начался процесс суженного воспроизводства, депопуляция, естественная убыль населения. В ближайшее десятилетие рождаемость будет несколько выше за счет поколения женщин, родившихся в 80-е гг. Однако этого будет недостаточно для возоб-

новления естественного прироста населения. Поэтому далеко не случайно проблема демографического развития страны поднята в последнем послании Президента Российской Федерации Федеральному собранию Российской Федерации и создан специальный фонд будущих поколений.

Численность и состав населения во всех странах мира определяется с помощью переписей и микропереписей (выборочное обследование). Первая перепись населения в Российской империи была проведена в 1897 г. Первая советская прошла в 1920 г. (охватила $\frac{3}{4}$ населения), а всеобщая – в 1926 г., и первый учет населения был проведен более 4 тыс. лет назад в Китае.

Воспроизводство населения является исходным пунктом воспроизводства трудовых ресурсов. Воспроизводство трудовых ресурсов является важнейшей составной частью всего общественного воспроизводства. Оно включает в себя 4 фазы:

1. Формирование трудовых ресурсов – это процесс постоянного возобновления численности трудовых ресурсов. Формирование трудовых ресурсов определяется, прежде всего, естественным воспроизводством самого населения, новых поколений людей, приобретением и развитием их способности к труду. Оно зависит от следующих факторов:

- демографические: рождаемость, естественный прирост, структура, расселение, миграция и т.п.;
- природные: климатические условия, полезные ископаемые, плодородие почвы и т.д. От них зависят расселение, плотность населения и трудовых ресурсов, их формирование в наиболее благоприятных по природным условиям регионах (плотность населения в Китае – 1261, Южной Кореи – 452 человека на км², Японии – 336, Индии – 284, Великобритании – 237, Германии – 229, Вьетнаме – 219, Франции – 107, США – 27,6, России – 8,7, Австралии – 2,3 человека на км²);
- исторические: национальные традиции, обычаи, особенности семейного уклада, большая или малая подвижность, религия (например, цыган или татар);
- экономические: развитие материально-технической базы, производства отраслей и сферы деятельности, специализация труда, структура рабочих мест;
- социальные: уровень жизни, социальная инфраструктура, возможности здравоохранения, образования, развитие других социальных отраслей (транспорта, связи, энергетики и т.д.).

2. Фаза распределения определяет размещение трудовых ресурсов по территориям, сферам деятельности, отраслям и предприятиям.

При этом особенность трудовых ресурсов в том, что их нельзя аккумулировать, накапливать, как товары или оборудование, а надо распределять для дальнейшего потребления (использования) по мере их формирования.

3. Фаза обмена совершается на рынке труда, где трудовые ресурсы, вступая в стадию купли-продажи, становятся рабочей силой. В советский период данная фаза обмена в экономической науке не рассматривалась, т.к. купля-продажа рабочей силы отрицалась.

4. Фаза использования – заключительная фаза воспроизводства трудовых ресурсов. Она происходит в процессе трудовой деятельности и реализации способности к труду, в процессе производства материальных и духовных благ и услуг. Задача этой фазы – обеспечение эффективной занятости, создание условий для рационального и высокопроизводительного использования трудовых ресурсов.

Включение рыночных отношений в сферу воспроизводства трудовых ресурсов должно глубоко видоизменять поведение человека в этом процессе.

Например:

а) на стадии формирования у работников должны сложиться такие качества, как конкурентоспособность, умение доказать свою пригодность к конкурентному делу, готовность к освоению новой работы, повышению квалификации.

б) в процессе использования на первое место выдвигаются такие личные качества работника, как компетентность, ответственность, деловая активность, предприимчивость, коммуникабельность и т.д.

Таким образом, решение проблем воспроизводства населения и человеческих ресурсов требует проведения государством научных обоснований, продуманной и целенаправленной демографической политики, целью которой должно стать создание благоприятных условий для количественного и качественного роста населения.

4.3. Распределение (размещение) и движение трудовых ресурсов

Распределение трудовых ресурсов отражает уровень развития производительных сил, общественного разделения труда и относится к важнейшим экономическим пропорциям. Распределение занятых (работающих) трудовых ресурсов проходит по территориям, отраслям и секторам экономики.

Под распределением понимают также направление, трудоустройство граждан на работу в различные секторы экономики, на предприятия,

в учреждения и организации. Различают при этом два вида распределения трудовых ресурсов – первичное и вторичное.

При первичном распределении трудовые ресурсы впервые вступают в трудовую деятельность. При вторичном происходит перераспределение уже занятых в экономике трудовых ресурсов.

В советские времена распределение осуществлялось организованно и планомерно, а в настоящее время оно происходит через рынок рабочей силы.

Движение трудовых ресурсов – это сложный социально-демографический и экономический процесс.

Существует несколько *видов движения* трудовых ресурсов:

- *естественное движение* трудовых ресурсов.

Нормативная продолжительность трудовой жизни и трудовой активности (рабочий период):

у мужчин – 44 года (16–60);

у женщин – 39 лет (16–55).

Реальная продолжительность зависит от уровня смертности в рабочем периоде;

- *отраслевое движение* (связано с разными темпами развития различных отраслей);
- *профессионально-квалификационное* (связано с изменением профессии, разряда, должности);
- *социальное* (формирование новых социальных групп);
- *территориальное*.

Территориальное движение трудовых ресурсов называется миграцией. Ее виды:

- межгосударственная миграция (внешняя), связанная с выездом из стран (эмиграция) или въездом в страну (иммиграция);
- внутригосударственная (внутренняя);
- постоянная – переселение со сменой постоянного места жительства;
- циклическая (периодическая) – перемещение на определенный срок с возвращением к прежнему месту работы;
- временная – перемещение на длительный срок (работа по контракту в летнее время);
- сезонная – ежегодные перемещения на определенный период года (не более 6 месяцев – рыбная путина);
- маятниковая – жизненное передвижение из одного населенного пункта в другой на работу или на учебу (связана с изменением профессии, разряда, должности);

- эпизодическая – кратковременная и самая многочисленная;
- брачная миграция – перемена места жительства в связи с вступлением в брак.

4.4. Показатели и структура трудового потенциала

Слово «потенциал» означает средство, закон, источники, которые могут быть использованы в экономике как «ресурсный потенциал».

Понятие «трудовой потенциал» появилось в науке (экономической литературе) и средствах массовой информации в 70-е гг., а в научный оборот вошло в 80-е гг..

В 90-х гг. термин «трудовой потенциал» стал использоваться в государственных и правительственных документах. Так, в 1994 г. было принято постановление «О целевом проекте *Формирование трудового потенциала для наукоемкого производства*», нацеленное на поддержание и развитие космической отрасли промышленности России.

Во всем мире пришли к признанию решающей роли главной производительной силы человека. «Человеческий потенциал» получил признание как главный капитал рыночного хозяйства.

Трудовой потенциал – это интегральная характеристика количества, качества и меры совокупной способности к труду, которой определяются возможности отдельного человека, различных групп работников и трудоспособного населения в целом по участию в общественно полезной деятельности.

Трудовой потенциал имеет количественную и качественную характеристики.

Количественно он определяется величиной трудовых ресурсов и рабочего времени, которое может быть отработано в тот или иной период.

Качество трудового потенциала характеризуется четырьмя основными составляющими:

- физической – это показатель эффективной работоспособности, состояния здоровья;
- интеллектуальной – это показатель системы знаний и опыта подготовки квалифицированных кадров (образовательный и квалификационный состав трудовых ресурсов);
- социальной – это показатель социального, психологического и нравственного состояния общества (социальная среда, справедливость и защищенность);
- технико-технологической – этот показатель зависит от технической вооруженности.

Трудовой потенциал – это совокупность различных качеств людей, определяющих их трудоспособность, или возможное количество и качество труда, которыми располагает общество при данном уровне развития науки и техники. Различают трудовой потенциал человека, предприятия, поколения и страны. Трудовой потенциал человека (как отдельного лица) – совокупность его различных качеств: состояние здоровья, выносливость, тип нервной системы, т.е. его физические, умственные и интеллектуальные возможности.

Трудовой потенциал предприятия – предельная величина возможного участия трудящихся в производстве с учетом их психофизиологических особенностей, уровня профессиональных знаний и накопленного опыта.

Трудовой потенциал региона, муниципального образования – совокупный трудовой потенциал людей разных поколений, проживающих на территории региона.

Трудовой потенциал поколения, страны – сводная экономико-географическая характеристика трудовой активности людей (чел.-лет).

Трудовой потенциал – это ресурсная категория. Он включает в себя источники, средства, ресурсы труда. В качестве главного показателя объема применяется численность, а показателя использования – человеко-год. Однако ряд исследователей в качестве общего показателя предлагают использовать человеко-час, т.к. среднесписочная численность предприятий при неполной занятости не может быть эталоном при оценке величины потенциала (15 % – величина отработанных человеко-часов среднесписочной численности). При этом можно выделить суммарную величину используемого рабочего времени, в которое входит три показателя:

- число часов, на которое сокращается продолжительность рабочего дня;
- число дней дополнительных отпусков;
- число дней по общей заболеваемости.

4.5. Определение величины трудового потенциала

1. Применительно к предприятию величина трудового потенциала определяется по формуле

$$\Phi_{\Pi} = \Phi_{\kappa} - T_{\text{нп}} \text{ или } \Phi_{\Pi} = \text{Ч}_{\text{р}} \cdot \text{Д} \cdot T_{\text{см}},$$

где Φ_{Π} – совокупный потенциальный фонд рабочего времени предприятия, ч;

Φ_k – величина календарного фонда времени, ч;

$T_{\text{нп}}$ – нерезервообразующие неявки и перерывы, ч;

$Ч_p$ – численность рабочих, чел.;

D – количество рабочих дней в периоде, дн.;

$T_{\text{см}}$ – продолжительность рабочего дня, ч.

2. Применительно к обществу трудовой потенциал

$$\Phi_{\text{п.общ}} = \sum_{i=1}^m Ч_i \cdot T_p,$$

где $\Phi_{\text{п.общ}}$ – потенциальный фонд рабочего времени общества, ч;

$\sum_{i=1}^m Ч_i$ – численность населения, способного участвовать в общественном производстве, по группам;

T_p – законодательно установленная величина времени работы по графику работников в течение календарного периода (год, квартал, месяц). Она представляет собой произведение количества рабочих дней в периоде на установленную задолженность рабочего дня в часах.

В 1990 г. в международной лексике появилось новое определение – ИРЧП (индекс развития человеческого потенциала), или сокращенно ИЧР (индекс человеческого развития). Среди ведущих показателей, определяющих ИРЧП, выделяют три:

$P_{\text{ж}}$ – ожидаемая продолжительность жизни (годы жизни);
 $У_{\text{обр}}$ – уровень образования (годы обучения);
ВВП – реальный душевой внутренний валовой продукт (ВВП).

Они отражают три главных качества:

а) здоровую жизнь;

б) уровень знаний;

в) уровень жизни.

Таким образом, трудовой потенциал можно определить как трудовые ресурсы в качественном измерении.

4.6. Трудовой потенциал работника

Трудовой потенциал работника – это совокупная способность физических и духовных свойств отдельного работника достигать в заданных условиях определенных результатов производственной деятельности, а также совершенствоваться в процессе труда.

Трудовой потенциал работника включает:

- квалификационный потенциал – объем, глубину и разносторонность общих и специальных знаний, навыков и умений, обуславливающий способность к труду определенного содержания и сложности;

- психофизиологический потенциал (способности и склонности человека, состояние его здоровья);
- работоспособность;
- тип нервной системы;
- личностный потенциал – уровень гражданского сознания и социальной зрелости, усвоения работником норм отношения к труду, ценностные ориентации, интересы, потребности в сфере труда.

Классификация видов деятельности производится в соответствии с Общероссийским классификатором видов экономической деятельности (ОКВЭД), ОК 029–2007 (КДЕС, ред. 1.1):

- занятий – в соответствии с Общероссийским классификатором занятий ОК 010–93 (ОКЗ);
- проблема разделения административно-управленческого персонала и инженерно – технических работников.

Из статьи 15 Трудового кодекса РФ (ТК РФ) следует, что персонал организации может состоять из работников, выполняющих трудовую функцию:

- 1) по определенной специальности;
- 2) по определенной квалификации;
- 3) по определенной должности.

К числу работников, выполняющих трудовую функцию по определенной *специальности*, относятся лица, которые приобрели соответствующую специальность после прохождения обучения в порядке, предусмотренном стандартами Минобразования России.

Поскольку под *квалификацией* понимается и профессия, и специальность, то по существующей традиции к числу работников, выполняющих трудовую функцию по определенной квалификации, относят исключительно лиц, прошедших обучение для получения соответствующей профессии, т.е. рабочих, а наименование их профессий определяют, исходя из ОКПДТР и Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (соответствующего выпуска).

Классификация персонала в РФ осуществляется в соответствии с *Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов* (далее ОКПДТР). ОКПДТР – составная часть Единой системы классификации и кодирования информации (ЕСКК) Российской Федерации. ОКПДТР был принят постановлением Госстандарта РФ от 26 декабря 1994 г. № 367 и введен в действие с 1 января 1996 г.

В ОКПДТР неоднократно вносились изменения (23 декабря 1996 г., 10 июня 1999 г., 29 декабря 2003 г.). Классификатор предназначен для

решения задач, связанных с оценкой численности рабочих и служащих, учётом состава и распределением кадров по категориям персонала, уровню квалификации, степени механизации и условиям труда, вопросам обеспечения занятости, организации заработной платы рабочих и служащих, начисления пенсий, определения дополнительной потребности в кадрах и другими на всех уровнях управления народным хозяйством в условиях автоматизированной обработки информации.

Разделы ОКПДТР: профессии рабочих; должности служащих. Первый раздел – профессии рабочих – включает профессии рабочих в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС), а также профессии рабочих, права и обязанности которых предусмотрены в уставах, специальных положениях и соответствующих постановлениях, регламентирующих состав профессий в отраслях экономики. Второй раздел – должности служащих – разработан на основе Единой номенклатуры должностей служащих, Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, действующих постановлений и других нормативных документов по вопросам оплаты труда с учётом наименований должностей, применяемых в экономике.

Наименования должностей государственных служащих приведены в соответствии с указами Президента РФ «О государственных должностях Российской Федерации» № 32 и «О реестре государственных должностей федеральных государственных служащих» № 33 от 11 января 1995 г.

Между объектами классификации ОКПДТР и ОКЗ (Общероссийский классификатор занятости) установлены связи, позволяющие относить каждый объект ОКПДТР к соответствующей группировке ОКЗ. В общем случае каждая профессия рабочего или должность служащего может быть однозначно отнесена к определенной группе занятий. Однако в связи с тем, что понятия «занятие», «профессия», «должность» различны, в отдельных случаях, чтобы установить однозначную связь ОКПДТР с ОКЗ, необходимо использовать пояснения к группировкам ОКЗ. Указанные пояснения следует также использовать при кодировании производных профессий рабочих и должностей служащих.

В классификаторе приняты следующие укрупненные группы:

- руководители (представители) органов власти и управления всех уровней, включая руководителей учреждений, организаций и предприятий;
- специалисты высшего уровня квалификации;
- специалисты среднего уровня квалификации;

- служащие, занятые подготовкой информации, оформлением документации, учетом и обслуживанием;
- работники сферы обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли и родственных видов деятельности;
- квалифицированные работники сельского, лесного, охотничьего хозяйств, рыбоводства и рыболовства;
- квалифицированные рабочие крупных и мелких промышленных предприятий, художественных промыслов, строительства, транспорта, связи, геологии и разведки недр;
- операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин и слесари-сборщики;
- неквалифицированные рабочие.

В качестве признаков для определения общности (сходства) работ и группировки занятий положены характеристики занятий: содержание функций (выполняемых работ), предметы и орудия труда, масштаб и сложность руководства, конечные результаты трудовой деятельности и др., определяющие квалификацию и специализацию работников. Критерием квалификации является уровень образования (профессиональная подготовка) и опыт (стаж) практической работы, которые в совокупности образуют необходимые предпосылки для выполнения работы определенной сложности. Указанный критерий применяют для идентификации всех видов трудовой деятельности и формирования укрупненных групп, за исключением группы руководителей (представителей) органов власти и управления всех уровней, включая руководителей учреждений, организаций и предприятий.

В ОКЗ выделено четыре уровня квалификации:

- 1) уровень квалификации соответствует основному общему образованию и среднему (полному) общему образованию, установленных Законом об образовании Российской Федерации;
- 2) уровень квалификации – начальному профессиональному образованию;
- 3) среднему профессиональному образованию;
- 4) высшему профессиональному образованию и послевузовскому профессиональному образованию.

При классификации занятий учитывают, что определенный уровень квалификации может быть достигнут не только профессиональным образованием или специальной подготовкой, но достаточно часто его достигают опытом практической работы. Но для занятий, требующих высокого уровня квалификации, образование и специальная подготовка имеют определяющую роль. Критерий профессиональной специализации



ции характеризуется сферой приложения труда. На основании этого критерия определяют тип необходимых знаний, умений и навыков, требуемых для выполнения обязанностей и трудовых функций по определенным видам занятий. Его используют в качестве основы при определении видов деятельности, производственных процессов, обрабатываемых сырья и материалов, результатов труда и т.п.

4.7. Список источников, использованных для подготовки лекции

1. Низова Л.М. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал как фактор демографического развития общества [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ucheba.dlldata.com/docs/index-19895.html> (дата обращения 11.06.2013).

2. Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих, тарифных разрядов [Электронный ресурс]: (принят постановлением Госстандарта РФ от 26.12.94 № 367). – Режим доступа: <http://www.kadrovik.ru/docs/okpdtr.htm> (дата обращения 11.06.2013).

3. Общероссийский классификатор занятости (занятий на сайте) [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://classifikators.ru/okz> (дата обращения 11.06.2013).



5. СОЦИАЛЬНЫЕ СОСТАВЛЯЮЩИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

5.1. Качество трудовой жизни

С развитием рынка труда важной функцией организации является повышение качества трудовой жизни – уровня удовлетворения личных потребностей работников через их деятельность в организации.

Качество трудовой жизни – это интегральное понятие, всесторонне характеризующее уровень и степень благосостояния, социального и духовного развития человека. Участие человека в экономической деятельности характеризуется его потребностями и возможностями их удовлетворения, которые обусловлены прежде всего рассмотренными выше характеристиками человеческого потенциала: здоровьем, нравственностью, творческими способностями, образованием и профессионализмом. Таким образом, человек в рыночной экономике выступает, с одной стороны, как потребитель экономических благ, производимых организациями, а с другой – как обладатель способностей, знаний и навыков, необходимых организациям, государственным и общественным органам.

Концепция качества трудовой жизни основывается на создании условий, обеспечивающих оптимальное использование трудового потенциала человека. Качество трудовой жизни можно повысить, изменив в лучшую сторону любые параметры, влияющие на жизнь людей. Это включает, например, участие работников в управлении, их обучение, подготовку руководящих кадров, реализацию программ продвижения по службе, обучение работников методам более эффективного общения и поведения в коллективе, совершенствование организации труда и др. В результате трудовой потенциал получает максимальное развитие, а организация – высокий уровень производительности труда и максимальную прибыль. Данная концепция является одной из наиболее значимых разработок в области управления персоналом в последние годы.

Существует множество определений того, что называется качеством трудовой жизни. В данной работе оно определяется как степень (уровень) удовлетворения членами организации своих личных потребностей, достижения своих личных целей и исполнения сильных желаний посредством работы в данной организации. Создание программ и методов повышения качества трудовой жизни является одним из важных аспектов управления персоналом. Улучшение качества трудовой жизни предусматривает улучшение социально-экономического содержания труда, развития тех характеристик трудового потенциала, кото-

рые позволяют предпринимателям более полно использовать интеллектуальные, творческие, организаторские, нравственные способности человека. Соответствующее качество трудовой жизни должно создать условия для того, чтобы дать выход творческим способностям самого работника, когда главным мотивом становится не зарплата, не должность, не условия труда, а удовлетворение от трудовых достижений в результате самореализации и самовыражения.

Качество трудовой жизни характеризуется рядом элементов*:

1. Работа должна быть интересной, т.е. характеризоваться высшим уровнем организации и содержательности труда.
2. Работники должны получать справедливое вознаграждение за труд и признание своего труда.
3. Работа должна осуществляться в безопасных и здоровых условиях труда.
4. Надзор со стороны руководства должен быть минимальным, но осуществляться всегда, когда в нем возникает необходимость.
5. Обеспечение возможности использования работниками социально-бытовой инфраструктуры предприятия, включая бытовое и медицинское обслуживание.
6. Участие рабочих в принятии решений, затрагивающих их работу и интересы.
7. Обеспечение работнику гарантий работы (правовая защищенность), возможности профессионального роста и развития дружеских взаимоотношений с коллегами.

Из самого определения качества трудовой жизни вытекает, что данное понятие изначально взаимосвязано с теорией мотивации. Под мотивом понимают побуждение человеческого поведения, базирующееся на субъективных ощущениях недостатков или личных стимулах.

Как известно, источником развития личности является удовлетворение ее потребностей. В условиях перехода к рыночным отношениям в России важно проследить влияние теорий мотивации, основанных на потребностях, на поведении человека в организации. При этом под мотивацией понимается процесс побуждения кого-либо (отдельного работника или группы) к деятельности по достижению конкретных целей. Это то, что заставляет человека (группу) действовать и вести себя определенным образом.

* Seashore St.E. The Future of Work: How It May Change and What It May Mean // Industrial and Labor Relations Report. Fall 1975. P. 14–16.

Это сочетание интеллектуальных, физиологических и психологических процессов, которые в конкретных ситуациях предопределяют то, насколько решительно действует индивид и в каком направлении сосредоточивается вся его энергия. Поведение человека определяется бесчисленным множеством мотивов. Понимание мотивов и потребностей дает ключ к объяснению всех видов деятельности персонала.

С середины 60-х гг. в Академии управленческих кадров в г. Бад-Гарцбурге под руководством Райхарда Хэна поэтапно была разработана модель управления, которая впоследствии под названием «модель Гарцбурга» нашла широкое применение на немецких предприятиях. Суть данной модели состоит в перенесении ответственности на нижние уровни управления. Основная идея при этом заключается в передаче права принятия предпринимательских решений лицам, наиболее компетентным в соответствующем вопросе. Это означает отказ от авторитарного стиля руководства и переход к так называемому корпоративному управлению. Делегирование ответственности осуществляется от высшего уровня руководства к нижестоящему и далее вплоть до самого низшего уровня.

Такой подход требует разграничения и определения сфер заданий, а также соответствующих компетенции. При этом каждый сотрудник действует в ясно очерченной сфере и получает четко сформулированные задания, за выполнение которых несет полную ответственность.

Однако этим ощутимым преимуществам противостоит в качестве существенных недостатков то, что часть сотрудников испытывает высокую стрессовую нагрузку из-за непрерывных новаций в рабочем процессе (так называемое «выгорание») или «уходит» от перегрузок путем «внутреннего увольнения». Трудными оказываются также необходимые адаптационные мероприятия (изменение структуры, увольнения) или преодоление продолжительных кризисов организации «привыкшим к успеху» коллективом сотрудников.

При практическом применении управления с помощью мотивации возникают следующие проблемы:

1) индивидуальные мотивы в высшей степени субъективны и сложны, на них наложены также мотивы настроения. Поэтому их объективное определение менеджером сложно;

2) ввиду более простой определимости материальных мотивов часто создаются только материальные стимулы, а весь спектр мотивов не используется;

3) даже если мотивы известны, цели организации и индивидуальные цели могут быть несовместимыми между собой. Если пытаться скрыть эти конфликты, то в долговременном плане это действует скорее отрицательно;

4) успех мотивирования ввиду многообразных зависимостей определим лишь с трудом и едва ли предскажем. Оптимальную мотивацию определить нельзя.

Рассмотрим содержание основных элементов качества трудовой жизни. Организация труда, являясь одной из основных характеристик качества трудовой жизни, влияет на изменение характера труда, а следовательно, способа усилить мотивацию и повысить производительность. Однако данная зависимость наблюдается лишь у людей и организации, обладающих определенными характеристиками. Эти характеристики обобщены в модели, разработанной Р. Хекманом и Г. Олдхэмом, в виде схемы. В соответствии с теорией Р. Хекмана и Г. Олдхэма, существуют три психологических состояния, определяющих удовлетворенность человека своим трудом и мотивацию:

- воспринимаемая значимость работы, т.е. степень, с которой человек воспринимает свой труд как что-то важное, ценное и стоящее;
- ощущаемая откровенность, т.е. та степень, в которой человек чувствует себя ответственным за результаты своего труда;
- знание результатов, т.е. степень понимания человеком эффективности или результативности своего труда.

Ощущение значимости труда реализуется предоставлением работнику возможности расширения количества трудовых навыков, определенностью производственных заданий, повышением их важности. Ответственность за результаты труда можно усилить путем предоставления работнику большей самостоятельности. Осознание реальных результатов своего труда обеспечивается в том случае, если работник получает ответную информацию о своей работе.

Обогащение содержания труда (работы) должно создать условия сохранения и развития личности работника, когда ему предоставляются возможности для совершенствования мастерства, развития способностей, повышения знаний, проявления самостоятельности, разнообразия труда. Содержательность работ представляет собой относительную степень влияния, которое работник может оказать на саму работу и рабочую среду. Сюда относятся такие факторы, как самостоятельность в планировании и выполнении работы, определении режима работы и участие в принятии решений.

Совершенствование организации труда путем расширения объема и обогащения содержания работы способствует тому, что уничтожаются

монотонность и бессодержательность труда, объединяются разрозненные элементы работы в единое целое, более соответствующее требованиям развития личности. В этих условиях работник имеет полную информацию о процессе труда и его конечной цели, что необходимо для понимания его места и роли на производстве.

Расширение работы в целях совершенствования организации труда позволяет уйти от чрезмерного разделения операций, когда труд работника сводится к нескольким монотонно повторяющимся операциям; расширить функции; повысить меру ответственности; использовать творческие способности работника. Объем работ является формализованным понятием и представляет собой количество различных операций, выполняемых рабочим, и частоту их повторения. Совершенствование организации труда за счет увеличения объема называется укрупнением работ.

Однако необходимо иметь в виду, что не все работники положительно реагируют на изменения подобного рода. Работники с сильным стремлением к росту, достижениям, самоуважению обычно положительно реагируют на обогащение содержания труда, что непосредственно связано с качеством трудовой жизни. Когда же люди не столь сильно мотивируются потребностями высокого уровня, обогащение содержания труда зачастую не дает заметных успехов, что значительно снижает роль качества трудовой жизни в системе управления персоналом. Концепция качества трудовой жизни предусматривает совершенствование организации труда до такого уровня, когда созданы все условия для работника широкого профиля, готового постоянно переключаться на решение новых производственных задач, непрерывно возникающих в связи с регулярным обновлением оборудования, технологии видов продукции и услуг, т.е. когда имеется непосредственная возможность использовать и развивать свои способности. В связи с этим следует отметить, что повышение качества трудовой жизни за счет обогащения содержания труда требует учета особенностей технологии и планирования выполнения работы.

Внедрение программ реорганизации условий труда способствует повышению качества трудовой жизни, так как содействует развитию чувства удовлетворения работой, снижению количества прогулов и текучести кадров и повышению качества продукции. Их результативность повышается, когда они понятны и желательны для работников, а также экономически целесообразны. Следующие характеристики качества трудовой жизни – безопасность и экология – проблемы, которые связаны с созданием общественно-нормативных условий труда и занимают одно из ведущих мест в концепции качества трудовой жизни. Исследо-



вания показывают, что человеческий потенциал не может быть реализован в полной мере, если физические и санитарно-гигиенические условия производства неблагоприятны и человек беспокоится за свое здоровье и безопасность.

Диапазон проблем, входящих в понятие «условия труда», весьма широк: от правовых форм, влияющих на производительность труда, до психофизиологии трудовой деятельности человека и устройства помещения и оборудования, создающего ту материальную среду, которая отражается на физической, интеллектуальной и психической трудоспособности человека.

Рассмотрение качества трудовой жизни в аспекте рациональных условий труда предусматривает также разработку и соблюдение режима труда и отдыха, правил гигиены труда. Все перечисленные факторы необходимо принимать во внимание, чтобы создать оптимальные условия для эффективного трудового процесса. Современное качество трудовой жизни обязательно включает и психологические моменты в условиях труда. В частности, это проблемы рабочей дисциплины, техники наказаний и поощрений, борьба с опозданиями и прогулами, проблема «летунов» и т.д. В данном случае создание рациональных условий труда требует психофизиологического подхода.

В практической работе, связанной с управлением персоналом, традиционно в целях безопасности и обеспечения здоровых условий труда рекомендуется создать в организации службу гигиены труда, а также службы психологической помощи. Повышение качества трудовой жизни не может быть обеспечено без возможности получения справедливого вознаграждения за труд и признания своего труда. Справедливое вознаграждение за труд рассматривается не только как приоритетное условие обеспечения воспроизводства рабочей силы, но и как фактор трудовой мотивации, на основе которого развиваются более высокие человеческие потребности.

Существуют понятие «справедливое вознаграждение за труд», которое отражает связь между оплатой определенного вида труда и оплатой других видов труда, и понятие «надлежащее вознаграждение за труд», связанное с тем, насколько полученный работником доход отвечает принятым в обществе стандартам достатка и обеспеченности, а также соответствует представлениям о достатке отдельного работника. Предполагается, что «надлежащее вознаграждение за труд» должно учитывать потребности трудящихся и их семей, а также экономические соображения, обусловленные уровнем развития общества, особенностями хозяйственной ситуации, социальной значимостью данной отрасли, необходимостью поддержания высокого уровня занятости.





Рекомендации по справедливому и надлежащему вознаграждению за труд, предлагаемые в рамках концепции качества трудовой жизни, ориентируют, как правило, на дифференцированный подход к оплате разных групп работников. Опыт стран с развитой рыночной экономикой показывает, что структура заработной платы как основного вида вознаграждения в значительной степени зависит от понимания того, какой размер заработной платы можно считать справедливым. В Швеции, например, осуществляется «политика солидарной заработной платы», сущность которой выражается в принципе «равная заработная плата за равный труд», а на практике происходит сокращение разрыва в уровне оплаты труда.

Политика заработной платы мотивирована справедливостью, а также тем, что небольшие разрывы в уровнях оплаты труда могли бы ускорить структурные изменения в экономике. Если все организации выплачивают равную заработную плату за равный труд, несмотря на уровень прибылей, то, значит, тем организациям, у которых дела идут плохо, трудно выжить. Поэтому непроизводительная деятельность предприятий прекращается даже быстрее, чем если бы они могли конкурировать при низкой заработной плате. В то же время высокопроизводительные организации и отрасли развиваются еще быстрее, чем в том случае, когда они повышали бы заработную плату наемных рабочих за счет высоких прибылей. Таким образом, политика солидарности в области заработной платы является справедливой (по сути, равная оплата труда за равный труд) и одновременно способствует более быстрому росту производительности труда в отличие от ситуации, когда заработная плата целиком определяется рынком.

Признание труда работника обществом имеет не только материальный, но и морально-нравственный аспект, который выражается в использовании такого критерия качества трудовой жизни, как общественная полезность труда. Работник должен знать, что организация, в которой он работает, делает полезную для общества работу и выполняет ее наилучшим образом, иначе у многих работников теряется чувство полезности их работы, падает уважение к себе, что ведет к снижению производительности труда. Следующий элемент, раскрывающий качество трудовой жизни, – возможность профессионального роста и уверенность в будущем. Данное понятие рассматривается в концепции качества трудовой жизни в связи с тем, что эффективная реализация трудового потенциала работника невозможна без его профессионального роста.

Учитывая эти обстоятельства, в рамках концепции трудовой жизни должны быть предусмотрены следующие меры:



- создание работнику условий для повышения его профессионально-квалификационного уровня, обеспечение постоянного обновления знаний и совершенствования навыков;
- назначение на должность должно осуществляться с учетом перспективы роста, т.е. должность предусматривает плановое повышение квалификации и переподготовку;
- возможность и необходимость продвижения по службе в результате признания профессиональных успехов работника в глазах коллектива, семьи и общества в целом;
- чувство уверенности в будущем в отношении своей занятости и дохода делает труд работника более продуктивным, позволяет полнее реализовать трудовой потенциал. Расчеты показывают, что полная занятость работников значительно выгоднее, чем увольнения, сокращенная рабочая неделя, перевод работников на другое место, ограничения приема новых работников и др.

Сегодня у работника отсутствует представление о своей будущей трудовой карьере, ее формализованного образа. Создание подобных образов представляется очень важным, поскольку они позволяют работникам более объективно оценивать себя в процессе труда, предъявлять реалистические требования к качеству его организации. Согласно концепции качества трудовой жизни развитие дружеских отношений с коллегами и возможность для работников участвовать в принятии решений, затрагивающих его работу, увязываются с тем, чувствуют ли работники самоуважение к себе, обладают ли чувством собственного достоинства, ощущают ли неповторимость своей личности, испытывают ли преданность к коллегам и чувство принадлежности к фирме. Морально-психологический климат на предприятии должен обеспечить хорошие взаимоотношения в коллективе, свободном от предрассудков.

Дружеские отношения с коллегами могут быть лишь тогда, когда:

- место работника на производстве определяется исключительно по его способностям и результатам труда независимо от расы, национальности, пола, политических убеждений, образа жизни, внешности;
- нет четкого разграничения на иерархической лестнице, действия на каждой ступени подчиняются общей цели, т.е. отсутствует резкая социальная стратификация на предприятии и в трудовом коллективе;
- развито чувство принадлежности к первичному трудовому коллективу, чувство взаимопомощи;
- у работника сформировалось чувство принадлежности к фирме;
- существует производственная демократия.

Этот элемент управления персоналом имеет целью создание таких условий и такого уровня качества трудовой жизни, когда каждый ра-



ботник идентифицирует себя с фирмой и считает интересы фирмы своими собственными. В результате воспитывается «корпоративный дух» и «корпоративная культура». Наряду с материальным стимулированием, большую роль в повышении мотивации персонала играет мобилизация интеллектуального потенциала исполнителей, основанная на сочетании экономических и социальных факторов повышения удовлетворенности трудом, которая осуществляется в различных организационных формах: группах изучения и улучшения условий труда, инициативных группах по выдвижению рационализаторских предложений и др. Необходимое условие успешной деятельности всех этих объединений – постоянное совершенствование организации труда и стиля управления. Участие исполнителей в управлении эффективно лишь в том случае, если их деятельность в рамках различных общественных объединений тесным образом связана с их непосредственной работой, конкретными производственными задачами.

Важный элемент качества трудовой жизни – наличие и возможность использования социально-бытовой инфраструктуры организации. Исходной предпосылкой здесь является тот факт, что существует четкая и непосредственная связь между качеством трудовой жизни и качеством жизни вообще. Многочисленные исследования, проведенные в развитых странах с рыночной экономикой в 70–80-е гг., показывают, что процесс формирования и развития трудового потенциала уже не ограничивается местом производства или обучения, а начинается в быту, во время отдыха и досуга, зависит от информационного потока, получаемого в обществе, от степени гражданских и политических свобод личности, от степени причастности ко всем социальным и экономическим процессам, происходящим в обществе. Опыт промышленно развитых стран показывает, что существует непосредственная связь между качеством жизни, уровнем жизни и структурой потребления. Изменения в качественных характеристиках рабочей силы привели к изменениям в характере личного потребления. От своевременного возмещения энергетических затрат, произведенных организмом во время труда, зависит работоспособность данного лица, поэтому необходимы условия для восстановления физических и духовных сил работника, его подготовки для полной самоотдачи в процессе производства.

Изменение условий воспроизводства рабочей силы в промышленно развитых странах обусловило значительное изменение структуры потребления. В частности, такие статьи потребительских расходов, как расходы на отдых, развлечение, культурные нужды, перешли в разряд первостепенных, физиологически необходимых. В рассматриваемой ситуации одной из важных становится проблема создания и использова-



ния социально-бытовой инфраструктуры для поддержания и развития способности работника к труду. Социально-бытовая инфраструктура может использоваться работником как индивидуально, так и коллективно, если она создана в рамках организации. Индивидуальное использование инфраструктуры предполагает расчет такого показателя, как «эффективный час» работы. Этот показатель, предложенный В. Кристофером и С. Николасом, является мерой производительности труда и функционально связан с уровнем потребления. Как показал анализ, существует определенный уровень «эффективности» заработной платы, отклонения от которого невыгодны ни предпринимателям, ни работникам. Если заработная плата ниже «эффективного уровня», то работник не имеет возможности получить тот набор материальных и духовных благ, который позволит воспроизвести его способность к труду па качественно высоком уровне. В этом случае фирма должна предоставить работнику возможность пользования социально-бытовой инфраструктурой на льготных условиях.

Так, например, крупные корпорации предоставляют служащим библиотеки, спортивные залы, теннисные корты, обеспечивают денежными средствами существования различных добровольных объединений (по спорту, туризму и др.), на территории организации имеются клиники для рабочих и их семей, один или два раза в год проводятся групповые туристические поездки, все расходы на проведение которых берет на себя компания, и т.д. Фирмы предоставляют набор дополнительных льгот при получении услуг или покупке жилья, различных товаров. Все эти льготы не являются обязанностью компании, они рассматриваются как внимательное и уважительное отношение с ее стороны к интересам работника, предполагающие такое же отношение с его стороны к интересам компании. Общин уровень расходов на эти цели может достигать 30–35 % от фонда заработной платы. Но это не простое благодеяние компании, а также заработная плата, только выплачиваемая в иной форме. Такая форма использования социально-бытовой инфраструктуры позволяет отождествлять интересы работника с интересами компании, что выводит качество трудовой жизни на уровень саморазвития работника.

Последний элемент системы качества трудовой жизни – достойное место работы и правовая защищенность работника в организации. Вопрос о достойном месте работы в жизни человека требует рассмотрения воздействия индивидуальной трудовой жизни на другие стороны жизни, т.е. семейную жизнь, отношения с друзьями, знакомыми, на возможность отдыхать и развиваться духовно и физически. Например, сверхурочные работы могут отрицательно сказываться на семейных отноше-

ниях, командировки – препятствовать семейному отдыху и т.д. Все эти отрицательные моменты препятствуют увеличению и рациональному использованию свободного времени, что превращает труд в бремя, снижает его результативность.

Для устранения этих негативных моментов в рамках концепции качества трудовой жизни рекомендуется разработка программ гибких графиков работы. Правовая защищенность работника в организации рассматривается как создание определенных гарантий от произвола администрации: право на тайну личной жизни, свободу слова и т.д. Администрация не должна собирать информацию о поведении работника за пределами организации, о жизни членов его семьи. Работник должен иметь право открыто выступать против мнения вышестоящих руководителей, не боясь подвергнуться гонениям за критику. Администрация должна вести все дела с работниками в соответствии с законом, а не произвольно.

5.2. Социально-трудовые отношения

Социально-трудовыми отношениями – взаимосвязи и взаимоотношения, существующие между индивидуумами и их группами в процессах, обусловленных трудовой деятельностью. Социально-трудовые отношения возникают и развиваются с целью регулирования качества трудовой жизни. В соответствии с Трудовым кодексом РФ *трудовыми отношениями* являются отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, трудовым договором и т.д.).

При этом понятие социально-трудовых отношений намного шире, понятия трудовых отношений и отражает не только юридический, но и социально-экономический и психологический аспекты трудового процесса.

Элементы системы социально-трудовых отношений:

- субъекты социально-трудовых отношений;
- уровни социально-трудовых отношений;
- предметы социально-трудовых отношений.

К **субъектам социально-трудовых отношений** относятся: наемный работник, работодатель, государство.

Наемный работник – это физическое лицо, заключившее трудовой договор (контракт) с работодателем на выполнение определенной рабо-

ты в соответствии со своей квалификацией и своими способностями. Защитой интересов наемных работников занимаются в первую очередь профессиональные союзы.

Работодатель – это физическое или юридическое лицо (организация), нанимающее для работы одно или более лиц. При этом работодателем может быть как собственник средств производства, так и его представитель (например, руководитель организации, не являющийся ее владельцем).

Государство в системе социально-трудовых отношений выполняет законодательную функцию, а также выступает в качестве координатора и организатора данных отношений, а также посредника и арбитра при трудовых спорах. С другой стороны, государство также является работодателем.

Уровни социально-трудовых отношений подразделяются:

- на индивидуальный и коллективный;
- государственный уровень, уровень организации, рабочего места и др.

Предметами социально-трудовых отношений являются различные аспекты трудовой жизни человека и организации. К ним относятся:

- организация и эффективность труда;
- наем – увольнение;
- оценка, условия и оплата труда, вопросы пенсионного обеспечения;
- кадровая политика организации и т.д.

Виды социально-трудовых отношений

Патернализм – характеризуется значительной долей регламентации социально-трудовых отношений со стороны государства или руководства предприятия. Оно осуществляется под видом «отеческой заботы» государства о нуждах населения или администрации предприятия о его сотрудниках. Примером государственного патернализма может служить СССР.

Партнерство – наиболее характерно для Германии. Экономика этой страны основана на системе детально проработанных правовых документов, в соответствии с которыми наемные работники, предприниматели и государство рассматриваются как партнеры в решении экономических и социальных задач. При этом профсоюзы выступают с позиций, не только защиты интересов наемного персонала, но и эффективности производства на предприятиях и национальной экономики в целом.

Конкуренция между людьми или коллективами также может способствовать достижению синергетического эффекта. В частности, опыт показывает эффективность рационально организованной конкуренции между конструкторскими коллективами.

Солидарность предполагает общую ответственность и взаимную помощь, основанную на общности интересов группы людей.

Субсидиарность означает стремление человека к личной ответственности за достижение своих целей и свои действия при решении социально-трудовых проблем. Субсидиарность можно рассматривать как *противоположность* патернализму. Если человек для достижения своих целей вступает в профессиональный или иной союз, то subsidiarность может реализовываться в форме солидарности. При этом человек действует солидарно при полном сознании своих целей и своей личной ответственности, не поддаваясь влиянию толпы.

Дискриминация – это основанное на произволе, незаконное ограничение прав субъектов социально-трудовых отношений. При дискриминации нарушаются принципы равенства возможностей на рынках труда, дискриминация может быть по полу, возрасту, расе, национальности и другим признакам. Проявление дискриминации возможны при выборе профессии и поступлении в учебные заведения, продвижении по службе, представлении услуг предприятия работникам, увольнении.

Конфликт является крайним выражением противоречий в социально-трудовых отношениях. Наиболее явными формами трудовых конфликтов являются трудовые споры, забастовки, массовые увольнения (локауты).

По характеру влияния на результаты экономической деятельности и качество жизни людей социально-трудовые отношения бывают двух типов:

- конструктивными, способствующими успешной деятельности предприятия и общества;
- деструктивными, мешающими успешной деятельности предприятия и общества.

Конструктивными могут быть отношения либо сотрудничества, взаимной помощи, либо конкуренции, организованной так, чтобы способствовать достижению положительных результатов.

Деструктивные взаимоотношения возникают тогда, когда общая направленность интересов сотрудников и социальных групп не соответствует целям предприятия. Интересы сотрудников предприятия могут различаться по ряду признаков: психофизиологические параметры (пол, возраст, здоровье, темперамент, уровень способностей и т.п.); национальность, семейное положение; образование; отношение к религии;

социальное положение; политическая ориентация; уровень доходов; профессия и т.д.

Само по себе различие сотрудников предприятия по этим и другим признакам необязательно ведет к деструктивным взаимоотношениям. Известно множество примеров эффективного сотрудничества самых разных людей. Основным условием такого сотрудничества является наличие объединяющих ситуации или идеи, перед которыми индивидуальные и групповые различия становятся несущественными.

Объединяющие ситуации – это война, стихийное бедствие, экологическая катастрофа, необходимость сохранения (выживаемости) предприятия в конкурентной борьбе, страх безработицы. Объединяющие идеи могут быть религиозными, социально-политическими, научными и др.

Конструктивное взаимодействие сотрудников предприятия основывается на авторитете руководителей, системе пожизненного найма, высоком уровне доходов, рациональном стиле управления, психологической атмосфере в коллективе.

Эффективность системы управления персоналом зависит от учета различий характеристик и интересов сотрудников. В частности, необходимо учитывать особенности работы женщин, людей пенсионного возраста, инвалидов и молодежи. Необходимо уважать религиозные чувства и национальные обычаи. При разработке режима труда и отдыха, систем мотивации и оплаты следует учитывать особенности творческого труда, семейное положение сотрудников, условия для повышения квалификации работников.

К числу наиболее важных социальных взаимоотношений относятся взаимоотношения между руководителями и подчиненными. В России экономика десятилетиями функционировала на основе административных методов, а точнее, просто на страхе подчиненных перед начальством. Такие взаимоотношения были особенно откровенными между руководителями различных уровней.

Опыт развитых стран показывает, что отношения партнерства более эффективны, чем отношения, основанные на административном принуждении. Существенное неравенство может быть любым, но на работе все сотрудники должны чувствовать себя партнерами.

5.3. Государственное регулирование социально-трудовых отношений

Функции регулирования социально-трудовых отношений на государственном уровне в Российской Федерации выполняет совокупность органов законодательной, исполнительной и судебной власти. Данная

совокупность формирует систему государственного регулирования социально-трудовых отношений.

Задачи системы государственного регулирования социально-трудовых отношений:

- законотворческая деятельность в трудовой и смежных сферах;
- контроль исполнения законов;
- выработка и реализация политики и рекомендаций в области социально-трудовых отношений в стране (включая вопросы оплаты и мотивации труда, регулирования занятости и миграции населения, уровня жизни, условий труда, конфликтных ситуаций и т.д.)

Законодательное регулирование социально-трудовых отношений

Следует отметить, что в условиях рыночной экономики государственное регулирование трудовых отношений имеет ограниченный характер и нацелено на обеспечение граждан социальными гарантиями. Это выражается, прежде всего, в установлении при помощи нормативно-правовых актов границ, в рамках которых должны действовать субъекты социально-трудовых отношений. К таким нормативно-правовым актам относятся трудовое законодательство, пенсионное законодательство, нормативные акты о защите социальных и трудовых прав отдельных категорий граждан и т.д.

Цели трудового законодательства:

- установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан;
- создание благоприятных условий труда;
- защита прав и интересов работников и работодателей.

Законотворчество в области регулирования социально-трудовых отношений осуществляется на федеральном и региональном уровнях. Государством также разрабатывается и реализуется ряд краткосрочных, среднесрочных и долгосрочных программ с целью решения отдельных вопросов, лежащих в социально-экономической плоскости. Такие программы также подразделяются на федеральные, призванные решать проблемы общенационального масштаба, региональные, связанные со спецификой отдельных территорий, и отраслевые, нацеленные на решение проблем отдельных отраслей.

В Российской Федерации в механизме государственного регулирования трудовых отношений задействованы три ветви власти: законодательная, исполнительная и судебная.

Законодательная власть обеспечивает нормативно-правовую базу регулирования трудовых отношений. На федеральном уровне законода-

тельная власть в России представлена Федеральным собранием, состоящим из двух палат: Совета Федерации (верхняя палата) и Государственной думы (нижняя палата).

Исполнительная власть призвана осуществлять обеспечение исполнения законов. На федеральном уровне органом исполнительной власти является Правительство РФ, формируемое Президентом РФ. Деятельность правительства охватывает все сферы жизни современного российского общества и регулируется соответствующими федеральными и отраслевыми министерствами.

Судебная власть осуществляет регулирование в области социально-трудовых отношений на уровне осуществления правосудия, заключающихся в наказании нарушителей, разрешении проблем и конфликтов, связанных с применением трудового законодательства. Судебная власть представлена системой судов различного уровня, а также Министерством юстиции. Министерство юстиции участвует в формировании и реализации государственной политики, в том числе в области социально-трудовых отношений.

Модели государственного регулирования социально-трудовых отношений

Существуют две основные модели государственного регулирования социально-трудовых отношений: англо-саксонская и европейская (рейнская).

Англо-саксонская модель практикуется в США, Великобритании, Тайване и некоторых других странах. Основные особенности данной модели заключаются в том, что государство рассматривает работодателей и работников как равных игроков рынка и выполняет функции поддержания необходимых для рынка элементов, таких как конкуренция, ограничение монополий, создание нормативно-правовой базы и т.д.

Европейская модель основывается на предположении, что работники находятся в зависимом положении от работодателей и нуждаются в поддержке и защите со стороны государства в виде поддерживаемой на достаточно высоком уровне минимальной оплаты труда, социального и медицинского страхования, наличия государственных органов, защищающих интересы работников.

5.4. Список источников, использованных для подготовки лекции

1. Качество трудовой жизни [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://vuzlib.org/beta3/html/1/5443/5472/> (дата обращения 11.06.2013).



2. Социально-трудовые отношения [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.grandars.ru/college/sociologiya/socialno-trudovye-otnosheniya.html> (дата обращения 11.06.2013).

3. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : от 30.12.2001 № 197-ФЗ : (ред. от 07.06.2013) // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон. дан. – М., 2013. – Доступ из локальной сети НТБ ТПУ.



6. НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Организация труда – формы и методы соединения, управления и координации рабочей силой, предметами труда и средствами производства в едином процессе.

Задачи, решаемые организацией труда:

- Экономические: обеспечение повышения производительности труда, улучшение использования ресурсов труда и рабочего времени, экономия всех видов ресурсов, повышение качества и конкурентоспособности продукции и эффективности производства.

- Физиологические и психофизиологические: экономия жизненной энергии человека, ограничение интенсивности труда, гармонизация физических и психических нагрузок на человека, создание благоприятных и безопасных условий труда, снижение тяжести и нервно-психической напряженности труда.

- Социальные – призваны обеспечивать повышение содержательности, разнообразия и престижности труда, справедливую и полноценную оплату труда, воспитание высокой дисциплины труда.

Основные элементы организации труда:

- разделение и кооперация труда;
- нормирование труда;
- эффективное использование рабочих мест;
- организация и обслуживание рабочих мест;
- подбор и развитие персонала;
- улучшение условий труда;
- рационализация трудовых процессов;
- нормирование труда – научная и практическая деятельность по установлению и обоснованию необходимых затрат и результатов труда а также оптимальных соотношений между численностью персонала различных категорий и количеством оборудования.

Нормировать труд – установить оптимальные нормы времени на все выполняемые трудовые операции и производственные процессы.

Цели нормирования труда:

- планирование производства и определение потребности в персонале (качество и количество);
- расчет затрат на заработную плату;
- оценка изменения производительности, эффективности производства;
- мероприятия для осуществления нормирования труда;

- анализ деятельности;
- расчет и утверждение базовых норм;
- мониторинг технического уровня производства, планирование пересмотра норм в зависимости от изменения состояния материально-технического обеспечения;
- внедрение форм материального стимулирования за повышение производительности;

- мониторинг норм труда.

Выражение меры затрат труда:

- нормы времени;
- нормы выработки;
- нормы обслуживания;
- нормы численности;

Указанные нормы – это установленные расчетным путем затраты рабочего времени (в секундах, минутах, часах) на изготовление единицы продукции, выполнение определенной производственно – технологической операции при определенных организационно – технических условиях.

Норма времени – время, отведенное на производство единицы продукции или выполнение определенной работы (в часах, минутах, секундах).

Норма выработки – количество продукции, которое должно быть произведено рабочим за единицу времени.

Норма обслуживания – это количество единиц оборудования, производственных площадей и т.п., установленное для обслуживания одним или группой рабочих.

Норма времени обслуживания – это необходимое и достаточное время на обслуживание единицы оборудования в течение определенного календарного периода (одной смены, месяца).

Норма численности – это количество работников, установленное для обслуживания объекта или выполнения определенного объема работ.

Рабочее время – законодательно установленный период времени работы для всех участников производства, определяемый спецификой выполняемых работ. Рабочее время может быть классифицировано следующим образом:

- нормируемое – время, необходимое для выполнения операции, работы;
- ненормируемое (совместительство, сверхурочная работа) – возникает при различных технических и организационных неполадках. Продолжительность сверхурочной работы – не более 4 часов в день, 16 чв неделю и 120 ч в год.

В организации должен проводиться учет времени, фактически отработанного сверхурочно. Режим рабочего времени в соответствии со ст. 100 Трудового кодекса РФ должен предусматривать:

- продолжительность рабочей недели с выходными днями;
- работу с ненормированным рабочим днем;
- продолжительность ежедневной работы (смены);
- время начала и окончания работы;
- время перерывов на работе;
- число смен в сутки;
- чередование рабочих и нерабочих дней;

При гибком графике по соглашению сторон определяется начало, окончание и продолжительность рабочего дня. Рабочий день может быть разделен на части, но общая продолжительность не должна превышать норму. Затраты рабочего времени на производстве включают в себя: подготовительно-заключительные работы, время выполнения основной работы, время перерывов в работе. Затраты времени по отношению к рабочему служат основой для расчета норм времени на все виды работ.

Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей.

Основные виды времени отдыха:

- перерывы в течение рабочего дня (смены) – для отдыха и питания (от 0,5 до 2 часов);
- регламентированный перерыв на отдых (5–10 мин) каждый час работы;
- ежедневный (междусменный) отдых в выходные дни;
- нерабочие праздничные дни;
- дни отпуска (не менее 28 календарных дней + возможность отпуска без сохранения заработной платы).

Время перерывов включает в себя регламентируемые и не регламентируемые перерывы. К регламентируемым относятся: время на отдых и личные надобности, время на обслуживание рабочего места. К нерегламентируемым перерывам относятся: время перерывов по организационно-техническим причинам, время перерывов по вине рабочего.

6.1. Методы изучения затрат рабочего времени

Для анализа норм рабочего времени, причин их невыполнения или перевыполнения применяют анализ рабочего времени. Существуют различные *методы изучения затрат рабочего времени*.

Аналитическо-исследовательский метод – позволяет установить нормы труда на основе применения нормативов по труду и расчетных формул.

Основные этапы:

- расчленение производственного процесса на операции;
- изучение и анализ операций по составляющим элементам;
- установление наиболее рационального порядка выполнения операций;
- расчет норм на операцию на основе хронометражных наблюдений и фотографий рабочего дня;
- внедрение технически обоснованных норм времени, норм выработки, норм обслуживания.

Хронометраж – метод изучения затрат рабочего времени многократно повторяющихся ручных и машинно-ручных элементов операций путем их измерения.

Цели хронометража:

- разработать нормативы времени на осуществление операций;
- выявить фактические затрат рабочего времени, отклоняющихся от нормативных.

Способы проведения хронометража:

- выборочный – измеряются некоторые этапы производственных операций или оперативного времени;
- непрерывный – измеряются все элементы рабочего времени;
- цикловой – измеряются количество времени, затрачиваемое на все этапы для производства единицы продукта.

Требования для проведения хронометража:

- наблюдатель должен обладать достаточной квалификацией для того, чтобы уметь описать и разделить процесс;
- наблюдатель не должен мешать работнику;
- наблюдатель не должен вмешиваться в процесс трудовой деятельности работника;
- необходимо поставить в известность сотрудников, трудовая деятельность которых является предметом наблюдения.

Результатом хронометража является хронокарта, которая является документом.

В результате хронометража подсчитывается время работы:

- а) производительной (подготовительное, основное, вспомогательное время);
- б) непроизводительной работы (организационно-технического, личного характера);
- в) время перерывов (независимое от работника; зависимое от работника).

Также можно использовать фотографию и самофотографию как методы изучения рабочего времени.

Фотография – наблюдение, проводимое для изучения всех затрат рабочего времени в течение смены или ее части. Выделяют следующие виды фотографий:

- индивидуальные;
- групповые;
- бригадные.

Цель фотографии:

- выявление потерь рабочего времени;
- установление причин потерь;
- разработка мероприятий по устранению потерь;
- получение данных о необходимой численности работников;
- создание нормативов времени.

Самофотография – применяется дистанционно; эта форма диагностики позволяет охватить большое количество сотрудников, даже работающих в других регионах. Данный метод дает возможность получить ответы на различные вопросы:

- какие ежедневные задачи выполняет сотрудник?
- какого уровня квалификации требуют решаемые задачи?
- какое количество сотрудников регулярно работает сверх установленной продолжительности рабочего дня (не нужно путать понятия «ненормированный рабочий день» и «сверхурочная работа»)?

6.2. Список источников, используемых для подготовки лекции

1. Шабанова Г.И. Нормирование труда и определение потребности в рабочих и специалистах на предприятии [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ippnou.ru/article.php?idarticle=000151> (дата обращения 11.06.2013).

2. Шабанова Г.И. Значение, функции и задачи нормирования труда в современных условиях [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ippnou.ru/article.php?idarticle=000151> (дата обращения 11.06.2013).

3. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: от 30.12.2001 № 197-ФЗ: (ред. от 07.06.2013) // КонсультантПлюс: справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон. дан. – М., 2013. – Доступ из локальной сети НТБ ТПУ.

7. РАЗДЕЛЕНИЕ И КООПЕРАЦИЯ ТРУДА

Под *разделением труда* на производстве понимается разграничение деятельности людей в процессе совместного труда, а под *кооперацией труда* – совместное участие людей в одном или нескольких, связанных между собой процессах труда.

7.1. Сущность и основные виды разделения и кооперации труда

Разделение и кооперация труда – взаимосвязанные и дополняющие друг друга стороны трудовой деятельности людей. Разделение труда предполагает специализацию отдельных исполнителей на выполнении определенной части совместной работы, которую невозможно осуществить без четкой согласованности действий отдельных работников или их групп, т.е. без кооперации труда.

Разделение труда характеризуется качественными и количественными признаками. Разделение труда по *качественному* признаку предполагает обособление видов работ по их сложности. Выполнение таких работ требует специальных знаний и практических навыков. Разделение труда по *количественному* признаку обеспечивает установление определенной пропорциональности между качественно различными видами труда. Совокупность этих признаков в значительной мере предопределяет организацию труда в целом.

Обеспечение рационального разделения труда на промышленном предприятии в рамках того или иного трудового коллектива (бригады, участка, цеха, предприятия) является одним из важных направлений совершенствования организации труда. От выбора форм разделения и кооперации труда во многом зависят планировка и оснащение рабочих мест, их обслуживание, методы и приемы труда, его нормирование, оплата и обеспечение благоприятных производственных условий. Разделение труда на предприятии, в цехе обуславливает количественные и качественные пропорции между отдельными видами труда, подбор и расстановку рабочих в производственном процессе, их подготовку и повышение квалификации.

Правильно выбранные формы разделения труда и его кооперации позволяют обеспечить рациональную загрузку рабочих, четкую координацию и синхронность в их работе, сократить потери времени и простои оборудования. В конечном итоге, от форм разделения и кооперации труда зависят величина трудовых затрат на единицу продукции и, сле-

довательно, уровень производительности труда. В этом состоит экономическая сущность рационального разделения и кооперации труда.

Вместе с тем велика роль социального аспекта научно обоснованного разделения и кооперации труда. Правильный выбор форм разделения и кооперации труда способствует повышению содержательности труда, что и обеспечивает удовлетворенность рабочих своей работой, развитие коллективизма и взаимозаменяемости, усиление ответственности за результаты коллективного труда, укрепление трудовой дисциплины.

На предприятиях различают следующие разновидности разделения труда: технологическое, функциональное, профессиональное и квалификационное.

Технологическое разделение труда предполагает обособление групп рабочих по признаку выполнения ими технологически однородных работ по отдельным фазам, видам работ и операциям (на машиностроительных и металлообрабатывающих предприятиях – литейные, кузнечные, механообработочные, сборочные и другие работы; на горнодобывающих предприятиях – горно-подготовительные и очистные работы; на предприятиях камвольного производства текстильной промышленности – трепальные, разрыхлительные, чесальные, ленточные, ровничные, прядильные, крутильные, мотальные, шлихтовальные, ткацкие и другие работы). В рамках технологического разделения труда применительно к отдельным видам работ, например сборочным, в зависимости от степени дробности трудовых процессов различают пооперационное, поддетальное и предметное разделение труда.

Технологическое разделение труда во многом определяет функциональное, профессиональное и квалификационное разделение труда на предприятии. Оно позволяет установить потребность в рабочих по профессиям и специальностям, уровень специализации их труда.

Функциональное разделение труда различается по роли отдельных групп работников в производственном процессе. По этому признаку в первую очередь выделяют две большие группы рабочих – основных и обслуживающих (вспомогательных). Каждая из этих групп подразделяется на функциональные подгруппы (например, группа обслуживающих рабочих – на подгруппы занятых на ремонтных, наладочных, инструментальных, погрузочно-разгрузочных работах и т.д.).

Обеспечение на предприятиях правильного соотношения численности основных и вспомогательных рабочих на базе рационального функционального разделения их труда, значительное улучшение организации труда обслуживающих рабочих – важные резервы роста производительности труда в промышленности.



Профессиональное разделение труда осуществляется в зависимости от профессиональной специализации рабочих и предполагает выполнение на рабочем месте работ по той или иной профессии (специальности). Исходя из объемов каждого вида этих работ, можно определить потребность в рабочих по профессиям для участка, цеха, производства, предприятия и объединения в целом.

Квалификационное разделение труда обусловливается различной сложностью, требующей определенного уровня знаний и опыта работников. Для каждой профессии устанавливается состав операций или работ различной степени сложности, которые группируются согласно присвоенным рабочим тарифным разрядам. На этой основе определяется численность рабочих каждой профессии по их квалификационным разрядам.

Наименование профессий и специальностей рабочих регламентируются Классификатором, имеющим силу государственного стандарта, а содержание определяется Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессии рабочих (ЕТКС).

ЕТКС предназначен для тарификации работ, присвоения квалификационных разрядов рабочим, а также для составления программ по подготовке и повышению квалификации рабочих.

Тарификация работ производится на основе тарифно-квалификационных характеристик. При этом тарифицируемая работа сопоставляется с соответствующими работами, описанными в тарифно-квалификационных характеристиках, и с типовыми примерами работ, помещенными в справочнике или в дополнительных перечнях примеров работ. Если работа выполняется бригадой (звеном), тарификация работ производится дифференцированно по каждой операции или сумме операций, входящих в состав этой работы, по ее среднему разряду. Присвоение рабочему квалификационного разряда или его повышение производится с учетом сложности выполняемых работ.

Тарификация работ и присвоение квалификационных разрядов рабочим по вновь возникшим профессиям производится, как правило, применительно к наименованиям и характеристикам, аналогичных профессий и работ, содержащихся в ЕТКС.

Формы *кооперации* труда на предприятии зависят от характера и специализации производства в целом и его частей, от технического уровня предприятия, от принципов образования его структурных подразделений, от методов организации производственных процессов. Различают межцеховую, внутрицеховую, внутриучастковую и внутрибригадную кооперацию труда. Кооперация труда на производственном участке может осуществляться как между отдельными рабочими, так и ме-



жду коллективами, объединенными в производственные бригады, звенья. Хорошо налаженная кооперация во всех подразделениях предприятия обеспечивается рациональной системой производственных связей, текущего планирования производства, организации обслуживания рабочих мест, участков и цехов, материально-технического снабжения, а также соблюдением технологической и трудовой дисциплины.

Процесс совершенствования разделения и кооперации труда должен быть непрерывным, учитывающим постоянно изменяющиеся условия производства, способствующим достижению наилучших показателей производственной деятельности.

Разработке мероприятий по улучшению разделения и кооперации труда обычно предшествует количественная оценка разделения труда. Для этого рассчитывается коэффициент разделения труда ($K_{р.т}$), рекомендуемый НИИ труда. Он характеризует степень специализации рабочих и рассчитывается с учетом затраченного ими времени на выполнение функций, соответствующих их квалификации и предусмотренных производственными заданиями.

В условиях любого предприятия имеются возможности для выбора наиболее рациональных форм разделения и кооперации труда. В каждом случае выбор должен осуществляться на основе всестороннего анализа специфики производства, характера выполняемых работ, требований к их качеству, степени загруженности работников и ряда других факторов.

Задача состоит в том, чтобы правильно расчленив всю совокупность операций производственного процесса, определить оптимальный их набор для каждого рабочего места, соответственно расставить исполнителей и установить наилучшую взаимосвязь между рабочими путем рациональной кооперации их труда. Рациональное решение указанных вопросов позволяет более эффективно использовать живой и ове­ществленный труд, существенно сократить потери рабочего времени и простои оборудования, повысить эффективность производства.

В современных условиях повышение эффективности труда за счет совершенствования его разделения и кооперации должно осуществляться на основе более широкого совмещения профессий, расширения сферы применения многостаночного (многоагрегатного) обслуживания, дальнейшего развития коллективной (бригадной) формы организации труда рабочих.

Основные пути совершенствования разделения и кооперации труда общие, однако, специфика их зависит от типа производства. Так, для единичного и мелкосерийного производства важнейшее значение имеет правильное комплектование бригад (их число, количественный состав,

профессионально-квалификационная структура). Причем вариант разделения труда обычно должен разрабатываться с учетом объема производства, установленного для предприятия. Для поточного производства наиболее существенны вопросы пооперационного разделения труда и совмещения профессий.

В массовом производстве в первую очередь необходимо шире развивать многостаночное обслуживание и совмещение профессий. Для аппаратного производства (химическая промышленность, черная и цветная металлургия, промышленность строительных материалов) наибольшее значение имеют организация производственных бригад и масштабы их распространения на все стадии производственного процесса.

Поиск и внедрение новых форм разделения труда предполагают их обязательную экспериментальную проверку. Только на практике можно окончательно установить эффективность той или иной формы разделения труда, выявить как положительные, так и негативные ее стороны. Основное направление совершенствования разделения труда – выбор наилучшего его варианта для каждого конкретного производственного участка с учетом экономических, технико-технологических, психофизиологических и социальных требований.

Главным *экономическим* требованием к оптимальному разделению труда является обеспечение выпуска продукции в заданных объемах и высокого качества при наименьших трудовых, материальных и финансовых затратах.

Технико-технологические требования предусматривают выполнение каждого элемента работы соответствующим исполнителем на данном оборудовании в установленное рабочее время. Эти требования в решающей степени определяют технологическое, функциональное, профессиональное и квалификационное разделение труда.

Психофизиологические требования направлены на недопущение переутомления работников из-за больших физических нагрузок, нервного напряжения, обеднения содержания работы, монотонности или гиподинамии (недостаточной физической нагрузки), что нередко ведет к преждевременному утомлению и снижению производительности труда.

Социальные требования предполагают наличие в составе работ творческих элементов, повышение содержательности и привлекательности труда.

Этим требованиям, как правило, отвечает не единственное организационное решение, поэтому возникает необходимость выбора одного варианта разделения труда. Сложность данной задачи состоит в ее многоплановости, в выборе критериев определения границ, многовариант-

ности способов разделения и кооперации труда в различных типах производства. Причем выбор варианта осуществляется в условиях противодействия различных факторов, характерных для производственного процесса. Например, повышение загрузки исполнителей увеличивает производительность труда, однако до известного предела, после которого наступает уменьшение производительности из-за преждевременного переутомления.

Известно, что в результате разделения труда происходит специализация рабочих, которая, с одной стороны, обеспечивает снижение затрат труда, а с другой – может обеднить его содержание, привести к повышению монотонности (после известного предела) и снижению производительности. Повышение загрузки исполнителей не всегда означает увеличение времени производительной работы оборудования, возможна и обратная зависимость.

С установлением более напряженных норм времени необходимая численность исполнителей уменьшается, но увеличивается вероятность снижения качества изделий. Обеспечение в составе выполняемых операций творческих элементов (расчетов, настройки станков и т.д.) нередко связано с дополнительными затратами времени на единицу продукции, однако повышает содержательность и привлекательность работ, снижает текучесть кадров и т.д.

Выбор наиболее оптимального решения должен уравновесить действие различных факторов и обеспечить наиболее эффективное достижение производственной цели. Для этого иногда необходимо проведение специальных экспериментов и исследований с применением математических методов и вычислительной техники (для выбора наилучшего варианта). Однако экономический и социальный эффект этих работ должен значительно перекрывает затраты на их проведение.

Проектирование разделения труда на промышленных предприятиях путем принятия оптимальных организационных решений весьма эффективно и является одним из наиболее перспективных направлений совершенствования организации труда. Разделение и кооперация труда являются важнейшими факторами производства, в значительной мере определяющими формы организации труда.

7.2. Бригадная форма организации труда

Бригады представляют собой первичное звено в системе управления производством. С социальной точки зрения, характеризующей производственные отношения, бригады являются первичной ячейкой трудового коллектива. Их роль как первичных ячеек производства огромна.

Так, в производственных бригадах решаются многие конкретные вопросы разделения и кооперации труда, взаимозаменяемости, создания благоприятные условия для повышения квалификации работников, растет ответственность за выполнение производственных заданий. Бригады могут быть специализированными или комплексными.

Специализированные бригады объединяют, как правило, рабочих, имеющих одинаковые профессии и выполняющих технологически однородные работы.

Комплексные бригады создаются из рабочих различных профессий для выполнения комплекса технологически разнородных, по взаимосвязанным работ. Комплексные бригады могут выполнять как часть основного процесса, так и все его операции, только вспомогательные работы или основные и вспомогательные работы.

Комплексные бригады различаются также по масштабам разделения труда. Они могут быть с частичным или полным, разделением труда или полной взаимозаменяемостью рабочих. Степень разделения труда в комплексных бригадах устанавливается с учетом наиболее полного и эффективного использования рабочего времени каждого члена бригады. Внедрение научной организации труда в бригаде требует достижения оптимального сочетания принципа разделения труда с взаимозаменяемостью рабочих. Для обеспечения взаимозаменяемости и возможности совмещения профессии каждый рабочий комплексных бригад, как правило, должен уметь выполнять работы по одной или нескольким смежным профессиям.

Выбор того или иного типа бригады предопределяется предметом труда, средствами и технологией производства. По мере развития технического прогресса и оснащения предприятий сложным оборудованием, обслуживание которого требует весьма разнородных функций, а также в связи с ростом культурно-технического уровня трудящихся наблюдается тенденция к расширению создания комплексных бригад.

Создание комплексных бригад имеет следующие социально-экономические преимущества:

- комплексные бригады располагают большими возможностями для охвата полного цикла производства продукции или обеспечения выпуска определенной части конечного продукта, что усиливает удовлетворенность рабочих результатами своего труда и повышает их ответственность за качество работы;
- широкое применение комплексных норм выработки (нормированных заданий) позволяет более полно осуществить принцип оплаты по труду с учетом качества выполняемых работ;

- в комплексных бригадах, выполняющих технологически разнородные работы, создаются объективные условия для овладения смежными профессиями, что делает труд рабочих более содержательным и привлекательным;

- в связи с широким развитием совмещения профессий и взаимозаменяемости значительно сокращаются внутрисменные потери рабочего времени (при прочих равных условиях – на 8–12 %), что существенно влияет на повышение эффективности производства.

Специализированные и комплексные бригады могут быть *сменными*, объединяющими рабочих одной смены, и *сквозными (суточными)*, включающими рабочих, занятых в нескольких сменах.

Сменные бригады целесообразны при условии, если производственный цикл равен сменному рабочему времени или меньше его и если нет необходимости создавать определенный задел для следующей смены. Однако такие условия производства бывают не везде, поэтому целесообразно создавать сквозные (суточные) бригады, члены которых работают в разных сменах, но по общему наряду.

В сквозных (суточных) бригадах повышается ответственность каждого рабочего за коллективные результаты работы, а также материальная заинтересованность в достижении высоких показателей труда всеми сменами (звеньями) на данном участке производства. Опыт показывает, что в сквозных бригадах лучше используются рабочее время и оборудование, создается заинтересованность в передаче рабочего места сменщику «на ходу», сокращаются затраты времени на подготовку рабочего места.

Работа производственных бригад может быть успешной при соблюдении установленных принципов их комплектования, четкой системе планирования производственных заданий, учета результатов труда бригад и организации оплаты работников.

Основой для определения состава и численности рабочих бригады по профессиям и квалификации являются тарифно-квалификационный справочник и плановый объем работ, который подложит выполнению данным коллективом рабочих за смену, сутки, месяц с учетом сложности и количества обслуживаемого оборудования, характера и содержания выполняемой работы, уровня механизации вспомогательных операций и т.д.

Нормативная численность бригады определяется исходя из общей трудоемкости выполняемых работ, т.е. суммы рассчитанных по межотраслевым и отраслевым нормативам норм времени на все операции, входящие в общебригадный комплекс. Необходимое число рабочих каждой профессии и квалификации в этом случае находится как частное

от деления нормативного времени, установленного для выполнения отдельных видов работ определенной сложности, на фонд рабочего времени одного рабочего (за день, месяц) данной профессии и квалификации.

Оптимальная численность рабочих в бригаде устанавливается с учетом корректировки общей трудоемкости бригадного комплекса работ на установленный по плану процент выполнения норм по каждой профессии, разряду рабочих или в среднем по бригаде (участку, цеху). Для этого общая трудоемкость работ, выполняемых рабочими определенной профессии и квалификации (в нормо-часах), делится на фонд рабочего времени одного рабочего с учетом установленного уровня выполнения норм по данной профессии.

Для определения числа рабочих каждой профессии и разряда можно использовать следующую формулу:

$$Ч = \frac{T \cdot 10_0}{К \cdot \Phi},$$

где Ч – численность рабочих данной профессии и разряда;

T – общая трудоемкость работ, выполняемых рабочими данной профессии и квалификации, нормо-час;

К – принятый процент выполнения норм по данному виду работ;

Φ – фонд рабочего времени одного рабочего (на день, месяц, год), час.

Общая численность бригады, необходимая для выполнения запланированного годового объема работ, определяется суммированием необходимой численности рабочих по каждой профессии и разряду.

Известно, что труд рабочих-повременщиков, занятых обслуживанием основных рабочих, также нормируется на основе межотраслевых или отраслевых нормативов времени или норм обслуживания. Поэтому численность бригады рабочих-повременщиков рассчитывается по этим нормативам или путем деления всего объема работ по обслуживанию оборудования (агрегата, участка производства, смены, потока) на норму обслуживания, приходящуюся на одного рабочего.

При неполной загрузке рабочих отдельных профессий и разрядов в течение смены, месяца должна быть предусмотрена возможность совмещения ими других работ и проведена соответствующая корректировка необходимой общей численности рабочих в бригаде по каждой профессии и разряду.

Надо стремиться к тому, чтобы фактическая численность рабочих каждого разряда и средний разряд в бригаде соответствовали расчетным (средний разряд членов бригады может быть примерно на 0,3–0,5 ниже среднего разряда выполняемых работ). Нарушение этого положения может привести к нежелательным последствиям.

Если в бригаде число рабочих, имеющих высокий разряд, больше расчетного, то их труд используется не рационально и часть общбригадного заработка будет распределяться необоснованно. Если же в бригадах квалификационный состав рабочих ниже, чем требуется для выполнения определенных работ, это может привести к снижению качества выпускаемой продукции.

Соблюдение установленных принципов определения состава бригад необходимо для правильной организации работы и оплаты труда по ее результатам. Следует избегать чрезмерно большой численности бригад, не обусловленной объемом производства и технологическим процессом, так как при этом затрудняется учет личного вклада каждого рабочего в общие результаты и неизбежно ослабляется материальная заинтересованность и ответственность рабочих за общие результаты труда.

Каждую производственную бригаду возглавляет бригадир, назначенный из числа передовых, наиболее квалифицированных рабочих, обладающих организаторскими способностями, имеющих знания в технике и технологии производства, организации, нормировании и оплате труда.

На бригадира в соответствии с Типовым положением о производственной бригаде и бригадире возлагаются большие обязанности. Вместе с тем ему предоставляются определенные права в области организации работ в бригаде, укрепления трудовой дисциплины, применения мер материального и морального стимулирования.

В состав производственной бригады может включаться мастер, если численность ее работников равна или превышает нормы управляемости для мастера. Включаются также инженерно-технические работники при объемах работ, превышающих нормы для соответствующих категорий работников.

Проектирование бригадной формы организации труда целесообразно заканчивать разработкой сводного документа-паспорта бригады, в котором закрепляются все организационно – технические и социальные характеристики, необходимые для ее функционирования.

7.3. Совмещение профессий и функций

Совмещение профессий и функций получает все большее распространение. Оно вызывается необходимостью рационального использования рабочего времени, полной загрузки оборудования, повышения маневренности в использовании кадров, обеспечения их взаимозаменяемости. Кроме того, совмещение профессий имеет социальное значение, поскольку оно расширяет производственный профиль работника,

способствует росту квалификации, повышению содержательности труда, устранению монотонности в работе.

Сущность *совмещения профессий* состоит в том, что рабочий, постоянно выполняя в течение дня работы, предусмотренные тарифно-квалификационным справочником по основной профессии, дополнительно за счет более рационального использования времени выполняет работы, отнесенные к другой, смежной профессии.

Основными условиями, при которых возможно и экономически оправдано совмещение профессий, являются: наличие у рабочих неиспользованного рабочего времени, обусловленного технологией производства или применяемым оборудованием; общность содержания труда работников, которые должны совмещать профессии, их технологическая и функциональная взаимосвязь; одновременность выполнения совмещаемых функций; отсутствие отрицательного влияния совмещения работ на точность, качество и производительность труда; достаточный культурно-технический уровень рабочего.

Эффективность совмещения профессий оценивается через показатели характеризующие снижение трудоемкости затрат на выполнение работ, связанных с обслуживанием оборудования и ведением технологического процесса. Экономическая эффективность обеспечивается за счет высвобождения численности рабочих.

Проектирование совмещения профессий заключается в подборе наилучшего сочетания и установлении оптимального объема работ по основной и совмещаемой профессии. При этом существенное значение имеет уровень организации и нормирования труда. На работах с обоснованными нормами, высоким уровнем организации труда, как правило, выше уровень развития и эффективность совмещения профессий.

Если совмещение профессии требует значительного повышения уровня квалификации и овладения навыками смежных профессии, связанного с большими затратами средств и времени, то целесообразность совмещения профессии необходимо оценивать с точки зрения в возможного снижения трудоемкости и материальных затрат на производство единицы продукции.

7.4. Многостаночное (многоагрегатное) обслуживание

Многостаночное (многоагрегатное) обслуживание представляет собой одну из прогрессивных форм организации труда, при которой рабочий (или бригада рабочих) обслуживает одновременно несколько станков (агрегатов), выполняя ручные приемы на каждом из них во вре-

мя машинно-автоматической работы других станков, а также все или часть функций обслуживания рабочего места и подготовительно-заключительные операции.

Организация работы на нескольких станках, как и обслуживание агрегатов сверх установленного норматива обслуживания, – важный фактор повышения эффективности использования рабочих кадров, роста эффективности труда и производства. Эта прогрессивная форма организаций труда способствует повышению коэффициента сменности работы оборудования, росту выпуска продукции без дополнительной численности и увеличению фондоотдачи.

Материальные предпосылки развития многостаночного обслуживания определяются применяемым технологическим оборудованием, степенью оснащения средствами автоматизации и механизации, использованием станков с программным управлением, что обуславливает уменьшение как абсолютной величины ручного (машинно-ручного) времени, так и его доли в балансе рабочего времени. Как показывают исследования, время пассивного наблюдения в период машинно-автоматической работы станков нередко достигает 45–50 % времени оперативной работы, что и позволяет обслуживать другие станки (агрегаты).

Условием организации многостаночного обслуживания является такое соотношение затрат времени, при котором время машинно-автоматической работы одного станка больше или по крайней мере равно суммарному времени ручной и машинно-ручной работы на всех других обслуживаемых станках и переходов между ними.

Организационными предпосылками развития многостаночного обслуживания являются: рациональная планировка рабочих мест, участков, обеспечивающая обзорность станков, обслуживаемых многостаночником, и кратчайшие маршруты перехода от одного станка к другому; изменение форм разделения и кооперации труда (передача функций наладки и подналадки станков от рабочих-станочников рабочим-наладчикам, переход к коллективным формам труда и т.д.); организация централизованной заточки инструментов; введение статистического контроля качества продукции.

Системы многостаночного обслуживания, формы организации и методы нормирования труда рабочих-многостаночников зависят от применяемого оборудования и организации производства. Рабочие места многостаночников можно расклассифицировать по ряду признаков.

С точки зрения технологии производства и применяемого оборудования многостаночные рабочие места могут быть технологически однородными, если в их состав включены однотипные станки (например,



в машиностроении зуборезные, токарные автоматы, фрезерные, резьбо-нарезные и т.д.), или технологически разнородными, если в их состав входят разнотипные станки. В последнем случае рабочие-многостаночники совмещают несколько профессий соответственно типам станков, включенных в их рабочее место.

7.5. Список источников, используемых для подготовки к лекции

1. Jobgrade.Ru – всё об организации труда, мотивации труда, развитии персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.jobgrade.ru> (дата обращения 11.06.2013).
2. Единый тарифный квалификационный справочник работ и профессий рабочих [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс: справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон. дан. – М., 2013. – Доступ из локальной сети НТБ ТПУ.



8. ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РАБОТЫ С ПЕРСОНАЛОМ

Затраты на персонал организации – общепризнанный для стран с рыночной экономикой интегральный показатель, включающий совокупность расходов, связанных с привлечением, вознаграждением, стимулированием, решением социальных проблем, организацией работы и улучшением условий труда персонала. Расходы на персонал находятся под влиянием таких факторов, как требования законодательства, уровень налогообложения, договорное или ожидаемое повышение тарифных ставок, изменение в численности и структуре кадров, массовое повышение квалификации и т.д.

Современное управление рассматривает затраты на персонал не только как цену приобретения персонала, но и определяет их с позиций ценности персонала для организации, его способности приносить будущую выгоду. Согласно концепции «человеческого капитала» «инвестиции в человеческий капитал – это любое действие, которое повышает квалификацию и способность, или, другими словами, производительность труда рабочих. Подобно затратам предпринимателей на станки и оборудование затраты, которые способствуют повышению чьей-либо производительности, можно рассматривать как инвестиции, ибо текущие расходы, или издержки, осуществляются с тем расчетом, что эти затраты будут многократно компенсированы возросшим потоком доходов в будущем.

8.1. Международная стандартная классификация стоимости труда

Согласно рекомендациям Международной конференции статистиков по труду затраты на персонал (стоимость труда) включают оплату производственной работы, выплаты, касающиеся неотработанного оплачиваемого времени, премии и денежные вознаграждения, стоимость пищи и другие выплаты в натуральной форме, стоимость предоставления жилья работникам, оплачиваемого работодателем, расходы работодателей на социальное обеспечение, стоимость профессионального обучения, культурно-бытовых условий и смешанные статьи, такие как транспорт для работающих, рабочая одежда, восстановление здоровья, налоги на заработную плату.

Международная **стандартная классификация стоимости труда**, рекомендованная Международной конференцией статистиков по труду, включает:

1. **Прямую зарплату и оклады**: плата за прямое отработанное время рабочим с повременной оплатой; прогрессивные выплаты рабочим с повременной оплатой; заработки сдельщиков (включая сверхурочные, премиальные); выплаты премий за сверхурочную работу, ночную смену и работу в выходной день; доплаты за ответственность, за грязь, опасность и неудобства, денежные компенсации за еду и т.п.; выплаты по системе гарантированной заработной платы, доплата по прожиточному минимуму и другие регулярные доплаты, рассматриваемые как прямая зарплата и оклады.

2. **Оплату неотработанного времени**: ежегодный отпуск, другой оплачиваемый отпуск, включая отпуск за выслугу лет; государственные и другие признанные праздники; другое оплачиваемое время отсутствия (например, рождение или смерть членов семьи, женитьба, профсоюзная деятельность); выходное пособие, окончательный расчет, если они не считаются расходами на социальное обеспечение.

3. **Премиальные и денежные вознаграждения**: премии в конце года или сезонные премии; премии по участию в прибылях; дополнительные выплаты к отпуску сверх обычной оплаты отпуска и другие премии и денежные вознаграждения.

4. **Еду, питье, топливо и другие выплаты** в натуральной форме.

5. **Стоимость жилья для рабочих**: стоимость жилья – собственности организации; стоимость жилья, не являющегося собственностью организации (дотации, субсидии и т.п.); другие виды стоимости жилья.

6. **Затраты работодателей на социальное обеспечение**: установленные законом выплаты на социальное обеспечение (по программам, охватывающим старость, инвалидность и потерю кормильца, болезни, материнство, производственные травмы, безработицу, пособия много-семейным); выплаты по частным программам социального обеспечения и социальному страхованию по коллективному договору-контракту или необязательные (по программам, охватывающим старость, инвалидность и потерю кормильца, болезни, материнство, производственные травмы, безработицу, пособия много-семейным):

а) прямые выплаты занятым, связанные с отсутствием на работе из-за травмы, с целью компенсации потерь в заработке;

б) другие прямые выплаты занятым, рассматриваемые как социальные страховые пособия; стоимость ухода за больными и медицинского обслуживания; выходное пособие и окончательный расчет, если они считаются расходом на социальное обеспечение.

7. *Стоимость профессионального обучения* (включая плату за обучение и другие выплаты за услуги инструкторов со стороны учебных заведений, за учебный материал, возмещение рабочим платы за обучение и т.п.).

8. *Стоимость культурно-бытового обслуживания*: стоимость столовой на предприятии и другие услуги по питанию; стоимость образования, культурных, восстановительных и связанных с этим средств обслуживания и услуг без дотаций, налоговых скидок, взносов, полученных от государственных властей и рабочих; субсидии на кредитование профсоюзов и стоимость связанных с этим услуг для занятых.

9. *Стоимость труда*, нигде не классифицированная: стоимость транспортировки на работу и с работы, предпринятой работодателем (включая также возмещение платы за проезд и т.п.); *стоимость рабочей одежды*; *стоимость восстановления здоровья* и др.

10. *Налоги, рассматриваемые как стоимость труда*: налоги на использование наемного труда и на списочный состав после вычитания доплат как скидок, сделанных государством.

8.2. Затраты на персонал организации в российской практике

В российской практике показателя, включающего весь перечень рассмотренных выше затрат на персонал и под таким названием, нет. У нас, согласно действующей Инструкции Госкомстата России от 7 февраля 1997 г., издержки работодателя на персонал включают три группы затрат:

- 1) расходы на оплату труда (фонд заработной платы);
- 2) выплаты социального характера;
- 3) расходы, не относящиеся к фонду заработной платы и выплатам социального характера.

В состав расходов на оплату труда включаются все соответствующие затраты организации независимо от источников их финансирования, в том числе следующие основные виды выплат:

- 1) оплата за отработанное время, в том числе:
 - заработная плата по тарифным ставкам, окладам, сдельным расценкам; процент от стоимости оказанных услуг, выручки;
 - стоимость натурального вознаграждения; денежные и натуральные премии независимо от источников выплаты; стимулирующие доплаты; ежемесячное вознаграждение за стаж и выслугу лет;
 - компенсационные выплаты в связи с режимом работы и условиями труда;

- оплата руководителям и специалистам, привлекавшимся к подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров и отвлекавшимся от основной работы;
 - комиссионное вознаграждение (страховым агентам, брокерам);
 - гонорары штатным журналистам;
 - оплата специальных перерывов в работе;
 - оплата разницы в окладах при временном замещении, работы совместителей и другого несписочного персонала;
- 2) оплата за неотработанное время, в том числе:
- оплата ежегодных, дополнительных и учебных отпусков;
 - оплата льготного времени и времени выполнения государственных обязанностей, доноров;
 - оплата простоев по вине работников и вынужденных прогулов;
 - единовременные премии по итогам работы за год; оплата подарков;
 - компенсации за неиспользованные отпуска;
 - выплаты на содержание жилья, топливо, питание;
 - материальная помощь;
- 3) к выплатам социального характера относятся:
- надбавки к пенсиям работающим на предприятии;
 - единовременные пособия уходящим на пенсию ветеранам труда, выплачиваемые за счет средств предприятия;
 - взносы за счет средств предприятия на добровольное медицинское страхование и оплата медицинских услуг;
 - оплата туристических и санаторных путевок, занятий спортом;
 - возмещение расходов за пребывание детей в детских садах и яслях;
 - компенсации женщинам, находящимся в частично оплачиваемом отпуске по уходу за детьми;
 - суммы компенсаций за вред, причиненный здоровью работников, профессиональные увечья и заболевания, выплаты иждивенцам погибших, а также возмещение морального ущерба в соответствии с приговором суда;
 - выходные пособия в связи с прекращением трудового договора;
 - суммы, выплачиваемые в течение периода трудоустройства при увольнении по сокращению штатов;
 - оплата проезда к месту работы и транспортных услуг;
 - материальная помощь, предоставляемая в связи с семейными обстоятельствами; стипендии лицам, направленным на учебу предприятием;
 - помощь на строительство жилья, для погашения различных ссуд.

Расходы, не относящиеся к фонду заработной платы и выплатам социального характера, включают следующие основные статьи:

- дивиденды по акциям, выплаты по облигациям и паям;
- страховые взносы в социальные фонды, негосударственные пенсионные фонды и выплаты из них;
- авторские вознаграждения;
- стоимость форменной одежды и спецодежды;
- расходы, связанные с командировками;
- расходы, связанные с переездом с одного места работы на другое;
- расходы на платное обучение работников;
- расходы по содержанию объектов социальной сферы;
- расходы на проведение социально-культурных и спортивных мероприятий;
- расходы по обслуживанию садовых товариществ.

Затраты на персонал частично подлежат отнесению на себестоимость продукции (работ, услуг), а частично осуществляются за счет прибыли.

В себестоимость включаются следующие затраты на персонал:

1. Расходы на оплату труда основного производственного персонала за фактически выполненную работу, исчисляемые по сдельным расценкам, тарифным ставкам и должностным окладам в соответствии с принятыми в организации формами и системами оплаты труда, включая премии членам трудового коллектива за производственные результаты, стимулирующие и компенсирующие выплаты, а также на оплату труда работников, не состоящих в штате организации, за выполнение работ по договорам гражданско-правового характера (включая договор подряда).

2. Выплаты членам трудового коллектива за непроработанное, но подлежащее оплате время в соответствии с действующим законодательством (оплата льготных часов подростков, перерывов в работе кормящих матерей, оплата времени выполнения государственных и общественных обязанностей и т.п., выплата вознаграждений за выслугу лет, очередных и дополнительных отпусков).

3. Все виды премиальных выплат, обусловленные производственной деятельностью в соответствии с принятой в организации системой премирования и стимулирования труда (включая премии за выполнение особо важных производственных заданий, вознаграждения по итогам года и др.).

4. Выплаты в соответствии с действующим законодательством по установленным коэффициентам за работу в пустынных, безводных

и высокогорных местностях, надбавки к заработной плате за непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5. Компенсации по оплате труда в связи с повышением цен и индексацией доходов, а также компенсационные выплаты матерям, состоящим в трудовых отношениях на условиях найма с организациями и находящимся в отпуске по уходу за ребенком от его рождения до достижения им трехлетнего возраста (в пределах норм, предусмотренных законодательством).

6. Затраты, связанные с обеспечением выполнения санитарно-гигиенических требований, нормальных условий труда и техники безопасности.

7. Затраты, связанные с подготовкой и переподготовкой кадров, с набором рабочей силы.

8. Отчисления на государственное социальное страхование и пенсионное обеспечение, по обязательному медицинскому страхованию; платежи по обязательному страхованию отдельных категорий граждан.

9. Затраты, связанные с содержанием помещений, предоставляемых бесплатно предприятиям общественного питания, обслуживающим трудовые коллективы.

В фактическую себестоимость включаются также:

- потери от простоев по внутриводским причинам;
- пособия в связи с потерей трудоспособности из-за производственных травм, выплачиваемые на основании судебных решений;
- выплаты работникам, высвобождаемым из организаций в связи с их реорганизацией, сокращением численности работников и штатов.

В составе затрат по производству затраты на персонал могут быть рассчитаны на единицу мощности и прироста производства продукции, работ или услуг, т.е. в виде удельных затрат на персонал, величина которых используется при составлении планов развития действующих и при проектировании новых организаций, для анализа эффективности систем управления. Удельные затраты на персонал измеряют потребность в финансовых ресурсах на обеспечение кадрами действующей организации.

Не включаются в себестоимость продукции, а финансируются за счет прибыли организации или специальных источников выплаты, непосредственно не связанные с оплатой труда: премии за счет средств специального назначения и целевых поступлений; материальная помощь; беспроцентные ссуды, выданные на улучшение жилищных условий, обзаведение домашним хозяйством; оплата работникам отпусков, дополнительно предоставляемых по коллективному договору (сверх

предусмотренных законодательством); надбавка к пенсии; единовременные пособия уходящим на пенсию ветеранам труда; компенсационные выплаты и др.

8.3. Аналитическая работа по изучению расходов на персонал

Помимо общих и удельных затрат организации на персонал в целях анализа эффективности использования персонала рассчитываются также следующие показатели:

- доля затрат на персонал в объеме реализации, показывающая, какая часть валовой выручки организации расходуется на персонал. Этот показатель рассчитывается как частное от деления общей величины расходов на персонал на объем реализации за период;
- затраты на одного сотрудника. Этот показатель рассчитывается путем деления общей величины затрат на персонал за период на численность сотрудников организации;
- затраты на один производительный час, показывающие, во сколько организации в среднем обходится один час производительного труда с точки зрения расходов на персонал. Этот показатель рассчитывается как отношение общих расходов на персонал к общему числу производительных часов за период.

В соответствии с классификацией по фазам процесса воспроизводства рабочей силы затраты на персонал относят к производству квалифицированной рабочей силы, ее распределению и использованию. Затраты организации на производство рабочей силы связаны с приобретением, обучением, развитием собственного персонала. Затраты на распределение рабочей силы определяются масштабами внутриорганизационного перемещения рабочей силы: переводом собственных работников в другие структурные территориально отдаленные подразделения, привлечением работников со стороны (затраты на проезд, подъемные, суточные и т.п.); в затратах на потребление рабочей силы в основном можно выделить фонд оплаты труда, выплаты и льготы из поощрительных фондов, затраты, связанные с поддержанием дееспособности рабочей силы (на медицинское обслуживание, технику безопасности, социально-бытовое обслуживание и т.п.), а также на социальную защиту и социальное страхование.

Оценка затрат на персонал с точки зрения его ценности для организации производится по двум группам затрат: первоначальные и восстановительные. Первоначальные затраты (издержки приобретения) включают затраты на поиск, приобретение и предварительное обучение ра-

ботников. Конкретный состав затрат зависит от целей оценки и доступности данных.

Затраты найма и отбора – это все затраты, отнесенные на одного успешного (т.е. принятого в организацию) кандидата; затраты на предоставление рабочего места – затраты на подготовку и организацию рабочего места для нового сотрудника; издержки ориентации и формальной подготовки – затраты на процедуры, проводимые до выхода на работу, в отличие от обучения на рабочем месте. К косвенным затратам подготовки относятся альтернативная стоимость времени инструктора и (или) руководителя, низкая по сравнению с нормой производительность самого новичка в начале работы и его коллег, связанных с ним технологически.

Восстановительные затраты (издержки замещения) – это сегодняшние затраты, необходимые для замены работающего сейчас работника на другого, способного выполнять те же функции. Они включают затраты на приобретение нового специалиста, его обучение (ориентацию) и затраты, связанные с уходом работающего. Затраты ухода могут включать прямые выплаты увольняющемуся работнику и косвенные затраты, связанные с простоем рабочего места во время поиска замены, снижением производительности труда работника с момента принятия решения об увольнении и его коллег.

Оценка затрат на рабочую силу с позиций государства в основном сводится к учету в условном денежном измерении следующих расходов: фонда заработной платы работников народного хозяйства (в том числе и натурой), расходов из общественных фондов потребления на общеобразовательное и политическое развитие, на приобретение и повышение профессиональной квалификации, на выплаты во время болезни, одиноким матерям и др.

Поскольку в практике отечественных организаций практически отсутствует учет затрат на рабочую силу в расчете на одного работника (за исключением случая, когда работник, обученный за счет средств организации и нарушивший договорные обязательства перед организацией, обязан возместить израсходованные на него средства), при анализе приходится пользоваться усредненными показателями по всему персоналу, например средние затраты на одного работника, средний стаж его работы.

Аналитические расчеты затрат на персонал на уровне организации сводятся к учету затрат, включаемых в себестоимость продукции (работ, услуг), и затрат, финансируемых за счет других источников. При этом выбор источника финансирования имеет для организации большое значение. Включение затрат на персонал в себестоимость выступает гарантом их возвращения после реализации продукции. Финансирование

из прибыли нацелено не на решение сиюминутных задач, а на перспективу. Так, финансирование за счет прибыли подготовки и повышения квалификации работников даст возможность увеличить в будущем доход организации от более квалифицированной рабочей силы.

По целевому назначению все расходы организации на персонал принято подразделять на основные и дополнительные. К основным расходам относится оплата по результатам труда; к дополнительным расходам – расходы на жилье, пособия, медицинское обслуживание, повышение квалификации и т.д. При делении затрат на персонал на обязательные и необязательные (социальные) в ходе анализа и разработки кадровой политики важно правильно определить приоритеты; здесь наибольшее значение имеют необязательные затраты, поскольку через их регулирование организация получает возможность воздействовать на поведение работников в соответствии со своими целями, обеспечивая увеличение конечного производственного результата.

Классификация затрат по признаку возможности и целесообразности их сокращения связана с тем, что многие затраты на персонал, являясь по форме текущими затратами, включаемыми в себестоимость, и следовательно, требующими постоянной экономии, по сути, представляют собой капиталовложения, которые окупаются не сразу.

Разнесение затрат на персонал по местам их возникновения очень важно, ибо с ним связана возможность четкого распределения ответственности за кадры, возможность получения необходимой и достоверной информации для дальнейших действий в области управления персоналом.

Все расходы организации на персонал регулируются посредством:

- регулирования численности персонала: ограничение числа работающих; прекращение приема на работу; активное сокращение персонала;
- регулирования денежных выплат: замораживание выплат сверх тарифов; пересчет повышения тарифов на внетарифные выплаты; корректировка внутренних фондов социального обеспечения;
- анализа общих расходов и путей их снижения;
- повышения эффективности и соизмерение результатов и затрат: одинаковые результаты с меньшим количеством персонала; лучшие результаты с тем же количеством персонала.

Экономические потери от текучести кадров определяются следующими составляющими:

- *потерями рабочего времени* – временной интервал между увольнением сотрудника и принятием нового работника, в течение которого незаполненное рабочее место не производит продукцию;
- *потерями, вызванными проведением процедуры увольнения*, – выплаты выходных пособий увольняющимся работникам (если они

производились). Здесь можно также учесть законодательные особенности начисления выплат, которые производятся по разным основаниям увольнения. При сокращении штатов и при увольнении по собственному желанию суммы выплат будут разными. Консультацию по данным вопросам может дать юридическая служба (юрист) предприятия, т.е. можно рассчитать «переплаченные» средства и также включить их в потери;

- *потерями, связанными с судебными издержками* (которые вызваны незаконным увольнением, последующим восстановлением и оплатой времени вынужденного прогула). Эта статья потерь может быть весьма значительной, т.к. шансы на восстановление на прежнем рабочем месте весьма велики;

- *потерями, вызванными проведением процедуры найма работников на вакантное рабочее место.* Сюда включены затраты на поиск кандидатов (объявления в средствах массовой информации, рекламные щиты с объявлением о приеме на работу и др.), затраты на отбор кандидатов (затраты рабочего времени кадровой службы, осуществляющей процедуры отбора – тестирование, собеседование, просмотр анкет и др., и финансовые затраты на те же процедуры), затраты, вызванные оформлением принятых на работу (затраты рабочего времени работников кадровой службы, осуществляющих данное оформление, и финансовые затраты на эту процедуру); прямые затраты по поиску, отбору и оформлению кандидатов в виде оплаты услуг кадровых агентств, организаций, осуществляющих подбор персонала;

- *затратами на обучение принятого на работу сотрудника* – затраты на проведение трудовой адаптации работника, обучение на рабочем месте (наставничество, самообучение, помощь коллег по работе и др.), а также затраты на обучение с отрывом от производства;

- *снижением производительности труда сотрудников, решившихся уволиться.* Подобные сведения можно получить не только в ходе разработки специального социологического исследования на основе опроса, интервьюирования, но также и при анализе данных качественно проведенной аттестации персонала;

- *затратами на формирование стабильных трудовых коллективов с нормальным социально-психологическим климатом.*

В настоящее время очень распространенной является практика, когда руководство предприятия в целях развития корпоративной культуры, формирования «командного духа», сплочения коллектива, организует для своих сотрудников совместные посещения спортзалов, проведения праздников и т.д. Средства, направляемые руководством предприятия на подобные цели, войдут в эту статью затрат.

Оценив размер убытков, необходимо сопоставить их с затратами на устранение причин излишней текучести кадров. Однако прежде необходимо выяснить, каковы причины сложившейся ситуации, почему происходит отток рабочей силы. Высокий уровень текучести кадров может быть вызван спецификой производственно-хозяйственной деятельности предприятия либо несовершенством системы управления им. В первом случае проблемы как таковой нет и никаких решений не требуется. Во втором – следует приложить усилия, чтобы отыскать узкие места в системе управления предприятием. Причины увольнений работников с предприятия можно анализировать в двух аспектах. Первый будет основываться на формальном критерии, разделяющем основания увольнений законодательным путем – оснований расторжения трудовых отношений, перечисленных в КЗоТ РФ (ТК РФ). В данном случае перечень оснований будет исчерпывающим, поскольку соответствующие нормы КЗоТа не предусматривают принципиально иных оснований для расторжения трудовых отношений. Кадровая статистика предприятий по вопросам увольнений в основном складывается из различных оснований (по собственному желанию, в связи с переводом, временные работники, прогул без уважительных причин (п. 4., ст. 33 КЗОТ), по уходу за ребенком, за появление на работе в нетрезвом состоянии (п. 7., ст. 33), по сокращению численности (п. 1., ст. 33), в связи со смертью, выход на пенсию и др.). Отсутствие или появление прецедентов увольнений по тому или иному основанию ведет соответственно к сужению или расширению этого перечня. Поэтому одним из исследований может быть анализ кадровой статистики предприятия. Очевидной возможностью данного анализа является его сопоставимость с аналогичными данными других предприятий, отрасли в целом.

Второй аспект связан с определением мотивационной структуры выбытия кадров. Она основывается на реальных причинах, побуждающих работника принять решение об уходе с предприятия. В этом случае статистика службы кадров в лучшем случае лишь частично может дать ответ на вопрос – почему уволился работник. Так, одно основание «по собственному желанию» может быть представлено как неудовлетворенность уровнем оплаты труда, задержки выплаты заработной платы, причины личного характера, тяжелые и опасные условия труда, неприятный режим работы.

Следующий этап – разработка системы мер, направленных на преодоление излишней текучести кадров. Для этого меры можно разделить на три основные группы:

1) *технико-экономические* (улучшение условий труда, совершенствование системы материального стимулирования, организации и управления производством и др.);

2) *организационные* (совершенствование процедур приема и увольнения работников, системы профессионального продвижения работников и др.);

3) *социально-психологические* (совершенствование стилей и методов руководства, взаимоотношений в коллективе, системы морального поощрения и др.).

Предлагается также выделить в качестве действенной меры внедрение *принципов аутплейсмента* в работу кадровых служб предприятий (т.е. помощи увольняемым работникам – психологической, информационной, консультационной). Для того чтобы ввести принципы аутплейсмента в практику кадровых служб, не требуется значительных материальных затрат (за исключением случаев, когда может потребоваться проведение специальных психологических тренингов с увольняемыми или обращение за помощью в кадровые агентства). Так, увольняемого работника можно обеспечить пакетом информации, документов, консультаций. Работнику могут быть предоставлены рекомендательные письма; обязательная психологическая консультация; обучение методам поиска работы (как контактировать с кадровыми агентствами; порядок обращения на биржу труда); соответствующие документы; информация о сроках; консультация и памятка, как вести себя на собеседовании; грамотно составленное резюме; список кадровых агентств; список территориальных управлений Комитета труда и занятости; размещение объявления в Интернете о поиске работы для сотрудников, имеющих квалификацию; список фирм, где набирается персонал.

Все это позволит: снизить количество претензий от уволенных, в том числе количество судебных исков (выплат по ним), уменьшить число компенсационных выплат увольняемым сотрудникам, сохранить положительный имидж компании, остаться в хороших отношениях с увольняемым сотрудником.

Следующий этап – *определение эффекта от текучести кадров*. Необходимо будет также провести сравнительный анализ издержек на проведение названных мероприятий и потерь из-за излишнего уровня текучести. Руководству предприятия в данном случае следует поступить так же, как и с финансированием любой другой бизнес-идеи – если затраты на решение проблемы превысят экономический эффект от снижения текучести, возможен поиск других, более «дешевых» вариантов совершенствования работы с персоналом.



8.4. Список источников, используемых для подготовки к лекции

1. Филина Ф., Квитковская П. Оценка затрат на персонал организации [Электронный ресурс] // HR-Portal: HR сообщество и публикации. – Режим доступа: hr-portal.ru/article/ocenka-zatrat-na-personal-organizacii (дата обращения 13.06.2013).
2. Скавитин А.В. Методические подходы к управлению текучестью кадров [Электронный ресурс] // AUP.Ru : административно-управленческий портал. – Режим доступа: <http://www.aup.ru/articles/personal/2.htm> (дата обращения 13.06.2013).





Учебное издание

МАКИЕНКО Марина Алексеевна

ЭКОНОМИКА И СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

Курс лекций

В авторской редакции

Верстка *А.А. Цыганкова*

**Отпечатано в Издательстве ТПУ в полном соответствии
с качеством предоставленного оригинал-макета**

Подписано к печати Формат 60×84/16.

Бумага «Снегурочка». Печать Хероx.

Усл. печ. л. 5,93. Уч.-изд. л. 5,37.

Заказ . Тираж экз.



Национальный исследовательский
Томский политехнический университет
Система менеджмента качества



Издательства Томского политехнического университета сертифицирована
NATIONAL QUALITY ASSURANCE по стандарту BS EN ISO 9001:2008

ИЗДАТЕЛЬСТВО  **ТПУ**. 634050, г. Томск, пр. Ленина, 30.
Тел./факс: 8(3822)56-35-35, www.tpu.ru

