## 1. Предмет социологии труда

**Труд** является основой жизнедеятельности общества и каждого его члена, предприятия, организации: Труд – это многоаспектное явление. Традиционно понятие «труд» определяется как целесообразная деятельность людей, направленная на создание материальных и культурных ценностей.

Труд – это не только экономическая, но и социальная категория, поскольку в процессе труда работники и их группы вступают в определенные социальные отношения, взаимодействуя друг с другом. В процессе такого взаимодействия происходит изменение состояний этих социальных групп и отдельных работников.

Предметы и средства труда не функционируют как таковые, если они не включены в процесс живого труда, который есть единство отношений людей к природе и отношений между участниками процесса, то есть социальных отношений. Поэтому процесс труда это не просто механическое соединение трех его основных компонентов, а органическое единство, решающими факторами которого является сам человек и его трудовая деятельность.

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

Социальные отношения обусловлены трудовыми отношениями, поскольку работники включаются в трудовую деятельность независимо от того, с кем будут работать рядом. Однако позже работник по-своему проявляет себя во взаимоотношениях с другими членами трудового коллектива. Таким образом, и формируются социальные отношения в трудовой среде.

Социальные и трудовые отношения существую в неразрывной связи и взаимодействии, взаимообогащают и взаимодополняют друг друга. Социально-трудовые отношения дают возможность определить социальную значимость, роль, место, общественное положение индивида и группы. Ни одна группа работников, ни один член трудовой организации не может функционировать вне социально-трудовых отношений, вне взаимных обязанностей относительно друг друга, вне взаимодействий.

В процессе труда реализуются цели субъектов трудовых отношений. Наемный работник включается в процесс труда с целью получить доход в виде заработной платы за выполнение конкретных видов работ. Для многих работников труд является средством самовыражения и самореализации своего трудового и человеческого потенциала, средством достижения определенного социального статуса в трудовом коллективе и в обществе.

Собственники средств производства (работодатели) организуя и осуществляя трудовой процесс, реализуют свой предпринимательский потенциал с целью получения дохода в виде прибыли. Поэтому камнем преткновения является доход от трудовой деятельности, доля этого дохода, приходящаяся каждому субъекту социально-трудовых отношений. Этим определяется противоречивый характер общественного труда.

**Социология труда** – это исследование функционирования и социальных аспектов рынка в сфере труда. Социология труда представляет собой поведение работодателей и наемных работников в ответ на действие экономических и социальных стимулов к труду.

Поэтому *предметом социологии труда* является структура и механизм социально-трудовых отношений, социальных процессов и явлений в сфере труда. Социология труда изучает проблемы регулирования социальных процессов, мотивации трудовой деятельности, трудовой адаптации работников, стимулирования труда, социального контроля в сфере труда, сплочения трудового коллектива, руководства трудовым коллективом и демократизации трудовых отношений, трудовых перемещений, планирования и социального регулирования в сфере труда.

## 2. Предмет экономики труда

**Предметом экономики труда** является система социально-экономических отношений, складывающихся в процессе трудовой деятельности, между работодателем, наемным работником и государством по поводу организации труда.

**Принципы рыночной экономики** активно внедряются в область привлечения и использования рабочей силы, социально-трудовых отношений, организации и оплаты труда, а также формирования и использования доходов работников и повышения уровня жизни населения. Экономика труда изучает социально-экономические проблемы труда, проблемы обеспечения эффективности и производительности труда на основе его научной организации. Важнейшим аспектом является также и изучение отношения человека к труду, формирование удовлетворенности трудом в системе социально-трудовых отношений, складывающихся на различных уровнях экономики.

**Трудовая деятельность** человека характеризуется множеством качественных параметров. Организуя процесс труда, необходимо учитывать не только экономические интересы субъектов трудовых отношений, но и психофизиологические, биологические, моральные и социальные факторы и особенности человека труда. В конечном счете, все это обусловливает необходимость разработки и формирования научных основ организации как индивидуального, так и общественного труда, выработку общих правил, норм и стандартов трудовой деятельности.

В настоящее время экономика труда изучает проблемы формирования и эффективного использования трудового потенциала общества на основе рационального применения экономических законов развития производства, распределения, обмена и потребления.

Основными проблемами изучения экономики труда являются:

1) исследование научных основ организации труда;

2) анализ формирования и использования человеческого капитала и трудовых ресурсов в организации и в обществе в целом, воспроизводства рабочей силы;

3) исследование сущности и содержания рынка труда, проблем занятости и безработицы;

4) раскрытие основных теорий мотивации труда, сущности потребностей, интересов мотивов и стимулов для обеспечения высокой трудовой активности работников;

5) рассмотрение организации оплаты труда, ее форм и систем, дифференциации заработной платы, обусловленной как качественными особенностями рабочей силы, так и различиями в условиях труда;

6) определение сущности понятий эффективность и производительность труда, факторов их динамики и резервов роста; рассмотрение показателей и методов измерения производительности труда;

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

8) определение основных групп трудовых показателей на предприятии;

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

Экономика труда включает теоретико-практические вопросы трудовых отношений, рассматриваемые с точки зрения природы их возникновения, стоимостной оценки и влияния на результаты деятельности. Управление трудовыми отношениями в обществе направлено на регулирование цены труда посредством установления трудового законодательства, влияния на занятость, обеспечение отношений социального партнерства, нормализацию условий труда, повышение производительности труда.

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

## 3. Связь социологии труда с науками о труде

Система наук о труде включает множество самых разнообразных и относительно самостоятельных дисциплин.

**Социология труда** изучает «поведение работодателей и наемных работников в ответ на действие экономических и социальных стимулов к труду», взаимоотношения социальных групп в процессе труда, делает акцент на демографические различия людей, на различия в их образовании и квалификации, на особенности воспитания и политических взглядов, вероисповедания и общественного положения.

Многообразие наук о труде обусловлено спецификой тех трудовых проблем, которые являются объектом исследования каждой из них.

Предметом **экономики труда** является система социально-экономических отношений, складывающихся в процессе трудовой деятельности, между работодателем, наемным работником и государством по поводу организации труда. Экономика труда изучает социально-экономические проблемы труда, проблемы обеспечения эффективности и производительности труда на основе его научной организации.

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

**Психология труда** изучает психологические характеристики человека в процессе труда, отношение человека к своей трудовой деятельности, она является основой профессиональной подготовки, разработки систем мотивации и стимулирования труда работников, выступают инструментом управления трудовыми конфликтами.

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

*Гигиена труда, производственная санитария и техника безопасности* обеспечивают создание на производстве здоровых и безопасных условий труда.

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

**Управление персоналом** дает возможность реализовывать трудовой потенциал (путем подбора, обучения и справедливого вознаграждения персонала организации работников), и позволяет эффективно управлять персоналом организации (обеспечивается выбором оптимального стиля управления, выработкой кадровой политики, проведением маркетинга персонала).

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

**Организация труда** изучает формирование упорядоченной системы взаимодействия работников, их групп и подразделений для достижения поставленных целей, что позволяет обеспечить эффективное соединение рабочей силы со средствами производства в конкретных условиях, реализацию трудового потенциала работников и удовлетворяет потребности всех субъектов социально-трудовых отношений.

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

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

## 4. Сущность и роль труда в обществе

История человечества свидетельствует о решающем значении труда в формировании и развитии человека и общества. Труд – первое, основное условие всей человеческой жизни. «Труд создал самого человека». Труд категория социально-экономическая.

Человек, стремясь улучшить условия существования, преобразует среду обитания. Он стремиться надежно и надолго обезопасить свою жизнь. Желая добыть себе еду, построить жилье или сшить одежду, человек использует материалы природы, которые позволяют ему создать более удобные условия жизнедеятельности. Эти материалы он преобразует себе на пользу. Такая деятельность связана с трудом. Однако в развитом обществе человеку также нужны усилия по поддержанию его здоровья и получению образования, по защите его юридических прав и оказанию помощи при нетрудоспособности.

Труд в процессе развития человека становился все более разнообразным, совершенным, многосторонним: охота, скотоводство, земледелие, прядение и ткачество, обработка металлов, гончарное ремесло, судоходство и торговля. Постепенно появились и развились искусство, наука, право, политика и другие формы трудовой деятельности. Так, в общем виде представлял Ф. Энгельс генезис все более усложняющихся в своем развитии видов труда.

Постепенное совершенствование орудий труда привело к возникновению разделения труда по месту, по полу, по возрасту, по выполняемым функциям. А затем и первичная кооперация труда как объединение работников для совместного изготовления продуктов. В результате разделения труда стала формироваться профессиональная структура общества, деление труда на умственный и физический, зачатки который имели место в рабовладельческом строе. Появлялась необходимость рациональной организации труда рабов.

Феодальное общество дало толчок развитию ремесленного труда, обособлению и укрупнению торговли, выделение ее в отдельную сферу трудовой деятельности. Углубляющееся разделение труда привело к возникновению мануфактур. Капитализм привел к чрезмерному разделению труда, но и к крупнейшей его кооперации (синдикаты, тресты, концерны, крупные монополии). Эволюция труда привела к тому, что, применяя все более совершенные орудия труда, люди стали создавать товары, цена которых намного превышала сумму стоимости жизненных благ, идущих на восстановление трудовых затрат человека, что приводило к резкой дифференциации доходов людей.

Воздействуя на окружающую среду и изменяя ее, люди, побуждаемые все возрастающими потребностями, постоянно совершенствуются, увеличивают возможности использования накопленных знаний, расширяют сферу трудовой деятельности, совершенствуют сам процесс труда.

Решающим фактором процесса труда является сам человек и его трудовая деятельность. Именно человек познает способы взаимодействия с природой, находит более совершенные формы организации труда, с целью роста эффективности своей трудовой деятельности. Изменяя и совершенствуя средства труда, технологию, человек также изменяется и совершенствуется, обогащаясь знаниями и удовлетворяя все более широкий круг потребностей.

Созданные в процессе труда продукты удовлетворяют различный круг потребностей: это потребности самого работника; потребности производства (продукция производственного назначения) и потребности общества в целом.

В процессе труда человек вступает в определенные отношения с другими людьми и социальными группами, в результате, которого происходит изменение состояний человека, социальных групп и общества в целом. Труд – основа жизни и деятельности не только отдельного человека, но и общества в целом.

## 5. Виды труда и их характеристика

Существуют различные виды труда, все их многообразие классифицируют по следующим критериям: по содержанию труда, по характеру труда, по результатам труда, по методам привлечения людей к труду.

В зависимости от содержания труда различают *следующие его виды*:

1) умственный и физический труд;

2) простой и сложный труд. Простой труд – это труд работника, не имеющего профессиональной подготовки и квалификации. Сложный труд – это труд квалифицированного работника, обладающего определенной профессией;

3) функциональный и профессиональный труд. Функциональный труд характеризуется определенным набором трудовых функций, характерных для конкретного вида трудовой деятельности. Профессиональный труд является конкретизацией функционального труда, образующий широкую профессиональную структуру;

4) репродуктивный и творческий труд. Репродуктивный труд отличается стандартностью воспроизводимых трудовых функций, его результат заранее известен и не несет в себе ничего нового. Творческий труд свойственен не каждому работнику, он обусловлен как уровнем образования и квалификации работника, так и способностью к новациям.

В зависимости от характера труда различают:

1) конкретный и абстрактный труд. Конкретный труд – это труд конкретного работника преобразующего предмет природы с целью придания ему определенной полезности и создающий потребительную стоимость. Абстрактный труд – это соизмеримый конкретный труд, он абстрагируется от качественной разнородности различных функциональных видов труда, и создает стоимость товара;

2) индивидуальный и коллективный труд. Индивидуальный труд – это труд отдельно взятого работника либо самостоятельного производителя. Коллективный труд – это труд коллектива, подразделения предприятия, он характеризует форму кооперации труда работников;

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

4) наемный труд и самонаем. Наемный труд имеет место тогда, когда человек нанимается по трудовому договору к собственнику средств производства выполнять определенный набор трудовых функций в обмен на заработную плату. Самонаем предполагает ситуацию, когда сам собственник средств производства создает для себя рабочее место.

В зависимости от результатов труда выделяют следующие его виды:

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

2) производительный и непроизводительный труд. Результатом производительного труда являются натурально-вещественные блага, а результатом непроизводительного труда – социальные и духовные блага, имеющие не меньшую ценность и полезность для общества.

По условиям труда с различной степенью регламентации выделяют:

1) стационарный и передвижной труд;

2) легкий, средней тяжести и тяжелый труд;

3) свободный и регламентированный труд.

По методам привлечения людей к труду различают:

1) труд по внеэкономическому принуждению, когда человек включается в трудовой процесс по прямому принуждению (рабство);

2) труд по экономическому принуждению, а именно, чтобы заработать необходимые средства к существованию;

3) добровольный, свободный труд является потребностью человека в реализации собственного трудового потенциала на благо общества, вне зависимости от вознаграждения.

Средства труда также предопределяют деление труда на различные виды: ручной, механизированный, автоматизированный, машинный труд.

## 6. Сущность организации труда

В настоящее время организация труда на предприятии рассматривается, как в узком, так и в широком понимании. В узком смысле структура организации труда на предприятии характеризуется конкретным ее содержание, то есть теми элементами, которые ее непосредственно образуют. В широком смысле организация труда включает в себя еще и те элементы, которые не являются обязательными, но в силу различных обстоятельств могут входить в состав организации труда.

Поэтому в систему организации руда на предприятии в узком ее понимании включаются следующие, обязательные для всех проявлений, элементы организации труда:

1) разделение труда представляющее собой обособление и установление каждому работнику, группе работников и подразделениям предприятия конкретных обязанностей, функций и сферы действия;

2) кооперация труда, заключающаяся в формировании и установлении определенной системы производственной взаимосвязи и взаимодействия между работниками, группами работников и подразделениями;

3) организация рабочих мест в широком смысле включает в себя: организацию рабочего мета и организацию обслуживания рабочих мест. Организация рабочего места предполагает его оснащение всеми необходимыми средствами производства и рациональную планировку всех предметов оснащения на рабочем месте, исходя из принципа удобства работы. Организация обслуживания рабочих мест включает в себя систему взаимодействия основных и вспомогательных рабочих, при котором основной функцией вспомогательных рабочих является своевременное обеспечение рабочего места всем необходимым для непрерывной плодотворной работы основных рабочих;

4) приемы и методы труда определяются как способы выполнения различных видов работ. Приемы и методы труда должны обеспечивать выполнение операций и функций с наименьшими затратами всех видов ресурсов, в том числе и человеческих усилий. Прогрессивность приемов и методов труда определяются также технологией производства и уровнем внедрения достижений науки и техники в производство;

5) установление норм труда. Нормы труда устанавливаются для конкретных условий труда, и с изменением этих условий должны постоянно пересматриваться, с целью оптимизации соотношения затрат труда с его результатами. Кроме того, нормы труда являются основой эффективной организации планирования производства;

6) планирование и учет труда осуществляются для установления необходимых общих затрат труда, оптимальной численности персонала и его динамики, расчет фонда заработной платы, и в конечном счете, для установления правильных пропорций в затратах труда;

7) создание благоприятных условий труда, то есть совокупности факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих благотворное влияние на работоспособность и здоровье работника (или, по крайней мере, не ухудшающих их).

Перечисленные элементы являются обязательными для эффективной организации руда. Это тот минимум элементов, который является основой организации труда на любом предприятии.

Организация труда в широком толковании, наряду с перечисленными элементами, включает, и другие элементы к которым относят:

1) подбор, подготовка и повышение квалификации кадров предприятия включает в себя: профессиональный отбор, профессиональную подготовку, переподготовку кадров;

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

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

## 7. Организация и обслуживание рабочих мест

Обязательным условием эффективной, высокопроизводительной работы исполнителей при любых формах разделения и кооперации труда являются организация и обслуживание рабочих мест. Рабочее место служит первичным звеном, ячейкой любого производственного и трудового процесса, именно на рабочем месте соединяются воедино и взаимодействуют три элемента производственного процесса: предметы, средства труда и сам живой труд работника-исполнителя, а в результате этого взаимодействия создаются новые потребительные стоимости, продукты труда. Поэтому организации рабочих мест уделяется большое внимание.

Научная организация труда выработала основные направления организации рабочих мест, среди которых: оснащение рабочих мест; планировка рабочих мест; организация обслуживания рабочих мест.

Рабочее место должно быть оснащено современным, исправным и безопасным оборудованием. Оснащение рабочего места представляет собой обеспечение рабочего места всем необходимым для эффективного выполнения работником своих профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором. Специфика технологии производства предполагает разнообразие оснащения рабочих мест. Однако типичными являются следующие виды оснащения рабочего места: основное технологическое оборудование; вспомогательное оборудование; технологическая и организационная оснастка; средства безопасности и освещения; средства связи и сигнализации; рабочая тара; средства для поддержания на рабочем месте нормального микроклимата; предметы эстетизации производственного интерьера и хозяйственные средства.

Все виды оснащения должны использоваться в соответствии с их функциями как основными, так и вспомогательными рабочими, что формирует на рабочем месте условия для продуктивного, комфортного и безопасного труда.

**Рациональность размещения** всех предметов оснащения рабочего места обеспечивается планировкой рабочего места. Планировка рабочего места – это технически целесообразное и экономически обоснованное размещение предметов оснащения на рабочем месте и самого рабочего места в пространстве производственных площадей предприятия. Поэтому различают внешнюю и внутреннюю планировку рабочего места.

**Внешняя планировка** рабочего места заключается в установлении местоположения конкретного рабочего места по отношению к смежным рабочим местам, к рабочему месту руководителя, проходам и подъездам. При этом необходимо учитывать требования: обеспечение взаимосвязи рабочих мест, экономного использования производственных площадей, обеспечение безопасности труда.

**Внутренняя планировка** рабочего места представляет собой размещение на площади рабочего места всех предметов оснащения, их рациональную компановку по отношению к работнику и друг к другу. Внутренняя планировка рабочего места также призвана снижать расходы энергии человека, оптимизировать его движения, уменьшать производственную утомляемость и т. д. В целом выделяются следующие функции обслуживания: производственно-подготовительная; инструментальная; наладочная; энергетическая; ремонтная; контрольная; транспортная; складская; ремонтно-строительная и хозяйственно-бытовая функция.

В настоящее время организация обслуживания рабочих мест представляет собой установление системы взаимодействия рабочего места и работника на нем работающего, а также с другими работниками, обеспечивающими его непрерывную и качественную работу. Структура обслуживания рабочих мест на предприятии складывается из обслуживания средств труда, предметов труда и самого работника.

## 8. Понятие условий труда, их оценка

**Условия труда** – это совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

Эти факторы оказывают существенное влияние на организм человека, его физиологические и психические функции во время трудовой деятельности, а следовательно на работоспособность и производительность труда; условно их объединяют в следующие группы:

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

2) технические и организационные факторы, обусловленные конструкцией, особенностями средств и предметов труда, применяемых технологий, средств защиты, а также организационными формами производства, труда и управления;

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

4) социально-психологические факторы, обусловлены характером и особенностями взаимоотношений людей и их групп в трудовой деятельности, личными и групповыми ценностями в сфере труда, системой информации и коммуникаций в организации.

В процессе труда на работника оказывают влияние вредные и опасные факторы окружающей среды. Их разграничение обусловлено особенностями воздействия на человеческий организм. Вредными факторами условий труда являются те, воздействие которых может привести к развитию профессионального заболевания (химические, биологические, физические, психофизиологические). Опасными факторами производственной среды называются факторы, воздействие которых может привести к травме, резкому ухудшению здоровья вплоть до летального исхода.

При определенных условиях (например, при определенной комбинации или длительности воздействия) вредные факторы производственной среды (даже при соответствии нормам) могут стать опасными для человека.

К числу опасных факторов производственной среды относятся: движущиеся машины и механизмы или их незащищенные подвижные части, перемещаемые грузы, отлетающие части при обработке предметов труда, электрический ток, повышенная температура и т. п.

Выделяют следующие *группы условий труда*:

1) санитарно-гигиенические, определяющие внешнюю предметную среду (шум, освещение, микроклимат), а также санитарно-бытовое обслуживание на производстве;

2) психофизиологические, обусловленные конкретным содержанием трудовой деятельности, размерами нагрузки на двигательный аппарат, нервную систему, психику работника;

3) условия безопасности труда, обусловленные состоянием техники безопасности и вероятностью получения травм;

4) эстетические условия, воздействие которых определяет эмоциональный настрой и отношение к труду с позиции художественного восприятия действительности;

5) социально-психологические условия, характеризующие взаимоотношения в трудовом коллективе, стиль руководства.

Совокупное воздействие всех элементов условий труда на работоспособность человека, его здоровье, жизнедеятельность, умственные способности, восстановление рабочей силы характеризует тяжесть труда.

Неблагоприятные условия труда формируют профессиональный риск работника. **Профессиональный риск** – это вероятность повреждения (утраты) здоровья или смерти, связанная с исполнением трудовых обязанностей, обусловленных трудовым договором. Профессиональный риск складывается из трех составляющих: риска повреждения здоровья, риска профессиональных заболеваний и скрытого риска повреждения здоровья.

На человека и его работоспособность воздействует фактор, которые, с одной стороны, должны учитываться, а с другой – формироваться или изменяться для создания наиболее благоприятной обстановки, обеспечивающей высокопроизводительный труд.

## 9. Сущность нормирование труда

Установление обоснованных соотношений между мерой труда и мерой затрат на него способствует нормирование труда. Сущность нормирования труда заключается в процессе установления меры труда, то есть обоснованных норм затрат рабочего времени на выполнение различных работ. Нормирование труда позволяет определить трудоемкость намечаемого выпуска продукции; рассчитать ожидаемые издержки производства; установить необходимую численность и профессионально-квалификационную структуру персонала предприятия. Нормирование труда охватывает основное и вспомогательное производства, труд живой и совокупный и применяется для всех категорий работников.

Требования к нормированию труда: максимально возможное расширение сферы нормирования труда при всех видах деятельности и работ; высокое качество устанавливаемых норм труда, их максимальное приближение к общественно необходимым затратам труда; научная обоснованность норм труда на базе полного учета организационно-технических, экономических, психофизиологических и социальных факторов; гуманизация норм труда.

Этапы нормирования труда: выявление наличия нормативных материалов по труду по всем категориям персонала предприятия; разработка норм труда для тех категорий работников, для которых они не установлены, но могут быть установлены; проверка прогрессивности ранее установленных норм труда; выявление и замена устаревших и ошибочно установленных ном труда; проведение систематического анализа состояния норм труда на предприятии; совершенствование нормирования труда.

Нормирование труда на предприятии должно устанавливаться на основе следующих принципов:

1) эффективность, то есть необходимость установления норм труда, при которых необходимые производственные результаты достигаются с минимальными суммарными затратами трудовых, материальных, энергетических и информационных ресурсов;

2) комплексность, выражает необходимость учета взаимосвязи технических, экономических, психологических, социальных и правовых факторов, влияющих на нормы руда;

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

4) объективность, то есть необходимость создания для всех работников предприятия равных возможностей для выполнения норм;

5) конкретность, означает, что организация и нормы труда должны соответствовать параметрам изготовляемой продукции, предметов и средств труда, его условиям, типу производства и другим объективным характеристикам, влияющим при данной точности расчетов на величину необходимых затрат труда и других ресурсов;

6) динамичность, выражает объективную необходимость изменения организации и норм труда при существенном для данной точности расчетов изменении производственных условий;

7) легитимность, выражает необходимость строгого соблюдения законов и других правовых актов при нормировании труда;

8) принцип положительного отношения работников к предприятию, означает необходимость создания такой системы организации, нормировании и оплаты труда, при которой обеспечивается общее положительное отношение работающих к выполняемым функциям, социальной среде и предприятию в целом.

Нормирование труда на предприятии служит для установления стандартного времени на выполнение различных видов работ; для оптимизации технологических трудовых процессов. Нормирование труда должно иметь достаточную степень дифференциации, логичность построения, простоту и удобство применения, как при ручных, так и при автоматизированных расчетах.

## 10. Дисциплина и стимулирование труда

**Дисциплина труда** представляет собой обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным Трудовым кодексом, коллективным договором, трудовым договором и локальными нормативными актами предприятия.

В настоящее время дисциплина труда объединяет в себе три качества, три форм реализации: принудительная дисциплина – как воздействие авторитарной власти (с внеэкономическими и экономическими методами принуждения); добровольная дисциплина (сознательная) – осознание работниками необходимости соблюдения норм и правил поведения; самодисциплина как самоубеждение, предъявление к себе требований, которые необходимо выполнять.

Высокая дисциплина труда является одним из факторов роста производительности труда, а зачастую и резервом роста производительности труда.

Пути и меры *укрепления дисциплины труда*:

1) поощрение за труд (объявление благодарности, выдача премии, награждение ценным подарком, награждение почетной грамотой, представление к званию «Лучший по профессии»);

2) меры дисциплинарного и общественного воздействия. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом, уставами и положениями о дисциплине труда;

3) убеждение – связано с широким использованием воспитательных мер и мер поощрений за труд, использование силы примера.

**Стимулирование труда** – это целенаправленное или нецеленаправленное воздействие на человека или группу людей с целью поддержания определенных характеристик их трудового поведения, прежде всего меры трудовой активности.

Стимулирование труда – это воздействие на трудовое поведение человека посредством внешних побудительных сил. Стимул – это побудительная причина, заинтересованность в совершении чего-нибудь, он должен обладать следующими качествами: доступность, постепенность, предполагает наращивание размеров стимулов, своевременность; информированность.

В зависимости от потребностей, которые удовлетворяются посредством тех или иных стимулов, выделяют: материальные и нематериальные стимулы к труду. Материальные стимулы к труду могут выступать в двух формах: денежной и неденежной. К денежным стимулам к труду традиционно относятся: прогрессивная заработная плата, премии, доплаты и надбавки и др. Неденежные стимулы могут быть связаны с предоставлением работникам путевок, беспроцентных или льготных кредитов, служебного транспорта, дополнительного питания и др., а также связанные с организацией труда (комфортные условия труда и т. п.). Важно в процессе стимулирования разумно сочетать все виды стимулов к труду.

Организация стимулирования труда на предприятии должна основываться на следующих основных принципах:

1) комплексность, предполагает единство всех видов стимулов;

2) дифференцированность означает индивидуальный подход к стимулированию работников различных категорий, разного социального статуса, разного уровня жизни и т. п.;

3) гласность, позволяет дать общественную оценку труда работников, распространить передовой опыт, усилить силу примера, сплачивает коллектив;

4) гибкость предполагает постоянное разнообразие используемых стимулов, обусловленное как изменяющимися условиями труда, так и динамикой актуальности стимула для работника.

5) оперативность требует, чтобы поощрение или наказание следовало за поступком как можно быстрее.

## 11. Сущность производительности труда

**Производительность труда** характеризует соотношение между результатами и затратами труда на его достижение. Проблемы производительности труда исследовались многими учеными. А. Смит и Д. Рикардо заложили основы учения о производительности.

В процессе труда используются такие факторы как предметы труда, средства труда, рабочая сила. Результатом любого процесса труд является благо, то есть товары или услуги. То есть в процессе труда используется как живой, так и овеществленный (прошлый) труд. Поэтому производительность труда – это показатель, характеризующий его результативность, отдачу каждого используемого ресурса труда.

**Производительность труда** является и показателем экономической эффективности трудовой деятельности работников, отражающим способность работников создавать в единицу времени большее или меньшее количество продукции. Поэтому производительность труда является функцией живого труда и выражает его продуктивность.

В современных условиях хозяйствования основой производительности труда является производительная сила труда. Производительную силу труда следует понимать, как способность работника в определенных условиях обеспечить достижение определенного результата. Производительность труда характеризует степень эффективности живого труда. Она выражается в экономии и целесообразном использовании не только живого труда, но и овеществленного. Чем выше производительность живого труда, тем больше потребляется средств производства. Следовательно, рост производительности труда, проявляясь в уменьшении массы живого труда по отношению к массе приводимых в движение средств производства, закономерно отражается на снижении стоимости единицы товара. Товар является воплощением живого и овеществленного труда. Отсюда рост производительности труда, находясь в обратном отношении к величине стоимости товара, сопровождается экономией совокупных затрат труда.

**Понятие эффективности труда** включает наряду с экономическим обоснованием еще и психофизиологическое, и социальное. Психофизиологический характер эффективности труда заключается в определении степени и направленности воздействия трудового процесса на организм человека. Социальный аспект предполагает обеспечение возможности развития, самосовершенствования человека в процессе труда.

**Интенсивность труда** может меняться не только под влиянием внешних факторов, но и в зависимости от желания человека и его объективных физиологических возможностей. Поэтому выделяют физиологическую, среднюю и максимальную интенсивность труда. Физиологическая интенсивность труда по своей экономической сути сродни с благоприятными условиями труда, когда работник в процессе трудовой деятельности не только не утомляется, но и самосовершенствуется, и не наносит никакого вреда своему здоровью. Максимально возможная интенсивность труда – это такая интенсивность, которая вообще возможна хотя бы на короткое время.

**Внедрение новой техники** и прогрессивных технологий объективно устанавливают определенную степень интенсивности труда работника. При росте интенсивности труда возрастает и количество производимой продукции или оказываемых услуг, то есть сокращается время на производство единицы продукции и растет производительность труда.

Напряженность труда может быть различной при равной его интенсивности. Обусловлено это тем, что разные работники могут работать с одинаковой интенсивностью, обусловленной техникой и технологией производства, но в силу недостатка опыта, сноровки, умений для одних труд более напряжёнен, чем для других работников.

## 12. Факторы и условия изменения производительности труда

**Производительность труда постоянно** изменяется под воздействием множества факторов и причин. Одни способствуют повышению производительности труда, другие могут вызывать снижение. Поэтому основной задачей организации труда является обеспечение роста производительности труда. Суть роста производительности труда заключается в том, что любые изменения в процессе труда должны сокращать рабочее время на производство данного товара, увеличивая количество производимых потребительных стоимостей.

**Факторы производительности труда** – это причины объективного и субъективного свойства, оказывающие влияние и обуславливающие динамику производительности труда. К факторам, повышающим производительность труда относят все, что связано с улучшением организации труда и производства, социальных условий работников; к снижающим – неблагоприятное влияние природных условий, недостатки в организации производства и труда, отрицательное влияние негативных элементов социальной обстановки.

В зависимости от направленности действия выделяют две группы факторов:

1) повышающие производительность труда, к их числу можно отнести: совершенствование организации труда, экономию рабочего времени, комплексное использование сырья, мотивация работников и др.;

2) понижающие производительность труда, в состав которых включаются: недостатки в организации труда, перебои в материально-техническом обеспечении рудового процесса, неблагоприятные природно-климатические условия, плохая трудовая дисциплина и др.

По уровню влияния выделяют внешние и внутренние факторы производительности труда. Внешние связаны с изменением ассортимента продукции в соответствии с изменяющимся спросом на рынке, изменяющиеся социально-экономические условия в обществе, уровень кооперации с другими предприятиями и др. Внутренние факторы связаны с уровнем технической вооруженности процесса труда, с эффективностью систем стимулирования труда, то есть это те факторы, которые обусловлены качеством организации предпринимательской деятельности.

По внутреннему содержанию все факторы принято объединять в следующие основные группы:

1) материально-технические факторы: механизация и автоматизация производства; освоение и применение прогрессивных технологий; сокращение затрат живого труда; экономия всех видов ресурсов; углубление специализации оборудования и др.;

2) организационные факторы. Среди них выделим основные: организация материально-технического снабжения; организационно-техническая подготовка производства; рациональное разделение и кооперация труда; улучшение условий труда; рациональная расстановка и эффективное использование кадров предприятия и др.;

3) социально-экономические факторы: уровень квалификации работников, их мотивация к активному труду; отношение работников к труду и трудовая дисциплина; изменение форм собственности на средства производства; развитие производственной демократии на предприятии;

4) экономико-правовые и нормативные факторы, которые призваны регулировать систему социально-трудовых отношений и быть методической основой роста производительности труда.

На производительность труда оказывают влияние еще два важнейших фактора, которые требуют особого внимания. Это интенсивность и напряженность труда.

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

Напряженность труда представляет собой степень интенсивности труда по отношению к ее максимальной величине, принимаемой за единицу (как границы максимально допустимых возможностей человека).

## 13. Интенсивность и производительность труда

Важное место в теории производительности труда занимает место вопрос о взаимосвязи и соотношении производительности и интенсивности труда. С одной стороны, это две органические связанные между собой категории, с другой – между ними имеются различия.

**Производительность труда** – показатель экономической эффективности трудовой деятельности работников. От уровня и динамики производительности руда зависят развитие общества и уровень благосостояния всех его членов. Более того, уровень производительности туда определяет и способ производства.

**Интенсивность труда** – это количество энергии, расходуемое организмом человека в единицу времени в процессе труда. Она характеризуется расходом калорий в час или сутки.

Взаимосвязь категорий производительности и интенсивности труда проявляется прежде всего в том, что производительность труда всегда предполагает определенную интенсивность и напряженность труда, так как всякий труд независимо от его специфической формы требует затрат физической, умственной и нервной энергии человека. Для выполнения любой работы необходимо приложить определенные усилия, поэтому в производственном процессе производительность и интенсивность неразрывно связаны.

Различие данных категорий состоит в следующем. Производительность труда показывает плодотворность, эффективность труда, а интенсивность труда представляет собой энергии, расходуемое человеком в процессе труда в единицу времени. Повышение производительности труда означает, что та же масса труда воплощается в большом количестве потребительных стоимостей, а повышение интенсивности труда свидетельствует об увеличении расхода человеческой энергии в единицу рабочего времени и следовательно, об увеличении массы труда, затрачиваемой в определенное время.

Производительность и интенсивность труда оказывают различное влияние на величину стоимости продукта. Повышение производительности труда увеличивает количество произведенных продуктов и соответственно уменьшает стоимость одного изделия, но не изменяет их общей вновь созданной стоимости, в то время как рост интенсивности труда увеличивает количество произведенных продуктов и общую вновь созданную стоимость, но не изменяет стоимости единицы продукции. В процессе труда при росте его интенсивности увеличиваются затраты энергии в единицу времени и соответственно возрастает количество вырабатываемой продукции. Поскольку на единицу продукции приходиться столько же труда, сколько до его интенсификации, поскольку стоимость единицы продукции остается неизменной. Общая же стоимость вновь созданной продукции увеличивается, так как увеличивается количество продукции, т. е. она растет прямо пропорционально повышению интенсивности труда. В случае, когда количество произведенной продукции увеличивается без повышения интенсивности труда, а только за счет снижения затрат труда на единицу продукции, стоимость одного изделия уменьшается, зато общая стоимость продукции остается неизменной.

Производительность труда может повышаться беспредельно. Рост производительности труда обуславливается совершенствованием техники, улучшением организации производства и труда, повышением квалификации работника, развитием науки и применением ее достижений в производстве, т. е. ограничения роста производительности труда практически отсутствую. Что же касается роста интенсивности труда, то он имеет свой предел – некоторые физиологические и социальные границы, за которыми разрушаются все нормальные условия воспроизводства и функционирования рабочей силы.

## 14. Резервы повышения производительности труда

**Резервы роста производительности труда** – это возможность более полного использования производительной силы труда, всех факторов повышения его производительности за счет совершенствования техники, технологии, улучшения организации производства, труда и управления. Резервы тесно связаны с факторами роста производительности труда. Если тот или иной фактор рассматривать как возможность, то использование связанного с ним резерва – это процесс превращения возможностей в действительность.

*Резервы роста производительности труда объединить в следующие группы:*

1) резервы, образующиеся в результате влияния материально-технических факторов (неполное использование средств труда по времени и производственной мощности, недоиспользование возможностей технологии и прогрессивных видов сырья и др.);

2) резервы, связанные с влиянием организационных факторов производства (недостатки в управлении и организации трудом и производством);

3) социальные резервы (неэффективное использование способностей к труду работника, его творческих способностей, низкая мотивация и дисциплина труда).

В зависимости от элементов процесса труда выделяют две группы резервов:

1) резервы улучшения использования живого труда – это все виды резервов связанных с организацией труда, с условиями труда, с кадровой политикой, с мотивацией труда;

2) резервы более эффективного использования средств труда и предметов труда, которые являются основными и оборотными фондами предприятия. В эту группу включаются резервы лучшего использования основных фондов, как по времени, так и по мощности; а также резервы комплексного использования и экономии оборотных фондов.

По признаку возможности использования все резервы делятся на резервы запаса и резервы потерь.

Резервы запаса по своей экономической природе наиболее схожи с понятием резерва вообще, так как и представляют собой неиспользованные возможности более эффективной организации труда. К резервам запаса относится, например, недоиспользование оборудования по времени, которое может быть обусловлено перебоями в загрузки работы оборудования, перебои в энергоснабжении, непроизводительное использование времени работы на этом оборудовании, недостаточная квалификация работника и др.

Резервы потерь включают потери рабочего времени, брак, перерасход всех видов энергии, сырья и материалов. Поэтому эта группа резервов связана с экономным и эффективным использованием материально-вещественных факторов производства.

К потерям рабочего времени относятся производительнее потери рабочего времени в связи с простоями, прогулами, неявками на работу; а также непроизводительные затраты труда обусловленные необходимостью исправить брак или превышающие плановые затраты труда (из-за нарушений технологии).

По месту выявления и использования все резервы делятся на:

1) общегосударственные (рациональное использование занятого населения, комплексное использование природных ресурсов);

2) региональные (возможности лучшего использования производственного потенциала региона);

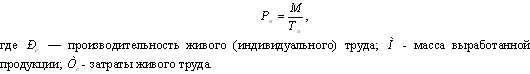
3) отраслевые и межотраслевые (совершенствование использования связей между отраслями, комбинирование и концентрация производства);

4) внутрипроизводственные (резервы снижения трудоемкости и резервы лучшего использования совокупного рабочего времени).

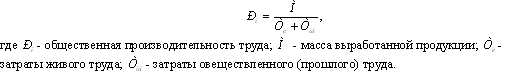
По времени использования все резервы делятся на текущие и перспективные, основой реализации которых являются масштабные капитальные вложения на техническое перевооружение, реконструкцию или модернизацию действующего предприятия. Реализация перспективных резервов довольно длительный процесс, требующий большой подготовительной работы.

## 15. Показатели и методы производительности труда

**Производительность живого (индивидуального) труда** выражается через затраты рабочего времени на производство единицы продукции, и рассчитывается по формуле:



Производительность труда, рассчитанная с учетом совокупных затрат труда, называется общественной производительностью труда. Общественная производительность руда рассчитывается по формуле:



Эффективность труда обеспечивает учет качества труда и необходимость его экономного использования. Для расчета общего показателя эффективности труда можно использовать формулу:



Эффективность труда будет тем выше, чем выше производительность труда и чем меньше трудозатраты при неизменном объеме работы.

**Методами измерения** производительности труда являются качественно обособленные системы ее измерения.

Наиболее простым и наглядным методом измерения производительности труда является натуральный метод. Объем производимой продукции определяется в натуральных единицах (штуках, тоннах, метрах и т. п.) Уровень произведенных работ в натурально-вещественном измерении является наиболее объективным и достоверным показателем производительности труда. Посредством этого метода можно измерять и сравнивать производительность труда отдельных работников и бригад, планировать их численность, определять профессиональный и квалификационный состав, сопоставлять производительность труда разных предприятий.

**Натуральный метод** измерения производительности труда отличается простотой и наглядностью расчетов. Однако им нельзя пользоваться на тех участках, где производится разнородная продукция, например машины и инструменты. Кроме того, он не учитывает изменение запасов незавершенного производства.

**Условно-натуральный метод** расчета производительности труда удобен для применения, так как производство (продажу) многих разнообразных товаров (услуг) можно выразить через коэффициенты пересчета затрат и привести в сопоставимый вид. Такой метод также удобен, нагляден и прост в расчетах.

**Трудовой (нормативный) метод** измерения производительности труда состоит в том, что объем продукции или работ, выработку работника определяют в трудовом выражении, то есть в неизменных нормо-часах. Для этого объемы работ умножаются на соответствующие нормы времени, а результаты суммируются. Преимуществом трудового метода является возможность его применения ко всем видам работ и услуг. Недостатком этого метода является необходимость разработки и постоянного пересмотра норм времени в зависимости от расширения ассортимента выпускаемой продукции или изменения условий производства.

При стоимостном методе измерения производительности труда объем работы приводится в денежное выражение, путем умножения объемных показателей производства на оптовые цены соответствующих видов продукции. Стоимостной метод позволяет сравнивать производительность труда работников разных профессий, квалификаций. Достоинством этого метода являются простота исчисления, возможность сравнения уровней продуктивности труда разных производств, а также определения его динамики в разные периоды времени. Недостатком метода является влияние ценовых факторов: конъюнктуры рынка, инфляции, материалоемкости работ.

## 16. Сущность заработной платы и ее формирование

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

В социально-экономической жизни общества заработная плата выполняет важную роль: в качестве личного дохода служит основным материальным источником жизнеобеспечения работников и их семей и в качестве совокупного платежного спроса – одним из факторов поддержания и развития производства. В условиях рыночной экономики на величину заработной платы влияет ряд рыночных и нерыночных факторов. В результате чего складывается определенный уровень оплаты труда. Определяющими факторами, влияющими на величину заработной платы, являются взаимодействие спроса на труд и его предложение, а также уровень техники, технологии и организации производства, эффективность государственной политики в этой области, степень влияния профсоюзов и др.

Заработная плата есть элемент дохода наемного работника, форма экономической реализации права собственности на принадлежащий ему ресурс труда. Вместе с тем для работодателя, который покупает ресурс труда для использования его в качестве одного из факторов производства, оплата труда наемных работников является одним из элементов издержек производства.

**Основной элемент заработной платы** – ставка заработной платы. Однако он не учитывает индивидуальных различий в способностях работников, их физической силе и выносливости, быстроте реакции, усердия и т. п. Поэтому в структуре заработной платы выделяют еще и переменную часть, отражающую различия в индивидуальных результатах трудовой деятельности (премии, надбавки, сдельный приработок). Кроме того, существуют различные виды доходов, которые работник может получать в силу того, что он работает в данной организации (материальная помощь, оплата питания, оплата путевок и лечения, ценные подарки, дополнительное медицинское и пенсионное страхование). В совокупности заработную плату и эти виды доходов можно рассматривать как трудовой доход работника данной организации.

К основным рыночным факторам, влияющим на ставку заработной платы, относят:

1) изменения спроса и предложения на рынке товаров и услуг, при производстве которых используется данный труд. Снижение спроса на рынке товаров и услуг ведет к сокращению объемов выпуска, а следовательно к падению спроса на используемый ресурс и наоборот;

2) полезность ресурса для предпринимателя (соотношение величины предельного дохода от использования фактора труда и предельных издержек на этот фактор). Характеризует соотношение величины предельного дохода от использования фактора труда и предельных издержек на этот фактор;

3) эластичность спроса на труд. Повышение цены ресурса, увеличение издержек предпринимателя ведут к снижению спроса на труд, а следовательно условий найма. В то же время эластичность спроса на труд по цене не всегда одинакова и зависит от характера динамики предельного дохода, доли затрат на ресурс в издержках, от эластичности спроса на товары;

4) взаимозаменяемость ресурсов. Возможности работодателя снизить издержки на труд при неизменной технической базе ограничены. Основные возможности снижения издержек на труд связаны с сокращением переменной части заработка, однако в качестве сдерживающего фактора выступают условия коллективных трудовых договоров;

5) изменение цен на потребительские товары и услуги. Рост цен на товары и услуги, вызывает повышение стоимости жизни, т. е. увеличение воспроизводственного минимума в структуре ставки заработной платы.

## 17. Функции и принципы организации оплаты труда

*Заработная плата как экономическая категория выполняет следующие функции*.

1. *Воспроизводственную,* обеспечивающую работнику достаточный для расширенного воспроизводства рабочей силы объем потребления материальных благ и услуг. Заработная плата должна быть достаточной для удовлетворения физических и духовных потребностей работника, а также его семьи, включая элемент материальной поддержки развития рабочей силы, повышения квалификации работника.

2. *Стимулирующую*, побуждающую эффективно и прибыльно использовать рабочую силу. С ее помощью образуются материальные условия для функционирования экономики. Заработная плата должна быть тесно увязана с результатами труда работника и основными задачами, которые решает работодатель в процессе своей деятельности. Основным принципом реализации стимулирующей функции является дифференциация уровня оплаты труда по критериям производительности и эффективности труда.

3. *Регулирующую*, оказывающую влияние на рыночную конъюнктуру (величину спроса и предложения на выпускаемую продукцию, а также на занятость и миграцию рабочей силы). Она используется как важнейший инструмент регулирования социально-экономических процессов в экономике.

**Принципы организации заработной платы** это объективные, научно обоснованные положения, отражающие действие экономических законов и направленные на более полную реализацию функций заработной платы.

В настоящее время организация оплаты труда строится на соблюдении следующих принципов.

1. *Повышение реальной заработной платы* по мере роста эффективности производства и труда. Этот принцип связан с действием объективного экономического закона возвышения потребностей, согласно которому более полное их удовлетворение реально лишь при расширении возможностей получить за свой труд большее количество материальных благ и услуг. Но такая возможность должна быть увязана с результатами производственной деятельности, с эффективностью труда.

2. *Обеспечение опережающих темпов роста* производительности труда над темпами роста средней заработной платы. Сущность этого принципа – максимизация трудовых доходов на основе развития и повышения эффективности производства. Нарушение данного принципа ведет к выплате необеспеченных товарами денег, к инфляции, развитию застойных явлений в экономике страны.

3. *Дифференциация заработной платы* в зависимости от трудового вклада работника в результаты деятельности предприятия, содержания и условий труда, района расположения, его отраслевой принадлежности. Данный принцип основан на необходимости усиления материальной заинтересованности работников в квалификации своего труда, обеспечении высокого качества продукции.

4. *Равная оплата за равный труд*. В условиях рынка рассматриваемый принцип следует понимать как недопущение дискриминации в оплате труда по полу, возрасту, национальной принадлежности, соблюдение принципа справедливости в распределении внутри предприятия, предполагающего адекватную оценку одинакового труда через его оплату.

5. *Учет воздействия рынка труда*. На рынке труда представлен диапазон заработной платы как в государственных и частных компаниях, так и в неорганизованном секторе, где рабочая сила не охвачена профсоюзами, и плата за труд полностью определяется администрацией. Рынок труда – это область, где, в конечном счете, формируется оценка видов труда.

6. *Простота, логичность и доступность форм* и систем оплаты труда. Этот принцип обеспечивает широкую информированность о сущности систем оплаты труда. Стимул становится таковым лишь в том случае, когда у работника есть о нем понятная и подробная информация.

## 18. Сущность и элементы тарифной системы оплаты труда

**Тарифная система оплаты труда –**это совокупность различных нормативных материалов, с помощью которых устанавливается уровень заработной платы работников на предприятии в зависимости от квалификации работников, условий труда, географического расположения предприятий и других отраслевых особенностей. Она призвана гарантировать государственное обеспечение воспроизводства рабочей силы; дифференцировать оплату труда работников в зависимости от квалификации, сложности, ответственности выполняемых работ, создавать преимущества в оплате для работников, способствующих научно-техническому прогрессу, развитию предпринимательства, внедрению прогрессивных форм организации труда и производства.

К числу основных элементов тарифной системы относятся: тарифные сетки, тарифные ставки, тарифно-квалификационные справочники, должностные оклады, тарифные справочники должностей служащих, надбавки к тарифным ставкам, районные коэффициенты к заработной плате.

**Тарифная сетка –** шкала разрядов, каждому из которых присвоен свой тарифный коэффициент, показывающий, во сколько раз тарифная ставка любого разряда больше первого. Тарифный коэффициент первого разряда равен единицы. Количество разрядов и величины, соответствующих им тарифных коэффициентов определяются коллективным договором, заключаемым на предприятии.

*Тарифная ставка* – выраженный в денежной форме абсолютный размер оплаты труда в единицу времени. На основе тарифной сетки и тарифной ставки первого разряда рассчитываются тарифные ставки каждого последующего разряда. Тарифная ставка первого разряда определяется коллективным договором предприятия и зависит, с одной стороны, от финансовых возможностей, а с другой – от условий оплаты труда, отраженных в отраслевом соглашении. При этом она не должна быть законодательно ниже установленного уровня минимальной заработной платы.

**Тарифно-квалификационные справочники** – это нормативные документы, с помощью которых устанавливается разряд работы и рабочего. В них содержится информация о том, что должен знать теоретически и уметь практически рабочий каждого разряда каждой специальности. Указанные справочники состоят из трех разделов: «Характеристика работ», «Должен знать», и «Примеры работ». В настоящее время тарифно-квалификационные справочники носят рекомендательный характер и являются нормативными лишь для предприятия, их использующего.

Для бюджетных организаций введена Единая тарифная сетка (ЕТС). ЕТС построена по принципу тарифных сеток для дифференциации тарифных ставок рабочих. Она представляет собой поразрядную систему оплаты, как рабочих, так и всех категорий служащих, с установлением фиксированных в пределах разряда тарифных ставок и должностных окладов. Сетка содержит 18 разрядов. Дифференциация ставок оплаты по разрядам осуществляется в ЕТС по признаку сложности выполняемых работ и квалификации работников. Все профессии и должности в ЕТС сгруппированы по признаку общности выполняемы работ. Для тарификации рабочих предназначены первые восемь разрядов сетки. Высококвалифицированным рабочим устанавливаются оклады исходя из 9‑12 разрядов оплаты. Остальные работники – служащие, специалисты, руководители – тарифицируются со 2 по 18 разряд.

Районный коэффициент представляет собой нормативный показатель степени увеличения заработной платы в зависимости от месторасположения предприятия, организации. Он устанавливается непосредственно к заработной плате, на которую распространен. Районные коэффициенты могут колебаться в пределах от 1,0 до 2,0.

## 19. Повременные системы оплаты труда

**Повременная заработная плата** – это такая ее форма, при которой размер платы за труд работника зависит от времени работы, предполагая надлежащее исполнение им должностных функций. По этой системе размер оплаты труда за определенный период времени зависит только от вида требований, предъявляемых к работнику на данном рабочем месте. Повременная оплата ориентируется только на степень сложности труда, определенную путем расчета ценности труда или каким-то иным способом.

Применяется повременная оплата труда, прежде сего там, где затраты на определение планового и учет произведенного количества продукции относительно высоки; работа неоднородна по своему характеру и нерегулярна по нагрузки; качество труда важнее его количества и т. п.

При использовании повременной оплаты труда необходимо соблюдение ряда требований: строгий учет и контроль за фактически отработанным временем каждым работником; правильное присвоение рабочим тарифных разрядов в строгом соответствии с их квалификацией и сложности выполняемых работ, а также присвоение специалистам и служащим должностных окладов в строгом соответствии с действительно выполняемыми ими должностными обязанностями.

На базе этой формы выделяют следующие виды повременной оплаты труда: простая повременная, повременно-премиальная и повременная с нормированным заданием.

При простой повременной оплате труда работник получает лишь должностной оклад за отработанное время. Система считается приемлемой для тех видов работ, где трудно количественно определить качественные критерии труда. По способу начисления заработной платы данная система подразделяется на три вида: почасовая, поденная, помесячная.

При повременно-премиальной системе простая повременная система дополняется премиями за выполнение определенных количественных и качественных показателей работы, которые устанавливаются заранее. Эта форма оплаты труда в настоящее время, считается наиболее распространенной. Применение повременно-премиальной системы возможно лишь при условии правильного выбора показателей премирования. Кроме того, необходимо экономическое обоснование разработанных премиальных положений, иначе использование выбранной системы оплаты труда может быть убыточным для предприятия. Показатели премирования разрабатываются с учетом специфики работ или рабочих. К таким показателям могут относиться: качество выпускаемой продукции, качество работы. В премиальном положении указывается источник премирования: экономия от снижения себестоимости, дополнительный доход от реализации более качественной и конкурентоспособной продукции и т. д.

Повременно-премиальная система оплаты труда с нормированным заданием используется, когда функции рабочих четко регламентированы и может быть рассчитана норма времени по каждой операции. Эта система объединяет в себе элементы как сдельной, так и повременной форм заработной платы. Применение данной системы целесообразно, если необходимо обеспечить выполнение нормированного задания по рабочим местам и подразделению в целом; поставлена задача, добиться экономии материальных ресурсов; планируется совмещение профессий и многостаночное обслуживание с целью улучшения организации труда.

В настоящее время почти 80% рабочих экономически развитых стран находятся на повременной оплате труда с установленной нормой выработки.

Недостаток повременной формы оплаты труда заключается в том, что должностной оклад (тарифная ставка) не в состоянии учесть различия в объемах работ, выполненных работниками одной профессии и квалификации.

## 20. Сдельные системы оплаты труда

**Сдельная заработная плата** – это форма оплаты труда, при которой труд работника оплачивается за выполненный объем услуг по установленным расценкам.

Применяется сдельная форма оплаты труда, где имеется количественный результат труда, и он может быть измерен; существует необходимость увеличивать объемы произведенной продукции или выполняемых работ, услуг. И это обычно бывают работники массовых профессий (рабочие). Так, от токаря зависит количество произведенных деталей в смену, от водителя – объем перевезенного груза с учетом дальности расстояния, от продавца – товарооборот за день работы.

При использовании дельной оплат труда необходимо соблюдение следующих требований: хорошо поставленный учет количественных результатов труда; возможность у работника увеличить выпуск продукции по сравнению с установленными нормами; строгий учет за качеством продукции, работ, услуг.

**Сдельная оплата труда** стоится на основе повременной оплаты, хотя в ней есть видимость независимости. При ней складывается впечатление, что цену труда определяет сам работник: больше проработал – больше получил. Однако на самом деле и здесь цена труда зависит от тарифных ставок или должностных окладов, которые определяются трудовыми соглашениями и договорами. На основе должностного оклада (тарифной ставки) и нормы труда рассчитывается сдельная расценка, которая определяется как отношение должностного оклада (тарифной ставке) к норме труда. На основе сдельной расценки рассчитывается сдельный заработок это отношение фактического объема работы, выполненным работником к сдельной расценке.

При сдельной оплате труда важную роль отводится нормам, учитывающим нормальную интенсивность труда, а также контролю по их использованию.

Выделяют несколько форм типовых систем сдельной формы оплаты труда: прямая сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, косвенная сдельная, индивидуально сдельная, аккордная и др.

При прямой сдельной форме начисление заработной платы производится по неизменной расценке прямо пропорционально изменению объема работы. Такая форма оплаты труда эффективна на предприятиях с неограниченными резервами увеличения объема деятельности.

*Сдельно-премиальная оплата труда* предполагает выплату сдельной заработной платы и начисление премии за достижение определенных количественных и качественных показателей работы.

При *сдельно-прогрессивной системе оплаты труда* предусматривается начисление заработка по определенной шкале: за объем работы в пределах нормы – по фиксированной расценке и за объем, превышающий норму выработки – по повышенной расценке.

Использование такой системы оплаты труда эффективно, когда требуется стимулировать рост объема работы. Однако необходимо следить за соотношением роста заработной платы и роста производительности труда, так как при перевыполнении норм труда может быть утрачена логика данного соотношения.

Косвенно-сдельная система применяется для вспомогательных рабочих, оплата труда, исчисляемая в процентах к заработку основных рабочих обслуживаемого участка.

Аккордная система предусматривает определение совокупного заработка за выполнение определенной работы. Применяется в основном в случае, когда необходимо сократить срок выполнения работ. Общая сумма оплаты труда устанавливается по аккордному наряду, где указываются виды работ, их объем, расценки. Заработную плату начисляют всему коллективу рабочих за выполнение аккордного наряда. Общая сумма заработка известна заранее, до начала работ. Для более полного учета трудового вклада каждого рабочего в результаты труда бригады использоваться коэффициенты трудового участия.

## 21. Система премирования работников

В современных условиях хозяйствования предприятия самостоятельно разрабатывают и применяют премиальные положения, которые включаются в коллективный договор. При составлении премиальных положений, должны соблюдаться следующие условия: показатели премирования должны соответствовать задачам производства на предприятии; число показателей и условий премирования должно быть не более двух-трех; между показателями и условиями премирования не должно быть противоречий; в круг премируемых работников включать только тех из них, которые оказывают на показатели премирования непосредственное воздействие; обеспечивать гарантирование премии соответствующим источником ее выплаты и т. п.

Особое внимание необходимо обратить на расчет норматива премирования отдельно за выполнения плана, перевыполнение плана, рост производительности труда, снижения себестоимости. Главным направлением в симулировании руководителей, специалистов и служащих должно стать премирование за фактическое улучшение результатов работы. Стимулирование роста прибыли становится обязательным направлением в организации премирования руководителей, специалистов и служащих подразделений предприятия.

Основными показателями премирования подразделений аппарата управления выступают выполнение (перевыполнение) плана по прибыли и рост (прирост) прибыли к соответствующему периоду предыдущего года. Порядок начисления премий предусматривает: основание для начисления премий (данные бухгалтерской отчетности, оперативного учета, статистической отчетности); оценка выполненной работы или оказанных услуг; установление размера премий для рабочих к заработной плате по тарифным ставкам и отдельным расценкам и для руководителей, специалистов, служащих – к заработной плате по должностным окладам или в абсолютной форме. При невыполнении тех или иных показателей работники могут лишиться премий.

В коллективном договоре должно отражаться, что при невыполнении тех или иных показателей работники могут лишиться премий. Руководство предприятия имеет право депремировать работника за упущения в работе или повысить ему премию за достижение определенных производственных показателей. На практике используются и разовые премии и вознаграждения. Они могут быть индивидуальными и коллективными. Независимо от принятых форм и систем заработной платы на предприятиях используются следующие виды разовых премий: вознаграждения по итогам работы за год; единовременные поощрения за выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ; премии по итогам смотров и конкурсов, к праздничным и торжественным датам.

Вознаграждение по итогам работы за год учитывает результаты работы всего предприятия. Размеры выплат увязываюсь с величиной непрерывного стажа работы на данном предприятии по шкале. Предприятия разрабатывают специальные положения о выплате единовременных поощрений за выполнение поощрений за выполнение определенных заданий видов работ. В зависимости от специфики достигнутых производственных показателей такие поощрения могут определяться в рублях, в процентах к заработку работника, в процентах от полученного эффекта в результате выполнения данной работы. Предприятие может заменить денежные премии натуральными вознаграждениями – ценными подарками, товарами длительного пользования, льготами на приобретение машины, квартиры и др.

На предприятии целесообразно рассчитывать экономическую эффективность систем заработной платы и премирования. При экономическом обосновании эффективности системы премирования выясняется ее влияние на себестоимость.

## 22. Доплаты и надбавки к заработной плате

В настоящее время переменная часть заработной платы включает такие элементы, как доплаты и надбавки, исчисляемые на базе установленных им тарифных ставок (окладов). Доплаты и надбавки связаны с особыми условиями работы. Ряд доплат и надбавок являются обязательными для предприятий всех форм собственности, их выплата гарантирована государством и установлена в Трудовом кодексе. Все действующие в настоящее время доплаты и надбавки подразделяются на две группы. В первую группу входят такие доплаты, как за работу в сверхурочное время; за работу в выходные и праздничные дни; несовершеннолетним работникам в связи с сокращением их рабочего дня. Вторая группа доплат и надбавок подразделяется на три подгруппы. Первая подгруппа предусматривает доплаты за совмещение профессий (должностей); за выполнение обязанностей отсутствующего работника, специалистам за высокие достижения в труде и высокий уровень квалификации; бригадирам из числа рабочих, не освобожденных от основной работы за ведение делопроизводства, бухгалтерского учета. Вторая подгруппа включает доплаты, связанные с особым характером выполняемой работы (сезонностью, отдаленностью и т. п.) и выплачиваемые за многосменный режим работы, за дни отдыха, предоставляемые за работу сверх нормальной продолжительности рабочего времени при вахтовом методе организации работ, а также надбавки к заработной плате за разъездной характер работы и т. д. Третья подгруппа включает доплаты за интенсивность труда рабочим на конвейерах, поточных и автоматических линиях; за работу в ночное время, за работу с тяжелыми (вредными) и особо тяжелыми условиями труда рабочим, мастерам, начальникам участков, цехов, другим специалистам и служащим – при их занятости не менее 50% времени на участках, в цехах и на производстве, где более половины рабочих получают доплаты за неблагоприятные условия труда.

Доплаты стимулирующего характера обусловлены тем, что многие предприятия с их помощью пытаются закрепить или привлечь работников. Их размеры устанавливаются по усмотрению руководства предприятия. При определении размера доплат и надбавок стимулирующего характера учитываются конкретные условия работы, например, сколько человек выполняют дополнительные функции, какую нагрузку несет работник к своей основной работе, каково финансовое состояние предприятия. При установлении стимулирующих доплат и надбавок предприятие ориентируется на учет индивидуальных качеств работников, обеспечивающих его высокопродуктивный труд.

Предприятия могут применять иные формы, виды и размеры доплат и надбавок исходя из особенностей своей деятельности. Так, если на предприятии актуальной считается задача закрепления кадров, то оно может ввести доплату за стаж работу или выслугу лет. Но при этом недопустимо, чтобы размер заработной платы существенно отрывался от результатов трудовой деятельности. При установлении стимулирующих доплат и надбавок предприятие ориентируется на учет индивидуальных качеств работника, обеспечивающих его высокопродуктивный труд.

Доплаты и надбавки целесообразно устанавливать на определенный срок, так как возможно изменений отношений работника к труду или источников средств на оплату труда. Размер доплат и надбавок чаще всего определяется в процентах, т. е. относительно должностного оклада или тарифной ставки за отработанное время. Однако предприятие может устанавливать их в абсолютной сумме – либо в равном размере для всех работников, либо дифференцированно. Размеры доплат и надбавок должны корректироваться при изменениях окладов или ставок с учетом инфляции.

## 23. Рынка труда и его сущность

**Рынок труда** – это система общественных отношений в согласовании интересов работодателей и наемной рабочей силы. Как свидетельствует мировой опыт рынок труда является фундаментом рыночных отношений. Без него равновесную экономику построить невозможно, так как управление экономикой предполагает прежде всего управление трудовой деятельностью. Явления на рынке труда необходимо рассматривать с двух сторон: с одной стороны – как проявление общих закономерностей, присущих рыночной экономике; с другой стороны – с учетом российской специфики формирования рыночной среды.

Рынок труда имеет ряд важных особенностей, накладывающих отпечаток на его функционирование: неотделимость прав собственности на товар (труд) от его владельца, труд представляет собой процесс расходования рабочей силы от своего носителя, в процесс купли-продажи труда возникают особые отношения; большая продолжительность контакта продавца и покупателя, сделка, совершаемая на рынке труда, предполагает начало длительных отношений между продавцом и покупателем; наличие и действие не денежных аспектов сделки, это, прежде всего условия труда, микроклимат в коллективе, перспективы продвижения по службе и профессионального роста; наличие большого числа институциональных структур особого рода. К их числу относятся: система трудового законодательства; различные учреждения и службы регулирования занятости, государственные программы в области труда и занятости и т. д.; высокая степень индивидуализации сделок.

Рынок труда является органической составляющей любой рыночной экономики, выполняющей функции механизма распределения и перераспределения общественного продукта по сферам и отраслям народного хозяйства, видам и формам деятельности, по критерию эффективности труда и производства в соответствии со структурой общественных потребностей и форм собственности. В самом общем виде под рынком труда понимают систему общественных отношений, связанных с наймом и предложением рабочей силы или ее куплей и продажей.

*В узком понимании рынок труда* – это система экономических отношений в области использования рабочей силы (воспроизводства, функционирования, социальной защиты) на различных уровнях хозяйствования. В рыночной экономике система производственных (экономических) отношений базируется на свободной купле и продаже рабочей силы, в силу чего эти отношения называются «рыночными».

Рынок труда характеризуется следующими элементами: спрос на рабочую силу; цена рабочей силы; предложение рабочей силы, емкость рынка труда; конъюнктура рынка труда; резервы рабочей силы; конкуренция на рынке труда. В отличие от обычных рынков товаров и услуг на рынке труда действуют особые регуляторы. Структура спроса и предложения рабочей силы зависит от объективных и субъективных факторов, формирующихся вне рынка труда: научно-технического прогресса, состояния экономической конъюнктуры, демографических процессов, потребностей личности в труде, развитие инфраструктуры рынка труда, деятельности на рынке труда правительства, союзов предпринимателей, профсоюзов и др.

Рынок труда существует не только во внешней по отношению к организации среде – он распространяется на сферу производства, так как отношения купли-продажи не прекращаются с принятием работника в организацию. Принятый работник может искать другую работу как внутри, так и вне организации, а предприниматель подбирает кадры, как среди занятых, так и среди незанятых работников.

В отличие от рынка обычных товаров при продаже рабочей силы работник не утрачивает право собственности на нее – он продает лишь право на использование этой рабочей силы.

## 24. Основные компоненты рынка труда

В зависимости от целей анализа структура рынка труда определяется разными признаками. Выделяют минимум числа компонентов, необходимых для возникновения и начала функционирования современного цивилизованного рынка труда в широком смысле. В настоящее время система отношений на рынке труда складывается из трех основных компонентов: отношения между наемными работниками и работодателями; отношения между субъектами рынка труда и представителями (профсоюзы, ассоциации работодателей, службы занятости); отношения между субъектами рынка труда и государством.

*Работодатель – наниматель*, который может быть представлен разными «фигурами» в зависимости от узаконенной структуры отношений собственности, Им могут быть: государственные предприятия, акционерные общества, общественные организации, колхозы, частные предприятия, хозяйственные ассоциации, кооперативы, индивидуальные наниматели и т. п.

**Наемные работники** – это свободные трудоспособные граждане, для которых работа по найму является главным источником средств существования и индивидуального воспроизводства. Для работодателей они представляют различную ценность в зависимости от пола. Возраста, квалификации, социального статуса и ряда социально приобретенных качеств (ответственности, исполнительности, дисциплинированности, предприимчивости).

**Служба занятости –** это служба развития занятости, призванная содействовать найму, подготовке и переподготовке кадров, оказанию помощи безработным.

**Профсоюзы** – организация, выступающая от имени наемных работников, выражающая и защищающая их интересы. В большинстве стран они создаются, как правило, по общности социально-экономических интересов.

Главными составляющими рынка труда являются предложение и спрос на него.

Наличие и взаимодействие всех компонентов рынка труда необходимо для его функционирования. Рынок труда – это рынок свободных спроса и предложения. В нем нет явного или неявного принуждения к трудовым отношениям. На рынке труда действует система саморегуляции занятости, миграции, выбора профессии. Кроме того, здесь могут присутствовать внешние и внутренние регуляторы его функционирования, позволяющие государству ускорять прогрессивные тенденции и сдерживать общественно опасные. Для нормального функционирования рынка необходимы законодательные акты, нормы, правила, которые бы регулировали взаимоотношения между субъектами рынка, четко определяли их права, создавали равные возможности для реализации способностей к труду всех участников рыночных отношений, предусматривали социальное страхование на случай потери работы. Такие нормы предусмотрены в Конституции РФ, в Законе «О занятости населения РФ» и других законах. Данные нормы конкретизируются в Указах Президента, решениях правительства в ежегодно принимаемых Генеральном, региональных, отраслевых соглашениях, в коллективных договорах, заключаемых на предприятиях.

Успешное функционирования рынка труда невозможно без создания соответствующих экономических условий (налоги, льготы), проведение активной политики занятости, разработки и осуществления федеральной и региональных программ содействия занятости населения, программ подготовки и переподготовки кадров.

Все компоненты рынка труда призваны в совокупности обеспечить сбалансированность спроса и предложения рабочей силы, реализацию права людей на труд и свободный выбор вида деятельности, на определенную социальную защиту. В конечном счете взаимодействие всех компонентов нацелено на создание и поддержание баланса интересов всех субъектов рынка труда.

## 25. Конъюнктура рынка труда

**Конъюнктура рынка руда** – это соотношение спроса и предложения в разрезе всех составляющих структуру рынка. Она складывается в зависимости от состояния экономики (подъем или спад); отраслевой структуры хозяйства; уровня развития технического базиса; благосостояния и уровень доходов населения (в том числе душевого); развития рынка товаров, услуг, жилья, ценных бумаг; состояния социальной и производственной инфраструктуры; степени развития многоукладности экономики; меры развития интеграционных связей (отраслевых и территориальных). Кроме того, на нее оказывают влияние демографические, этносоциальные, политические, экологические и другие факторы.

*Объектом рынка труда* является труд. Субъектами выступают работодатели, безработные, наемные работники, самостоятельно занятые работники.

Важнейшими элементами, характеризующими конъюнктуру рынка труда, являются: соотношение спроса и предложения в количественном (уровень безработицы или дефицита кадров) и качественном (структурном, в первую очередь профессионально – квалификационном) аспекте, заработная плата, прибыль, цена и т. д. В рыночных условиях основные потребности человека, семьи могут удовлетворяться посредством труда, получения заработной платы или дохода в денежной форме и их обмена на жизненные средства и услуги, а с другой стороны, в первую очередь, механизмом спроса и предложений труда как конкурентной формы реализации определенных потребностей и интересов. Со стороны работодателей формируется спрос на рабочую силу. Со стороны работников – предложение труда, зависящее от уровня заработной платы, условий труда, соответствия профессионально – квалификационной структуры рабочей силы и рабочих мест, налоговой системы, общей культуры и т. д.

В зависимости от соотношения между спросом и предложением конъюнктура рынка труда может быть трех типов. Первый тип – трудодефицитный, когда рынок труда испытывает недостаток предложения труда. Второй тип – трудоизбыточный, когда на рынке труда имеются большое число безработных и соответственно избыток предложения труда. Третий тип – равновесный, когда спрос на труд соответствует его предложению.

*Текущая конъюнктура российского рынка труда* характеризуется диспропорциями в соотношении спроса и предложения труда, которые носят застойный характер, что сдерживает движение работников между предприятиями, отраслями и секторами экономики.

Основная часть совокупного предложения и спроса на труд в каждый данный момент удовлетворена, что и обеспечивает функционирование общественного производства (удовлетворенного спроса). Меньшая его часть в силу естественного и механического движения рабочей силы и рабочих мест – выбытия людей из трудоспособного возраста и вступления в трудоспособный возраст, увольнений и переходов на новое место работы, выбытия старых и ввода новых рабочих мест – оказывается свободной (вакантной) и нуждается в соединении предложения и спроса. Эта часть совокупного рынка труда соответствует понятию текущего рынка труда, емкость которого определяется количеством вакансий и количеством лиц, занятых поиском работы. В своем единстве совокупный спрос и совокупное предложение определяют емкость совокупного рынка труда.

Законодательные нормы и экономические программы создают основу для более полного и цивилизованного взаимодействия и взаимосвязи спроса и предложения как реакции на информацию рыночной цены труда и конкуренцию.

Таким образом, конъюнктура рынка труда – соотношение спроса и предложения рабочей силы, определяющая ставки заработной платы на конкретные виды трудовой деятельности и уровень занятости.

## 26. Виды рынка труда

На любом рынке действуют продавцы и покупатели, и в этом отношении рынок труда не является исключением, т. е. он состоит из всех продающих и покупающих труд. Согласно зарубежной классификации существуют вида рынка труда: внешний (профессиональный) и внутренний, основными отличительными признаками, которых являются система профессиональной подготовки, методы повышения профессионально-квалификационного уровня, практика продвижения работников и заполнения вакантных мест, особенности регулирования на основе коллективного договора.

**Внешний (профессиональный) рынок труда** ориентирован на законченную подготовку, о которой свидетельствует диплом и сертификат об образовании у работника; основную форму профподготовки – систему ученичества; мобильность рабочей силы между фирмами и предприятиями в силу наличия у работника профессий, которые могут использоваться разными организациями; регулирование производственных отношений на основе жесткой классификации работ, четких границ содержания каждой работы, с тем чтобы сохранить профессиональную мобильность кадров, организацию профсоюзов по отраслевому и профессиональному признаку.

Внешний рынок труда нацелен на: подготовку работников к выполнению работ, специфических для конкретной фирмы; движение кадров внутри предприятия либо по горизонтали (работник перемещается на новую должность, функции и характер которой сходны с прежней), либо по вертикали (перемещение на более высокие должности и разряды); ограничение профессиональной мобильности и текучести кадров, что позволяет предпринимателям ориентироваться на более длительный период профподготовки и повышения квалификации работников, вкладывая значительные средства в «системы непрерывного образования»; регулирование производственных отношений (гарантии занятости и стимулирования длительного стажа работы на предприятии, классификация работ на основе взаимосвязи рабочих мест, стажа работы на предприятии и повышения профессионально-квалификационного уровня работников); организацию профсоюзов внутри компаний.

В современных условиях происходит ослабление внутреннего рынка труда крупных компаний традиционных отраслей. Фирмы все больше ориентируются на внешнее по отношению к ним источники кадрового обеспечения. Многие специалисты в области развития рынка труда, считают. Что внешний (профессиональный) рынок труда соответствует потребностям циклического развития производства, а внутренний рынок труда – структурным изменениям в экономике.

Рынки труда дифференцируют по следующим видам по:

1) пространственной протяженности и административно-территориальной зависимости – национальный, региональный, местные (локальные) и международный;

2) степени зрелости – фрагментарный (частичный) рынок труда, теневой (нерегулируемый) и регулируемый;

3) демографическим признакам – рынки труда молодежи, женщин, пожилых трудящихся;

4) профессиональным признакам – рынки труда инженеров, учителей, врачей, экономистов, менеджеров и т. п.;

5) управляемости – либеральные, социально ориентированные, гибкие;

6) характеру социально-трудовых отношений – профессионально открытые и внутренние закрытые (ограниченные рамками одного предприятия, внутри которого назначение цены рабочей силы и ее размещение определяются административными правилами и процедурами)

Таким образом, можно сделать вывод, что рынок труда занимает важное место в развитии экономической системы. Здесь не только переплетаются интересы работников и работодателей при определении цены рабочей силы и условий труда, но и практически отражаются все социально-экономические явления, которые происходят в обществе.

## 27. Сегменты рынка труда

**Сегментация рынка труда** – это разделение работников и рабочих мест на устойчивые замкнутые сектора, зоны, которые ограничивают мобильность рабочей силы своими границами. Сегментами рынка труда являются первичный и вторичный рынки труда.

**Первичный рынок труда** – это рынок, для которого характерны стабильный уровень занятости и высокий уровень заработной платы, возможность профессионального продвижения, прогрессивная технология, схема управления.

Вторичный рынок труда – это рынок, для которого характерны текучесть кадров, нестабильная занятость, низкий уровень заработной платы, отсутствие профессионального продвижения, рост квалификации, наличие отсталой техники и технологии, отсутствие профсоюзов.

*Причины разделения рынка труда на сегменты*: различие в уровне экономической эффективности производства; различие в уровне социальной эффективности труда; различие в уровне социальной эффективности производства.

Сегментация рынка труда предусматривает разделения рынка труда на внутренний и внешний. Внутренний рынок труда – это система социально-трудовых отношений, ограниченных рамками одного предприятия, внутри которого назначение цены рабочей силы и ее размещение определяются административными правилами и процедурами. Этот рынок обуславливается наличием и составом работников на предприятии, их движением внутри его, причинами перемещения, уровнем занятости, степенью использования оборудования, наличием свободных, вновь создаваемых и ликвидируемых рабочих мест. Внешний рынок труда – это система социально‑трудовых отношений между работодателями и наемными работниками в масштабе страны, региона, отрасли. Он предполагает первичное распределение работников по сферам приложения труда и их движение между предприятиями. Внешний рынок труда в значительной степени реализуется через текучесть кадров, он обеспечивает движение работников с одних предприятий на другие и порождает безработицу.

В сфере занятости населения выделяют сегментацию рынка труда по формам собственности и статусу занятости, развитие неформального сектора, малого предпринимательства. Всех лиц, занятых в экономике подразделяют на три группы: занятые в формальном государственном, формальном негосударственном, неформальном секторах. К последнему из названных относится не зарегистрированная в соответствии с законодательством экономическая деятельность, занятые в которой не платят налогов. Внутри неформального сектора выделяют несколько разновидностей занятости: по профессионально-квалификационному уровню доходов выделяются квалифицированная, достаточно хорошо оплачиваемая работа и работа, не требующая квалификации. По статусу занятые в неформальном секторе выделяются лица, занятые только в неформальном секторе, и лица, занятые как в неформальном, так и в формальном секторе. По способу осуществления неформальной деятельности и получения доходов выделяются индивидуально занятые работники, работники и владельцы мелких незарегистрированных производственных единиц, официально не оформленные работники зарегистрированных организациях, неучтенная, укрываемая от налогообложения деятельность предприятий формального сектора, приносящая их сотрудникам неучтенные доходы, неучтенная деятельность работников, осуществляемая на рабочем месте.

Важной характеристикой рынка труда является его гибкость, которая увеличивает мобильность на нем. Гибкость может быть разных видов: количественной – выражающейся в изменении количества занятых, уровня заработной платы в ответ на изменение отдельных факторов; функциональной – предполагающей гибкие режимы труда и занятости, изменение в системах оплаты труда.

## 28. Модели рынка труда

*Модели рынка труда могут быть различными*. В зависимости от степени конкуренции на рынке труда выделяют модель чисто конкурентного рынка, модель монопсонии, модель с учетом действия профсоюзов, двусторонней монополии.

Чисто конкурентный рынок характеризуется следующими чертами: большое число фирм конкурируют друг с другом при найме конкретного вида труда; многочисленные квалифицированные рабочие, имеющие одинаковую квалификацию, независимо друг от друга предлагают данный вид услуг труд; ни фирмы, ни рабочие не осуществляют контроль над рыночной ставкой заработной платы.

Модель монопсонии т. е. монополии одного покупателя отражает ситуацию, когда наниматель обладает монополистической силой покупать (нанимать).

Модель рынка труда с учетом действия профсоюзов т. е. на рынке труда профсоюзы представляют интересы работников и от их имени ведут переговоры с нанимателями.

Модель двусторонней монополии характерна для условий монопсонического рынка, на котором действуют сильные отраслевые профсоюзы. Другими словами, при объединении монопсонической модели и модели с учетом действий профсоюзов имеет место двусторонняя монополия. Профсоюз является монополистическим продавцом труда и контролирует предложение труда и может оказать влияние на ставки заработной платы. Он противостоит монопсоническому нанимателю труда, который тоже может воздействовать на заработную плату путем изменения занятости.

*Американская модель* рынка труда основывается на поддержании конкурентного состояния экономики, недопущении ее высокой централизации, поощряется активная роль предпринимателей, жизненная установка работников на индивидуальный успех, на зарабатывания денег. Для американской политики занятости характерна ориентация на высокую территориальную мобильность работников между предприятиями, на законченную профессиональную подготовку в учебных заведениях, на признание профессионально-квалификационного уровня работников при перемене фирмы, на стремление свести издержки предприятия на производственное обучение к минимуму. Заработная плата на таких предприятиях устанавливается контрактами, коллективными договорами с учетом спроса и предложения рабочей силы, классификации работ по сложности. Организация профсоюзов строится по профессиональному признаку. Страхование по безработице осуществляется на федерально-штатной основе. Предприятия и работники выплачивают взносы отдельно в фонды страхования по безработице штатов и в Федеральный фонд.

*Японская модель*. Отличительной чертой японской модели рынка труда является «система пожизненного найма», предусматривающая гарантии на весь срок трудовой деятельности работников. Эти гарантии результат сложившейся практики отношений между наемными работниками и предпринимателями, собственниками капитала. Они законодательно не оформлены, но поддерживаются профсоюзами. Для японской модели характерно патерналистическое отношение руководителей компаний к персоналу, внимание к непроизводственной стороне жизни работников и заинтересованность последних ко всем аспектам деятельности предприятия.

*Шведская модель* основывается на активной политики занятости, проводимой государством. Государство уделяет большое внимание повышению конкурентоспособности рабочей силы через профессиональную подготовку, созданию рабочих мест в государственном секторе и в частных компаниях путем субсидирования. Политика в области занятости тесно увязана с общими экономическими мерами, в частности, с ограничительной налоговой политикой, «политикой солидарности» в заработной плате, поддержкой слабых групп населения, отраслей и регионов.

## 29. Государственное регулирование спроса и предложение на труд

В рыночных условиях основные потребности человека, семьи могут удовлетворяться посредством труда, получения заработной платы или дохода в денежной форме, с другой стороны, механизмом спроса и предложений труда как конкурентной формы реализации определенных потребностей и интересов. Со стороны работодателей формируется спрос на рабочую силу. Спрос на рабочую силу отражает потребность экономики в определенном количестве работников на каждый момент времени.

**Предложение рабочей силы** – это потребность различных групп трудоспособного населения в получении работы по найму и на этой основе источника средств существования.

К наиболее распространенным мерам государственного регулирования спроса на труд относятся: программы общественных работ; субсидирование занятости; финансово-кредитное воздействие на рынок труда.

Основная цель общественных работ – это использование незанятого населения для реализации социально значимых проектов; при этом одновременно учитываются интересы общества и безработных. Даже при достаточно высоком уровне безработицы существую вакантные рабочие места в сферах, где малооплачиваемый и непристижный труд необходим государству. Обычно это работа в социальной сфере или тяжелый неквалифицированный труд.

Субсидирование занятости включает в себя мероприятия, связанные с поощрением самозанятости и предоставлением субсидий предпринимателям, нанимающим на работу определенные категории граждан. Поощрение самозанятости обычно включает выплату субсидий, а также юридическую и организационную помощь властей, облегчающей бывшим безработным переход к организации собственного дела.

**Финансово-кредитная политика** государства проявляется в предоставлении инвестиционных налоговых льгот в области капитальных вложений, которые, в сою очередь, способствуют созданию новых рабочих мест и увеличивают занятость населения.

Основным механизмом государственного регулирования предложения труда является налогообложение. Влияние налога на доходы физических лиц на предложение труда зависит от уровня и вида (пропорциональный, прогрессивный) подоходного налога. Пропорциональный налог сокращает ставку заработной платы и вызывает эффект замещения. Стимулирующий – увеличение часов досуга.

На предложение труда также оказывает влияние различные социальные выплаты, общей целью которых, является поддержание уровня дохода.

Важным способом государственного регулирования предложения труда является использование нестандартных форм организации занятости. Оно открывает возможность ограничения предложения рабочей силы на открытом рынке труда, позволяет ограничивать масштабное высвобождение занятых и предупреждать всплеск безработицы.

В современных условиях государство воздействует на формирование структуры предложения труда путем реализации программ профессиональной ориентации и профессиональной подготовки, особенно молодежи. Такие программы профессионального обучения безработных охватывают следующие направления:

1) устранение недостатка мастерства;

2) трудовая адаптация для безработных в течение длительного периода времени;

3) возвращение на работу, то есть специальные программы для женщин, желающих вернуться к работе после перерыва, связанного с рождением и воспитанием ребенка;

4) обучение граждан из социально уязвимых групп населения.

Особое значение в системе государственного регулирования рынка труда играют виды и формы материальной поддержки безработных. Выплачивая пособие по безработице, государство регулирует масштабы предложения рабочей силы.

## 30. Государственная политика на рынке труда

Государственная политика на рынке труда это совокупность мер прямого и косвенного воздействия на социально-экономическое развитие общества и каждого его члена. Государство на рынке может осуществлять активную и пассивную политику.

**Активная политика на рынке труда** – это совокупность правовых, организационных, экономических мер, проводимых государством с целью регулирования отношений между участниками трудовых отношений. Активная политика направлена на повышение конкурентоспособности человека в борьбе за рыночные места путем обучения, переподготовки, содействия самозанятости, содействия индивидуальной трудовой деятельности, помощи в трудоустройстве, профессионального консультирования и т. д. Согласно этой политике каждый здоровый человек должен самостоятельно зарабатывать средства для обеспечения своей семьи, а государство – лишь посредник, предоставляющий ему возможность занятости.

Основные цели политики государства на рынке труда: наиболее быстрое вовлечение безработных в трудовую жизнь; предоставление работы каждому, кто ее ищет; стимулирование структурной перестройки и ускорение процесса перераспределения высвобождаемых работников.

Основные направления политики государства на рынке труда: социальная поддержка населения; развитие гибкого рынка труда, правое обеспечение; трудоустройство, подготовка и переподготовка кадров.

На разработку и реализацию активной политики на рынке труда влияют:

1) международные трудовые нормы, устанавливающие такие основные права, как свободно избранная занятость, равенство возможностей и обращения, свобода объединения и пр.;

2) сложившийся тип социально-трудовых отношений (в России это трипартизм, т. е., участниками этих отношений являются представители государства, профсоюзов и предприниматели), поскольку любая политика. В том числе и активная политика на рынке труда, имеет больше шансов на успех, если ей обеспечены признание и поддержка предпринимателей, трудящихся и других заинтересованных групп;

3) разнообразие условий, характерных для рынков труда различных стран и отдельных регионов внутри страны.

При проведении активной политики на рынке труда необходимо учитывать возрастно-половую структуру занятых, незанятых, безработных; возраст вступления в ряды рабочей силы и его влияние на уровень квалификации; доход семьи, получаемый от работы по найму, государственных пособий, самостоятельной занятости, аренды, процентного дохода от недвижимости и т. п.; степень урбанизации и масштабы формальной и неформальной занятости в городах, уровень аграрной и неаграрной занятости; распределение предприятий по их размерам и формам собственности; открытость экономики для международной конкуренции, в частности доля торговли в национальном доходе, значение иностранных инвестиций; развитие и эффективность трудовых институтов, в том числе организаций предпринимателей и трудящихся; масштабы, охват и степень использования трудового законодательства.

Реализация активной политики на рынке труда тесно связана со структурными преобразованиями экономики в регионах и формированием эффективных методов ее регулирования.

Пассивная политика государства на рынке труда ограничена регистрацией людей, ищущих работу, определением пособия по безработице и организацией системы его предоставления, осуществлением неденежных форм поддержки безработных и членов их семей. Тактика пассивного ожидания экономического подъема может оправдать себя только при высокой гибкости рынка труда и рабочей силы в целом, позитивных экономических перспективах, при которых высока возможность самостоятельного трудоустройства.

## 31. Сущность и направления деятельности профсоюзов на рынке труда

**Профсоюзы** – массовое самоуправляющееся общественное объединение трудящихся определенной отрасли или смежных отраслей, профессиональной группы для защиты и представительства их социальных интересов. Профсоюзы как организация трудящихся имеет ряд особенностей:

1) это самое массовое объединение трудящихся, доступное для всех. Никаких предварительных условий для вступления в ряды профсоюзов нет. Только признание необходимости объединения и связанной с этим товарищеской дисциплины независимо от уровня квалификации, образования, политических взглядов, пола, возраста, национальности;

2) это организация, которая по своим целям и интересам находится ближе других общественных организаций к экономике, к производству, то есть к решающей сфере приложения творческих сил человека, где реализуются коренные интересы трудящихся.

Профсоюзы кроме защитной роли, выполняют роль индикатора общественного мнения, служат элементом системы обратной связи для государства, позволяющим ему выверять и корректировать свою социально-экономическую политику. Игнорировать профсоюзы, значит минировать социальное поле и ждать общественных взрывов.

Процесс реформирования профсоюзов проходит в условиях общественных преобразований и преобразований предприятий. Это смена форм собственности. Акционирование предприятий используется нередко для ликвидации или ограничения сферы деятельности профсоюзов. Спад производства, банкротство предприятий, конверсия ведут к сокращению числа занятых, а вслед за этим и к сокращению профчленства. Идет процесс сокращения или потери материальной и финансовой базы, без чего профсоюзы не могут иметь никакой силы и влияния. Начался отток профессиональных кадров, снижение интеллектуального потенциала профорганов, уровня их знаний.

Основными направлениями деятельности профсоюзов являются:

*Ведение переговоров по поводу размеров заработной платы*. Важнейшими методами, при помощи которых профсоюзы пытаются повысить заработную плату являются:

1) профсоюзы могут ограничивать предложение труда, например, введением высоких иммиграционных барьеров или ограничением трудовой нагрузки и др.;

2) профсоюзы добиваются повышения обусловленных договором ставок заработной платы, содействуя повышению ее выше точки равновесия;

3) профсоюзы могут вызвать сдвиг вверх кривой спроса на труда, например, содействуя установлению высоких импортных таможенных тарифов, защищающих какую-либо национальную отрасль.

*Ведение переговоров по поводу других денежных и неденежных условий занятости*: оплаты отпуска, медицинского страхования, пенсии, гарантии занятости и условий труда.

*Регулирование размера минимальной заработной платы.*

*Регулирование уровня добровольных увольнений, текучести кадров.*

*Стимулирование работодателей к повышению профессионального уровня работников, участие в профессиональной переподготовке.*

В российском профсоюзном движении выделяют следующие наиболее важные составляющие:

1) традиционные (официальные) профсоюзы;

2) альтернативные профсоюзы демократической ориентации (Независимый профсоюз горняков);

3) локальные профсоюзы – немногочисленные, организационно обособленные в масштабах отдельного города;

4) профсоюзы работников негосударственного сектора.

Таким образом, профсоюз является наиболее устойчивой организованной формой социально-экономической связи наемных работников, как правило, одной или смежных профессий, основанной на принципах единства, солидарности, справедливости и направленной на выполнение функций представительства на рынке труда их экономических интересов и обеспечение их социальной защиты.

## 32. Модели поведения профсоюзов на рынке труда

В современных условиях хозяйствования степень участия работников в профсоюзе рассматривает простая модель участия в профсоюзе. Эта модель предполагает, что существует спрос работников на услуги профсоюза и предложение этих услуг со стороны профсоюза. Спрос работников на услуги профсоюза рассматривается как убывающая функция от «цены» участия в профсоюзе. «Цена» участия в профсоюзе – это те издержки, которые несет работник, вступив в профсоюз: вступительный взнос, текущие взносы, альтернативная цена времени, отдаваемого работе в профсоюзной организации и др. Предложение профсоюзных услуг – это возрастающая функция от цены участия в профсоюзе: чем больше издержек работников, тем меньше профсоюз предлагает им своих услуг. Количество членов профсоюза определяется достижением равновесия на рынке профсоюзных услуг и спросом на них. Эта величина будет меняться в зависимости от изменения спроса и предложения на услуги профсоюза.

На спрос на услуги профсоюза будут оказывать влияние те факторы, которые воздействуют на чистые выгоды работников от участия в профсоюзе:

1) различия в заработной плате и вероятности найти и потерять работу между членами профсоюза и остальными работниками;

2) личные предпочтения;

3) демографическая структура рабочей силы, влияющая на профиль и длительность трудовой активности и др.

На предложение профсоюзных услуг будут оказывать влияние факторы, воздействующие на издержки участия в профсоюзе и профсоюзной деятельности:

1) законодательство;

2) степень противодействия работодателей профсоюзной деятельности;

3) отраслевая и технологическая структура экономики;

4) степень конкуренции и др.

При анализе экономической деятельности профсоюзов в экономической теории предполагается, что они стремятся улучшить для своих членов уровень заработной платы и уровень занятости.

В модели «право на управление» уровень заработной платы определяется вначале как результат переговоров между работодателем и профсоюзом, а затем работодатель, используя свое право на управление, в одностороннем порядке выбирает количество нанимаемых работников так, чтобы максимизировать прибыль.

В целом результаты деятельности профсоюзов могут различаться. При отрицательной оценке влияния профсоюзов на экономическую эффективность выделяются следующие негативные последствия: издержки забастовок; ограничения на мобильность, увеличивающие издержки поиска; ограничения на мобильность и жесткость заработной платы, способствующие росту безработицы; снижение уровня прибылей, сокращение инвестиций, ограничивающие экономический рост; потери в выпуске от влияния на распределение ресурсов и т. п..

Положительные результаты деятельности профсоюзов реализуются в следующем:

1) сокращение текучести работников, уменьшение издержек текучести;

2) закрепление правил, обеспечивающих продвижение по службе работников со стажем, что устраняет конкуренцию на внутренних рынках труда и создает стимулы для более старших работников делиться опытом работы с более молодыми;

3) обобщение опыта и рационализаторских предложений;

4) повышение дисциплины и снижение издержек от оппортунистического поведения работников;

5) сокращение трансакционных издержек заключения трудовых контрактов, замена индивидуальных трудовых контрактов коллективными соглашениями.

В области социальной защиты работников вне производства профсоюзы направляют свою работу в направлении обеспечения достойного уровня и качества жизни. Поэтому профсоюзы большое внимание уделяют вопросам ценовой политики государства.

## 33. Социально-экономическая сущность занятости населения

Занятость важнейшая характеристика экономики, благосостояния народа; уровень занятости – важный макроэкономический показатель. Но занятость не только экономическое явление, она зависит от демографических процессов, выступает частью социальной политики, т. е. имеет демографическое социальное содержание.

Как экономическая категория **занятость** – это совокупность отношений по поводу участия населения в трудовой деятельности; выражает меру его включения в труд, степень удовлетворения общественных потребностей в работниках и личных потребностей, в оплачиваемых рабочих местах, в получении дохода. С этих позиций занятость выступает важнейшей характеристикой рынка труда.

Занятость населения составляет необходимое условие для его воспроизводства, так как от нее зависит уровень жизни людей, издержки общества на подбор, подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, их трудоустройство, материальную поддержку безработных. Занятость раскрывает один из важнейших аспектов социального развития человека, связанного с удовлетворением его потребностей в сфере труда и в связи с трудом.

Занятость имеет ярко выраженный социальный характер. Она отражает потребность людей не только в доходах. Но и в самореализации посредством общественно-полезной деятельности, а также степень удовлетворения этой потребности при определенном уровне социально-экономического развития общества.

Основными принципы занятости, придающие отношениям занятости рыночный характер.

Первый принцип – обеспечение свободы в труде и занятости, запрещение принудительного, обязательного труда. Человеку принадлежит приоритетное право выбора: участвовать или не участвовать в общественном труде.

Второй принцип – создание государством условий для обеспечения права на труд, защиту от безработицы, на помощь в трудоустройстве и материальной поддержке при безработицы в соответствии с Конституцией РФ.

Занятыми считаются граждане: работающие по трудовому договору, имеющие иную оплачиваемую работу (службу), включая временные, сезонные работы; самостоятельно обеспечивающие себя работой, в том числе индивидуально-трудовой деятельностью (включая фермеров, писателе и др.), предприниматели, а также члены производственных кооперативов; избранные, утвержденные или назначенные на оплачиваемую должность; военнослужащие любых родов войск, служащие в органах внутренних войск; трудоспособные учащиеся любых учебных заведений очной формы, включая обучение по направлению службы занятости; временно отсутствующие на работе (отпуск, болезнь, переподготовка и т. п.); выполняющие работы по гражданско-правовым договорам (договорам подряда).

Важно определить статус занятости для экономически активного населения, включая и безработных. Различают пять статусов занятости:

1) наемные работники – это лица, работающие по заключенному письменному контракту (договору) либо устному соглашению с работодателем об условиях трудовой деятельности, за которую они получают оговоренную при найме оплату;

2) работающие на индивидуальной основе – это лица, самостоятельно осуществляющие деятельность, приносящую им доход;

3) работодатели – собственники предприятий, предоставляющие рабочие места;

4) неоплачиваемые работники семейных предприятий лица, работающие без оплаты на семейном предприятии, владельцем которого является их родственник;

5) лица, не поддающиеся классификации по статусу занятости – это безработные, не занимающиеся ранее трудовой деятельностью, приносившей им доход (сюда относятся и лица, которых затруднительно отнести к тому или иному статусу занятости).

## 34. Виды занятости

Многообразие социально-экономических процессов, протекающих в рамках рынка труда, порождает существование различных форм занятости. В настоящее время выделяют различные формы занятости. В совокупности они образуют модель отношений занятости, существующую на рынке труда. В этой модели отражены как новые формы занятости, расширение границ занятости, так и наполнение тех или иных форм занятости содержанием, соответствующим сегодняшним реалиям.

**Полная занятость** – это такое состояние общества, когда все изъявившие желание получить оплачиваемую работу, ее получают, учитывая любой уровень вовлечения в общественное производство, если он удовлетворяет потребности работника в экономическом целесообразном (продуктивном) рабочем месте. При полной занятости отсутствует циклическая безработица, но сохраняется ее естественный уровень. Полная занятость определяется отношением числа занятых в общественном производстве (производство материальных благ и услуг) к общему числу экономически активного населения.

**Продуктивная занятость** – это такое состояние общества, когда общественно приемлемой считается не любая работа. А только та, которая отвечает двум важнейшим требованиям. Во-первых, занятость должна приносить трудящимся доход, обеспечивающий достойное человека условия жизни. Отсюда вытекает прямая связь политики занятости с политикой доходов, антиинфляционными действиями и т.п. Во-вторых, продуктивная занятость противопоставляется занятости формальной. Частный случай последней – содержание излишних работников или создание формальных рабочих мест во избежание безработицы – политика государства должна способствовать тому, чтобы труд каждого человека был экономически целесообразным, максимально продуктивным для общества. Продуктивная занятость выражается отношением числа занятых профессиональным трудом в материальном производстве к общему числу трудовых ресурсов (в процентах).

**Эффективная занятость** – занятость, когда использование рабочей силы осуществляется без потерь, при которой получается наибольший материальный результат. Эффективная занятость позволяет оценить при каком уровне производительности труда удовлетворяется потребность населения в работе, и какими путями достигается полная занятость. Такое определение эффективной занятости нацелено на всесторонне развитие человека и вполне приемлемо, но оно довольно широкое и его невозможно измерить с помощью одного показателя.

**Социально-полезная занятость** определяется числом трудоспособных людей – занятых в общественном производстве, на военной службе, в органах МВД или обучающихся на очном отделении в учебных заведениях, ведущих домашнее хозяйство (ухаживающих за детьми, престарелыми, больными родственниками).

Свободно избранная занятость предполагает, что право распоряжаться собственной способностью к труду (рабочей силой) принадлежит исключительно владельцу, т. е. самому работнику. Этот принцип гарантирует право каждого работника на выбор между занятостью и незанятостью, запрещая любое административное привлечение к труду.

Приведенные формы занятости отражают состояние количественной и качественной балансировки между потребностью населения в работе и рабочими местами, при которой создаются благоприятные условия для социально-экономического прогресса общества. По мере роста эффективности труда уровень занятости профессиональным трудом будет снижаться в целом по стране. Это связано с тем, что высокоэффективная экономика будет нуждаться в относительно меньшем числе работников, а также со снижением потребности самого населения в рабочих местах из-за переключения интересов другие сферы деятельности

## 35. Безработица: сущность, причины

**Безработица** – это положение в экономике, кода часть способных и желающих трудиться по найму людей не могут найти себе работу по специальности или трудоустроиться вообще. Это несоответствие на рынке труда, кода предложение труда превышает спрос, причем это несоответствие может быть как в количественном, так и в качественном отношении.

Безработица является одной из главных социальных проблем рыночного общества. Она означает, что, во-первых, общественные ресурсы недоиспользуются, во-вторых, часть населения имеет очень низкие денежные доходы. Безработицу экономически считают закономерным явлением, так как она связана с нормальным действием механизма рынка: предложение труда не должно превышать спрос на труд. Однако с социальной точки зрения безработица рассматривается как негативное явление в обществе, так как ведет к обострению социальных проблем и общественной напряженности, вызывает рост преступности. Человек без работы, не принося пользы обществу, живет на средства от государства, которые позволяют поддерживать его существование на минимальном уровне. Поэтому безработица сложная и серьезная проблема даже для экономически развитых стран.

Существует несколько концепций, трактующих феномен безработицы. Марксистская теория безработицу обычно связывает с процессом накопления капитала, при котором потребность в живом труде (переменном капитале) взрастает медленнее, чем потребность в машинах и оборудовании (постоянном капитале). В западной экономической науке безработица отражает экономическую целесообразность использования ресурсов. Об этом свидетельствует так называемый естественный уровень безработицы, отражающий структурные диспропорции на рынке труда.

Безработным, по методологии Международной организации труда, считается тот, кто в настоящее момент не имеет работы, ищет ее, готов к ней приступить и не имеет других источников дохода, кроме заработной платы в сфере оплачиваемой занятости. По российскому законодательству, безработным признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированные в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней. Следует отметить, что принятая система учета безработицы в России не отражает действительных тенденций в развитии рынка труда, поскольку большинство безработных не регистрируются на биржах труда, предпочитая искать работу самостоятельно или прибегая к услугам негосударственных посреднических структур.

Не относятся к числу безработных граждане, не достигшие 16 лет; получающие пенсии по старости; лица, отказавшиеся в течение 10 дней со дня обращения в службу занятости от двух вариантов подходящей работы, а впервые ищущие работу – от двух предложений по профессиональной подготовке или места работы, в том числе временного характера. Гражданину не может быть предложена одна и та же работа дважды.

Для анализа состояния безработицы рассчитывается ее уровень, который определяется отношением числа безработных к числу экономически активного населения, выраженным в процентах.

Длительность безработицы определяется как средняя продолжительность пребывания без работы всех безработных или отдельных их категорий или безработных отдельных территорий.

Современные экономисты рассматривают безработицу как естественную и неотъемлемую часть рыночной экономики. Объективной основой и определяющими фактором неизбежности возникновения и развития безработицы являются отношения собственности, наличие необходимых средств производства у предпринимателей и их отсутствие у трудящихся, наличие системы наемного труда.

## 36. Виды безработицы

Различают несколько видов безработицы: структурная, фрикционная, циклическая, скрытая, добровольная, вынужденная, продолжительная, застойная.

**Структурная безработица** – характеризует невозможность трудоустройства из-за различий в структуре спроса и предложения труда. Ее причиной являются экономические процессы функционирования рынка, когда в какие-то периоды возникает спрос на некоторые профессии различной квалификации в отдельных регионах при отсутствии там соответствующего предложения труда, и наоборот.

**Фрикционная безработица** – связана с естественным постоянным движением населения. Поскольку человеку предоставлена свобода выбора рода деятельности и места работы, то он использует это право. Одни добровольно меняют место работы, другие ищут новую работу из-за увольнения. Некоторые теряют временную работу, сезонную работу и т.п. Часть людей из этой категории трудоустраивается, часть продолжает искать работу. Фрикционная безработица считается неизбежной и желательной, поскольку инициатива увольнения исходит от самого человека и многие работники при увольнении переходят с низкооплачиваемой, малосодержательной на более высокооплачиваемую и содержательную работу.

**Циклическая безработица** – связана с фазами циклов воспроизводства. Она вызывается спадом производства, снижение инвестиций в экономику. Работодатели из-за уменьшения спроса на свою продукцию вынуждены сокращать численность работников.

**Скрытая безработица** – характеризуется ситуацией в обществе, когда работник вынужден соглашаться на работу в условиях неполной занятости (неполных дня, недели или месяца). Этот вид безработицы связан и с наличием незанятого населения в обществе по причине экономической нестабильности, когда спрос на труд меньше предложения. Скрытую безработицу разделяют на официальную и неофициальну. К официальной скрытой безработице относится регистрируемые статистикой лица, находящиеся в административных отпусках по инициативе администрации, а также лица, вынужденные работать в условиях неполного рабочего времени. В неофициальную скрытую безработицу следует включать избыточную внутрипроизводственную численность работников и тех, кто ищет работу самостоятельно.

**Добровольная безработица** – означает, что работник не желает трудиться за предлагаемую ему заработную плату или по предлагаемой специальности на предприятии, ожидая более подходящей работы.

**Вынужденная безработица** – означает, по сути, любой вид безработицы, кроме добровольной. Этот вид безработицы характеризует такую ситуацию, когда предприятии в соответствии с коллективным договором установлена фиксированная на определенный срок заработная плата, которая не устраивает работника. В ожидании пересмотра размера заработной платы может возникнуть вынужденная безработица.

**Продолжительная безработица** наблюдается при отсутствии работы в течении 4–8 месяцев. Для такой безработицы характерны начало деквалификации работника, появление неуверенности в себе, нежелание искать работу самостоятельно.

**Длительной** считается безработица продолжительностью 8‑18 месяцев. В этих условиях у работника начинается общая деквалификация, потеря трудовых навыков и способности интенсивно работать в течение необходимого времени.

**Застойная безработица** продолжается более 18 месяцев. В этих условиях наступает деградация трудового потенциала человека. Для восстановления у человека прежнего отношения к труду необходим индивидуальный подход.

Кроме указанных различают безработицу среди наиболее незащищенных слоев населения, например женщин, молодежи, лиц старшего возраста, инвалидов, мигрантов, а также сезонную безработицу.

## 37. Государственная политика занятости

**Государственная политика занятости** – это комплекс мер воздействия на социально-экономическое развитие общества и каждого его члена. Она имеет несколько уровней: общегосударственный, региональный и локальный. Выделяют европейскую, скандинавскую и американскую модели политики занятости.

*Европейская модель* предполагает сокращение числа занятых при повышении производительности труда и как следствие росте доходов работающих; такая политика предполагает дорогостоящую систему пособия для большого количества безработных.

*Скандинавская модель* основывается на обеспечении занятости практически всем трудящимся путем создания рабочих мест в государственном секторе со средними условиями оплаты труда. Такая политика рассчитана в основном на государственные средства, при дефиците которых наступает спад производства, что влечет за собой увольнение.

*Американская модель* ориентируется на создание рабочих мест, не требующих высокой производительности, для значительной части экономически активного населения. При этом безработица формально уменьшается, но увеличивается количество людей с низкими доходами.

Использование той или иной модели влияет на политику занятости на макро– и на микроуровне. На макроуровне новые подходы в политике занятости способствуют повышению гибкости рынка труда, уменьшению расходов на рабочую силу, ведут к свертыванию социальных программ. Однако расширяются системы подготовки и переподготовки кадров, создаются дополнительные рабочие места, ужесточаются условия выдачи пособий. Принимаются меры по усилению роли частного сектора в решении проблем занятости. Других социальных проблем. На микроуровне проводится политика сдерживания роста заработной плат, удлинения продолжительности рабочей недели. Более широко используются различные формы неполной занятости. В результате кризисные явления обостряются.

Государственная политика в области содействия занятости населения направлена на:

1) развитие людских ресурсов для труда;

2) обеспечение равных возможностей всем гражданам независимо от факторов (пол, возраст и т. д.) в реализации права на добровольный труд и свободный выбор занятости;

3) создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека;

4) поддержку трудовой и предпринимательских инициатив граждан, осуществляемой в рамках законности, а также содействие развитию способностей к производительному, творческому труду;

5) обеспечение социальной защиты в области занятости населения, проведение специальных мероприятий, способствующих обеспечению занятости граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы;

6) предупреждение массовой и сокращение длительной безработицы;

7) поощрения работодателей, сохраняющих действующие и создающие новые рабочие места, прежде всего для граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы;

8) сочетание самостоятельности органов власти субъектов РФ, органов местного самоуправления в обеспечении занятости населения;

9) координацию деятельности в области занятости населения с деятельностью по другим направлениям экономической и социальной политики;

10) координацию деятельности государственных органов, профессиональных союзов, иных представительных органов работников и работодателей в разработке и реализации мер по обеспечению занятости населения;

Проведение активной политики государства в области занятости населения осуществляется путем разработки и реализации федеральной и региональной программ занятости, которые формируются исходя из ситуации на рынке труда и прогноза его развития.

## 38. Трудовая мобильность: понятие, факторы

Важнейшим фактором, отражающим состояние занятости всех социально-демографических групп населения, является его мобильность, которая отражает готовность и возможность населения изменять социальный статус, профессиональную принадлежность и место проживания. Трудовая мобильность обусловлена потребностями экономики в труде определенного содержания и места приложения, а также способностью и готовностью личности к изменениям в существенных характеристиках труда. Трудовая мобильность рабочей силы характеризуется определенными факторами, которые можно разделить на четыре группы:

1) предусматривающие настоятельность изменений в мобильности рабочей силы (текущее положение, возможности улучшения условий труда, жизни, сделанные вложения);

2) отражающие желательность мобильности в силу целого ряда социально-экономических обстоятельств (положения работника на новом месте, возможность продвижения на новом месте, сохранение вложений);

3) оценивающие легкость мобильности через систему характеристик, которые могут способствовать либо препятствовать ей (объективные и субъективные характеристики, степень изменения, затраты на перемещение);

4) отражающие информированность человека о возможных вариантах мобильности, что крайне важно в условиях становления и развития рыночных отношений (наличие информации о вакантных рабочих местах, стоимость информации, достоверность информации).

История экономического развития знает различные способы управления трудовой мобильностью, которые существенно дифференцируются в зависимости от того, в условиях какой системы они могут быть реализованы. Степень вмешательства государства в управление экономикой проявляется в том, насколько оно регламентирует трудовые отношения и механизм воздействия на трудовые миграции. В условиях плановой экономики существовала достаточно стройная система управления трудовой мобильностью: (распределение выпускников средних специальных и высших учебных заведений; организованный набор рабочих; сельскохозяйственное переселение семей; общественные призывы; трудоустройство с помощью органов по трудоустройству; самостоятельный прием работников организациями). Трудовой мобильность в условиях административно-командного управления экономикой находилась под сильным влиянием государственной политики в области труда. Политика в этой сфере разрабатывалась и реализовывалась с точки зрения глобальных политических задач. Их решению часто была подчинена целесообразность тех или иных социально-экономических проектов. Практика жесткого давления государства на граждан при принятии решения о смене места жительства приводила к большому объему нерациональных миграций, низкому приживаемости новоселов, нестабильности большинства трудовых коллективов в районах нового освоения и т. д. нерационально расходовались государственные средства, направляемые на организацию трудовых перемещений рабочей силы в масштабах всех страны. Практика стран с рыночной экономикой демонстрирует иные подходы к регулированию миграционных процессов, в том числе и трудовой мобильности.

Воздействие экономической подсистемы общественного устройства на динамику населения и трудовую мобильность сложно и многоаспектно. Как бы ни был самостоятелен человек в принятии своего решения о смене места жительства, работы, он должен считаться с окружающей его экономической реальностью. Поэтому реальная возможность трудоустройства в конкретном населенном пункте во многом определяется экономической ситуацией и инвестиционным климатом в городе или районе. Эти факторы могут зависеть от федеральной власти, органов местного самоуправления.

## 39. Территориальная и межфирменная мобильность

**Территориальная мобильность** – это миграция, под которой понимается именно пространственное перемещение трудоспособного населения, вызываемое изменениями в развитии и размещении производства, условиях существования рабочей силы.

Территориальное перераспределение рабочей силы формируется под влиянием множества факторов, степень воздействия которых различается в зависимости от конкретных исторических условий развития страны или ее отдельных регионов. К трудовым перемещениям можно отнести подавляющее большинство миграций. Так как независимо от причины смены места жительства человек оставляет рабочее место в пункте выбытия и занимает новое рабочее место в пункте вселения. Подобное утверждение справедливо, в первую очередь, для трудоспособных граждан. На территориальную мобильность сильно влияют экономические причины. Экономические миграции тесно связаны с территориальным перераспределением рабочей силы как внутри отдельно взятых стран, так и между ними.

Развитая социальная инфраструктура в большинстве крупнейших городов страны активизирует миграцию молодежи в них. Это связано со стремлением получить профессиональное образование и повысить собственный социальный статус. В структуре причин экономических миграций выделяют существенные различия в уровне жизни между регионами страны и отдельными городами. Традиционно в России такие города Москва и Санкт-Петербург. Это подталкивает значительное число граждан (не только российских) к принятию решения о переезде. Если такое решение не подкреплено перспективами трудоустройства, то стихийная миграция в столичные города приводит к обострению социальной и криминальной обстановки в городе.

**Межфирменная мобильность** – это перемещение работников меду отраслями, предприятиями и внутри предприятия, обусловленное развитием и размещением производительных сил, спросом и предложением труда.

В совершенной конкурентной отрасли спрос на труд не является простой суммой спроса для отдельных фирм. Входящую в данную отрасль. Увеличение масштабов занятости при снижении уровня заработной платы ведет к увеличению совокупного выпуска продукции. Последнее обстоятельство влечет за собой снижение уровня цен выпуска, который вначале предполагался фирмами постоянным (фиксированным). В результате окажется. Что занятость будет чрезмерной, увеличение занятости перестает быть прибыльным делом как представлялось выше. Поэтому часть рабочей силы будет уволена.

Предложение труда для отрасли, использующей рабочую силу по широко представленными в стране профессиям, не будет существенно зависеть от уровня заработной платы. Такие отрасли могут нанять работников столько. Сколько ей необходимо, не увеличивая заработной платы. Это относиться и к отраслям не являющимися основными работодателями. Многие отрасли являются крупными работодателями. Предъявляющими высокий спрос на рабочую силу, не специфический подготовленный персонал (газовая, нефтяная промышленность, металлургия). По этой причине предложение рабочей силы в краткосрочном периоде будет иметь тенденции к росту. Поэтому чем больше предложение рабочей силы в отдельной отрасли. Тем выше будет уровень заработной платы относительно уровня оплаты труда в других отраслях. Более высокая оплата труда привлекает в данные отрасли все большее количество работников.

Основными факторами межфирменной мобильности является величина заработная плата, условия труда, содержание труда, рабочее время, вероятность продвижения на новом месте, разница в функциях, расходы на освоение новой деятельности, легкость приспособления к новому месту.

## 40. Миграция населения

**Миграция населения** – это пространственное перемещение трудоспособного населения, вызываемое изменениями в развитии и размещении производства, условиях существования населения.

С точки зрения перемещения населения между административно-территориальными образованиями различают два типа миграции: внешнюю и внутреннюю.

*Внешняя миграция* происходит при пересечении государственной границы. В ней выделяю два потока: эмиграцию и иммиграцию. Эмиграция – это отток населения за пределы данного государства. Иммиграция – это приток на территорию данного государства.

*Внутренняя миграция* – это миграция внутри страны. В зависимости от действия различных факторов и условий миграции населения может быть следующих видов:

1) если миграция рабочей силы происходит в пределах какого-либо определенного региона и между регионами различного ранга, то делится на внутрирайонную и межрайонную, внутриобластную и межобластную;

2) в зависимости от времени, на которое перемещается рабочая сила, выделяют безвозвратную (постоянную) и возвратную (временную) миграцию населения;

3) миграция населения по причинам, ее обусловившим, подразделяется на добровольную и вынужденную, последняя происходит по независящим от мигрантов причинам (военные действия, экологические катастрофы, политические и этнические конфликты);

4) по характеру современной подвижности рабочей силы миграция подразделяется на сезонную и маятниковую. Сезонная связана с расширением фронта работ, а маятниковая – включает регулярные передвижения рабочей силы из одного населенного пункта в другой на работу и обратно;

5) с точки зрения соблюдения норм действующего в стране законодательства миграция населения может быть законной (без нарушения законодательных норм) и незаконной (с нарушением законодательства);

6) по способу реализации миграция делится на самостоятельную, которая осуществляется силами и средствами самих мигрантов и организованную с помощью государственных или общественных органов, предприятий;

7) миграция населения, обусловленная трудовой деятельностью называется трудовой миграцией;

8) изучение миграции населения по выделенным миграционным потокам (это совокупное число мигрантов, имеющих общие районы прибытия и выбытия в течение данного отрезка времени) позволяет системно, всесторонне и во взаимосвязи рассмотреть данное явления в экономике отдельного региона и страны в целом.

Вышеприведенная структура миграции населения не является исчерпывающей и может быть расширена за счет использования иных критериев оценки и факторов, ее обусловливающих. Изучение миграции населения по выделенным миграционным потокам позволяет системно, всесторонне и во взаимосвязи рассмотреть данное явление в экономике отдельного региона и страны в целом.

Причинами миграции являются: природно-климатические, демографические, социально-экономические явления.

Природно-климатические – включают экологические условия и экологические катастрофы. Социально-экономические – характеризуют размещение производства на территории того или иного региона; уровень экономического развития; размеры инвестиций, уровень развития инфраструктуры возможность получения образования и жилья и т. д.

Демографические причины связаны с численностью и составом жителей в том или ином населенном пункте.

Миграция оказывает влияние на социально-экономическое развитие страны. Это относиться к положению мигрантов, уровень безработицы среди которых выше, чем у коренных жителей того или иного района. Приток мигрантов сопровождается увеличением нагрузки на социальную инфраструктуру.

## 41. Состав и структура доходов

**Под доходом** понимается сумма всех видов поступлений в денежной форме или виде материальных благ или услуг, получаемых в качестве оплаты за труд, в результате различных видов экономической деятельности или использования собственности, а также безвозмездно в форме социальной помощи, пособий и льгот. Размеры и состав доходов одна из важнейших характеристик уровня жизни населения.

Доходы могут формироваться по труду, собственности, способностям, потребностям и т.п. В цивилизованном мире основой распределения общественных благ является принцип по труду. В рыночной экономике он модифицируется в принцип распределения по предельной продуктивности труда, которая определяется с учетом ситуации на рынке труда.

По основным видам занятости трудовые доходы населения классифицируют следующим образом: доходы от занятости по месту основной работы; доходы от вторичной занятости; доходы от самозанятости. Эти виды доходов могут получаться отдельно или в любых комбинациях.

Основными источниками личных доходов является трудовая деятельность населения, работающих по найму; трудовая деятельность лиц свободной профессии; предпринимательская деятельность; собственность; средства государства и предприятий, распределенные в соответствии с принадлежностью к определенной социальной группе и категории персонала; личные подсобные хозяйства.

Классификация доходов предусматривает их распределение и объединение в группы и подгруппы в зависимости от различных признаков.

По экономической природе выделяют трудовые и нетрудовые доходы.

**Трудовые доходы,** основой формирования которых является трудовая деятельность, включают: доходы, получаемые в форме оплаты труда на предприятиях различных организационно-правовых форм собственности; от индивидуальной деятельности; от личного подсобного хозяйства; от предпринимательской деятельности; от реализации платных бытовых услуг и т. д.

**Нетрудовые доходы,** получаемые по линии государственных официальных каналов и от бизнеса, не противоречащего правовым нормам морали, включают: социальные трансферты (пенсии, пособия, стипендии); доходы от собственности; дивиденды по акциям; проценты по облигациям и другим ценным бумагам; доходы на вложенный капитал, а производственную сферу и другие отрасли экономики.

По экономическому содержанию выделяют денежные и натуральные доходы.

*К денежным доходам* относится: заработная плата, пенсии, стипендии, пособия, предпринимательский доход, дивиденды, доходы от собственности, доходы от продажи ценных бумаг; доходы от продажи продукции личного подсобного хозяйства; прирост денежных вкладов в сберегательном банке и т.д.

*К натуральным доходам* относится: стоимость натуральных поступлений от личного подсобного хозяйства, используемых на личное потребление; стоимость натуральных услуг лечебно-профилактического, культурно-бытового и социального характера, оплачиваемых за счет федерального, муниципального бюджетов и фондов предприятий.

По степени использования выделяют общие, располагаемые и реальные доходы.

**Общие доходы** – это сумма доходов, полученная из всех источников, включая и средства, предприятий для уплаты налогов и обязательных платежей.

**Располагаемые доходы (нетто-доходы)** – это сумма средств, остающаяся после уплаты налогов и обязательных платежей, которую семья может в максимальном разрезе потратить на конечное потребление товаров и услуг без использования сбережений и других источников.

**Реальные доходы** – это стоимость приобретенных материальных и культурно-бытовых благ на сумму располагаемого дохода с учетом цен на товары и услуги.

## 42. Принципы формирования доходов населения

Во всем цивилизованном мире основой распределения общественного богатства считается принцип распределения по труду.

Длительное время принцип распределения по количеству и качеству труда в отечественной литературе трактовался с позиций распределения по затратам труда. В последнее время такое понятие отвергается большинством авторов, которые доказывают необходимость распределения по труду.

В рыночной экономики принцип распределения по труду реализуется исходя из предельной продуктивности конкретного работника на конкретном рабочем месте, т. е. доход работника при прочих равных условиях увеличивается в соответствии с ростом дохода предприятия от данного вида труда.

Предельная продуктивность работника зависит от спроса и предложения на соответствующем рынке труда. При рационально организованной экономике цена высококвалифицированного творческого труда значительно выше, чем малоквалифицированного. Это отражает более высокую продуктивность квалифицированного труда. Однако в условиях резкой смены общественных отношений и технологических укладов существенно изменяется структура спроса на труд и цена некоторых видов высококвалифицированного труда может значительно снизиться. Такая ситуация характерна для рынка труда России 90‑ х годов, когда доходы многих ученых и инженеров оказались ниже, чем у продавцов, кассиров и охранников. В подобных ситуациях, при которых рыночный механизм не обеспечивает адекватной реакции, должны действовать государственные меры регулирования, направленные на сохранение интеллектуального и духовного потенциала страны. Эти меры эффективно реализуются при наличии достаточных средств в государственном бюджете. Если это условие не выполняется, неизбежна деградация науки, образования, культуры с очевидными последствиями для будущего страны. Рассмотренная ситуация является следствием различий в краткосрочном и долгосрочном аспектах соотношения спроса и предложения на рынке труда. Таким образом, в рыночной экономике принцип распределения по труду модифицируется в принцип распределения по предельной продуктивности труда.

В условиях рыночной экономики наряду с доходами от труда существенную роль играют доходы от собственности. В России распределение по собственности длительное время официально не имело существенного значения и практически не обсуждалось в научной литературе. Однако с выпуском акций и других ценных бумаг распределение по собственности становиться реальностью и при определенных условиях может стать достаточно значимым. В настоящее время становится все более актуальной проблема оптимального сочетания принципов распределения по труду и собственности, при этом учитываются социально-психологический и экономические аспекты.

В теоретическом аспекте возможно обсуждение принципа распределения по способностям. Однако практически этот принцип может быть реализован только через распределение по труду. Способности существенно влияют на результаты труда, а значит, и на соответствующую долю общественного богатства. Это обстоятельство трудно учесть какими-либо экономическими методами, кроме прогрессивного налогообложения.

Для нашей страны существенное значение имеет распределение по должности. Длительное время считалось, что занимаемая должность определяет вклад человека в общественное богатство, количество и качество его труда. Однако известные факты заставляют усомнится в этом утверждении. Это делает весьма актуальную проблему такого распределения доходов, при котором их уровень зависел бы не только должности, а от экономического и социального эффекта деятельности конкретного лица, занимающего данную должность.

## 43. Номинальные и реальные доходы

**Номинальный доход** – это количество рублей. Которые человек получает в виде заработной платы, ренты или прибыли.

Реальный доход определяется количеством товаров и услуг, которые можно купить на сумму номинального дохода. Реальный доход рассчитывается как отношения номинального дохода к индексу цен.

Следует уяснить, что сам факт инфляции, ведущий к снижению покупательной способности рубля, не сопровождается обязательным снижением реального дохода конкретного человека. Снижение реального дохода произойдет только в том случае, если личный номинальный доход будет отставать от уровня инфляции.

Особенно сильное негативное влияние высокой инфляции сказывается на гражданах, получающих фиксированные номинальные доходы. Однако отдельные граждане, получающие нефиксированные доходы, могут повысить уровень своей жизни в результате инфляции. Работники развивающихся отраслей промышленности. В которых повышается спрос на труд. Могут добиться с помощью профсоюзов. Чтобы номинальная заработная плата не отставала от роста потребительских цен или даже опережала их.

С ростом потребительских цен обесцениваются и сбережения граждан. Причем снижается реальная стоимость денежных сбережений не только хранящихся дома, но и в коммерческих банках. Если инфляция превышает процентную ставку в коммерческом банке, то снизится реальная стоимость вклада вместе с начислениями банковского процента.

Таким образом, при неизменном валовом внутреннем продукте инфляция перераспределяет доходы, уменьшая их у получателей фиксированных доходов и увеличивая у других групп населения. Если же имеет место высокая инфляция и одновременно снижается валовой внутренний продукт, то реальные доходы снижаются у подавляющего большинства населения.

В условиях высокой инфляции не только снижается уровень жизни населения. Имеющего фиксированные доходы. Но и падают объемы производства товаров и услуг, что ведет к снижению реальных доходов подавляющего большинства граждан. Опыт зарубежных стран показывает, что критическим уровнем инфляции. При которой ни одна страна в мире не добивалась устойчивого экономического роста, является 40% годовых. Среди российских экономистов высказываются различные точки зрения: одни считают. Что в российских условиях критерием «стабильности» цен, когда возможен экономический подъем, является 10% годовых; для других главным является обеспечение экономического роста, даже если инфляция и превысит 40% годовых.

Негативное воздействие высокой инфляции на развитие экономики проявляется в том, что разрушается денежная система и усиливается отток финансовых ресурсов в торгово-посреднические операции, капитал ускоряет свое бегство из реального сектора экономики, создаются условия для вытеснения национальной валюты иностранной во внутреннем обращении, снижаются возможности устойчивого финансирования государственного бюджета.

Разрушающее воздействие высокой инфляции на экономику правительства многих стран в кризисные периоды развития пытаются приостановить, устанавливая контроль за ростом номинальной заработной платы и цен, влияя таким образом, на реальные доходы.

В странах с рыночной экономикой государственная политика регулирования доходов включает три основных направления: законодательная регламентация минимальной заработной платы; законодательное регулирование и корректировка динамики заработной платы в соответствии с ростом инфляции; активное вмешательство государства в процесс согласования интересов работников и работодателей с целью контроля за обеспечением общественно-приемлемого уровня воспроизводства рабочей силы; применение прогрессивной системы налогообложения.

## 44. Дифференциация доходов населения

Дифференциация денежных доходов работников складывается преимущественно под влиянием двух факторов: дифференциация заработной платы и дифференциация семейного положения работников. Однако дифференциацию заработной платы и дифференциацию доходов нельзя оценивать с одних и тех же позиций. В первом случае экономическое неравенство соответствует понятию социальной справедливости в рамках данного общественного строя и является условием прогресса; во втором случае неравенство складывается в результате перераспределения доходов в семьях, которое в известной мере является «несправедливым», поскольку в определенной части не имеет отношения к труду и трудовым заслугам людей.

В условиях централизованной экономики и эгалитарного общества, основанных на равномерном распределении доходов населения, проблемы дифференциации и экономического неравенства были незначительными и не вызывали озабоченности специалистов. Характерной чертой плановой экономики был жесткий контроль государства за доходами граждан в целях предотвращения их дифференциации. Это достигалось путем установления обязательных тарифных ставок и окладов, определения разного рода «пределов» в оплате труда, ограничения размеров премий.

Положение резко изменилось с начало преобразования и становлением рыночных отношений. С одной стороны, работнику предоставлена свобода выбора места работы, профессии и т. д. С другой, – усилилась конкуренция на рынке труда. У работодателей появилось право выбора принимать на работу, определять размер оплаты труда. Хозяйственные структуры стали самостоятельными в сфере организации оплаты труда. Высокий уровень дифференциации доходов принципиально присущ странам с развитой рыночной экономикой, в особенности на начальном этапе развития, и связан с ограничениями в занятости, инфляцией, сдвигами в структуре производства.

Причинами неравенства и имущественного расслоения по доходам являются неравное распределение доходов и собственности; неодинаковые стартовые условия для развития индивидуально-трудовой деятельности, предпринимательства, бизнеса; относительно низкий размер оплаты труда у некоторых категорий работников; повышение доли иждивенцев в семье; наличие незанятых трудоспособных лиц; низкий уровень социальных выплат; несвоевременные выплаты заработной платы, пенсий, пособий.

Одним из серьезных факторов нарастания дифференциации служит инфляция, при которой выплаты практически не индексируются по мере роста цен, а удорожание потребительской корзины происходит темпами, опережающими общий рост цен.

Одним из существующих факторов дифференциации оплаты труда работников выступают подоходные налоги. Россия отличается от западных стран своеобразной «уравниловкой». В настоящее время введен единый подоходный налог на доходы населения в размере 13%. В то время как в странах ЕС действуют прогрессивные шкалы с увеличением налоговых ставок при росте денежных доходов. Так, в Германии высшая налоговая ставка установлена в размере 53% дохода, в Великобритании, Испании, Венгрии, Эстонии – 40%

Неравенство и социально-имущественное расслоение населения одна из серьезных проблем становления и развития рыночных отношений. Для количественной оценки дифференциации доходов применяются децильный коэффициент, коэффициент Джини и кривая Лоренца.

Децильный коэффициент – это соотношение между средними доходами 10% наиболее обеспеченных и 10% наименее обеспеченных граждан.

Коэффициент Джини – это индекс концентрации доходов населения.

Кривая Лоренца показывает степень удаления фактического распределения доходов от состояния абсолютного равного распределения.

## 45. Понятие бедности

Одной из наиболее острых проблем России в социально-экономической сфере является масштаб бедности. По мнению экспертов международной организации труда, бедность возникает из-за неэффективности социально-экономической системы и структурных ошибок. Проблема бедности имеет несколько аспектов: политический, экономический, социальный, морально-этический. Поэтому данная проблема требует решения в ближайший срок так, как от этого во многом зависит развитие страны.

К основным категориям бедных традиционно относятся: низкооплачиваемые работники (ниже прожиточного минимума), в том числе молодежь, впервые входящая на рынок труда; безработные граждане; многодетные и неполные семьи; часть пенсионеров и инвалидов; вынужденные переселенцы; маргиналы.

*Основными социально-экономическими характеристика благосостояния/бедности населения являются.*

1. Степень удовлетворения потребностей в пище, одежде, жилище и т. д. В качестве главного критерия оценки данной характеристики выступают физиологические потребности организма, необходимые для нормального воспроизводства рабочей силы.

2. Степень обеспечения трудовых прав, прежде всего, право на труд вообще и на производительный труд, в частности, развитие российского рынка труда далеко не в полной мере отвечает современным условиям, отмечается высокий уровень скрытой безработицы, временная занятость, диктат работодателя в вопросе установления цены рабочей силы и т. п.

3. Степень доступности материальных благ и услуг. Данная характеристика в настоящее время во многом определяется таким показателем, как доходностью труда. В условиях отсутствия дефицита товаров и развивающимся сектором платных услуг (медицина, образование) дефицит денежных средств становиться для большинства работающих серьезным препятствием обеспечения доступности материальных благ и услуг.

4. Глубина и острота бедности. Глубина бедности характеризует ту часть населения, чьи доходы и расходы ниже установленной черты бедности (например, прожиточного минимума). Острота бедности показывает степень дифференциации доходов или расходов населения и используется для сравнения изменений во времени, а также с точки зрения воздействий различных мер социально-экономической политики на материальное положение населения. Основными критериями выступают черта (порог) бедности, соотношение доходов наиболее доходных групп населения с наименее доходными.

К факторам бедности в России могут быть отнесены: безработица, невыплаты и задержки выплат заработной платы, пенсий, пособий, высокая «иждивенческая нагрузка» в семьях, многодетность. Месторасположение домашних хозяйств (в сельской местности бедность распространена больше), достижение пенсионного возраста (в большей степени в городах, меньше в сельской местности). Главной причиной, определяющей сохранения высокого уровня бедности в России и соответственно ее негативного влияния на динамику и перспективу экономического роста является низкий уровень заработной платы значительной части работающих.

Наиболее опасной с экономической. Социальной и политической точек зрения формой бедности является застойная бедность – ситуация, при которой бедность, локализованная в определенных группах общества или отдельных регионах, воспроизводится систематически, т. е. когда несколько поколений людей не в состоянии преодолеть факторы и причины, однажды породившие бедность.

Временная бедность – обратимое состояние, связанное либо с определенными этапами жизненного цикла семьи, либо с сезонными колебаниями, либо с чрезвычайными обстоятельствами. Проявления временной бедности относительно менее социально опасны.

## 46. Прожиточный минимум

**Прожиточный минимум** – это показатель объема и структуры потребления важнейших материальных благ и услуг на минимально допустимом уровне, обеспечивающем условия для поддержания активного физического состояния взрослых, социального и физического развития детей и подростков. Прожиточный минимум – одно из центральных понятий системы минимальных гарантий, предоставляемых государством населению.

В структуре прожиточного минимума отражены расходы на питание; расходы на непродовольственные товары; расходы на услуги; налоги; другие обязательные платежи.

Прожиточный минимум как инструмент социальной политики используется в качестве базы для адресной социальной политики; в качестве целевых ориентиров при регулировании доходов и потребления малообеспеченных групп населения; для оценки материальных и финансовых ресурсов, необходимых для реализации текущих и перспективных социальных программ, оказания целевой помощи малообеспеченным слоям населения; для обоснования размеров минимальной заработной платы и трудовой пенсии по старости.

Сфера использования прожиточного минимума весьма широка: это и элемент системы минимальных гарантий и основа для определения порога бедности, и база для расчетов и дифференциации заработной платы, пенсий и различных пособий.

В России на базе прожиточного минимума рассчитывается потребительская корзина в целом по стране и субъектам федерации. Ее размер определяется с учетом принципов и порядка формирования минимального набора продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг, необходимых для сохранения здоровья человека и обеспечения его жизнедеятельности; природно-климатических условий, национальных традиций и местных особенностей потребления продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг; примерных минимальных наборов продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг для основных социально-демографических групп населения страны.

Величина прожиточного минимума рассчитывается исходя из научных рекомендаций по минимальным объемам потребления и перечню товаров и услуг, необходимых для человека; фактического объема потребления товаров и услуг в малоимущих семьях; социально-экономических и демографических факторов, характеризующих уровень денежных доходов населения, состава и половозрастной структуры населения, размеров и структуры семей, финансовых возможностей государства по обеспечению социальной защиты населения; объективных различий в потреблении товаров и услуг, определяемых различными признаками.

Прожиточный минимум страны предусматривает его дифференциацию по следующим основным социально-демографическим группам населения: трудоспособное население; пенсионеры; дети. Кроме того, он различается по территориальным зонам (16 зон по потреблению продуктов питания, 3 зоны по непродовольственным товарам индивидуального пользования и 3 зоны по набору услуг), а также по коэффициенту семейности.

Теоретически прожиточный минимум должен быть равен минимальному размеру оплаты труда. Государственный минимальный размер оплаты труда применяется для любого работника независимо от организационно-правовой формы предприятия, на котором он работает. На предприятиях может устанавливаться свой минимальный размер оплаты труда, который должен быть не ниже государственного. Время, которое потребуется для повышения минимального размера оплаты труда до величины прожиточного минимума, зависит также от способности работодателей сочетать повышение уровня минимального размера оплаты труда с сохранением или увеличением достигнутого уровня занятости.

## 47. Понятие и элементы качества жизни

Показатели качества жизни наряду с другими показателями позволяют оценить уровень социального развития общества. Термин «качество жизни» появился в 20‑ е гг. ХХ в. в западных теориях. Основоположниками концепции качества жизни считаются *Э. Мэйо, А. Маслоу, Д. МакГрегор* и др. В России в доперестроечный период использовались термин «благосостояние», «образ жизни», «уровень жизни». Сейчас наряду с понятием «уровень жизни» используются и такие понятия, как «качество жизни» и «качество трудовой жизни», часто как синонимы первого, а иногда и в более широком значении. При этом понятие «качество жизни» по содержанию шире, чем понятие «качество трудовой жизни».

Под качеством жизни понимается удовлетворение всего комплекса потребностей, как в производстве, так и вне его, т. е. имеются в виду условия жизни и труда, здоровье людей. Возможности получения образования, уровень благосостояния семьи, покупательная способность населения и т. д. Что касается трудовой жизни, то это один из элементов качества жизни в целом.

Под качеством трудовой жизни понимаются условия производственной жизни людей. Но в связи с тем, что значительная часть жизни людей проходит на производстве, качество трудовой жизни во многом предопределяет качество жизни в целом. Теоретические подходы к изучению качества трудовой жизни в основном сформировались в 60‑70‑ е годы. Они базируются на общечеловеческом подходе к пониманию творческого характера личности, на признании необходимости гуманизации труда, умственного и физического развития человека, его социальной удовлетворенности и т. д. Практическая значимость концепции качества трудовой жизни заключается в восстановлении целостности труда и культуры, создание таких условий труда, в которых работники могут реализовывать свой личностный потенциал. При этом учитывается бытовые аспекты и субъективное восприятие людьми уровня своего благополучия.

На качество жизни людей влияют экономические, социальные, демографические. Политические и другие факторы. При этом важно принимать во внимание, как сам работник оценивает качество своей жизни: возможности саморазвития и творчества, положение своей семьи в обществе, ее финансовое состояние, жилищные условия и т. д.

В 1961 году Европейской комиссией ООН были разработаны и рекомендованы к применению показатели качества жизни. Большинство стран используют эти показатели, варьируя их исходя из национальных особенностей и возможностей. Основными компонентами качества жизни, по которым проводится оценка, являются: здоровье, потребление продуктов питания, образования, занятость и условия труда, права человека, жилищные условия, одежда, социальное обеспечение, отдых и свободное время.

В России в период становления рыночных отношений наблюдалось снижение качества жизни населения из-за резкого обесценения труда рабочей силы, когда труд средней и высокой квалификации не обеспечивал условия нормальной достойной жизни. Задача повышения цены рабочей силы определяется необходимостью улучшения уровня и качества жизни населения в условиях выхода из кризиса. Положительные изменения в сфере оплаты труда возможны только на основе государственного регулирования гарантированного уровня заработной платы, занятости, социального обеспечения.

Таким образом, понятие качества жизни и качество трудовой жизни охватывает различные взаимосвязи человека. Качество жизни – это своего рода синтетическая характеристика уровня и условий жизни населения, сводный показатель, помогающий с помощью количественно определяемых параметров оценить уровень социально-экономического развития общества.

## 48. Уровень жизни: сущность и факторы

Уровень жизни как комплексная социально-экономическая категория отражает степень развития и уровень удовлетворения разнообразных материальных, духовных и социальных потребностей человека, живущего в обществе. Он складывается из многих компонентов. Это и размер реальных доходов трудящихся, и уровень потребления населением материальных благ и услуг, и обеспеченность населения благоустроенным жильем, и рост образованности, степень развития медицинского и культурно-бытового обслуживания граждан. Уровень жизни определяется развитием производительных сил общества и объемами производства. Конкретно он проявляется в характеристиках потребления и косвенно в уровне доходов.

Если раньше, определяя прогнозы уровня жизни населения, ограничивались лишь строгими рамками доходов и потребления, то в настоящее время, имея в виду народное благосостояние, включают в него наряду с доходами и потреблением, представленными в «расширенном» виде, условия труда и быта, объем и структуру свободного времени, и не только характеристики культурного и образовательного уровня людей, но и индикаторы здоровья, и показатели экологической ситуации. Уровень жизни отражает важнейший из выделяемых в социологии аспектов положения человека в обществе. Выражая степень реализованности жизненных интересов и предпочтений, которые являются движущей силой хозяйственной деятельности.

Выделяют четыре уровня жизни населения:

1) достаток – пользование благами, обеспечивающими всестороннее развитие человека;

2) нормальный уровень – рациональное потребление. Обеспечивающее человеку восстановление его физических и интеллектуальных сил;

3) бедность – потребление благ на уровне сохранения работоспособности как низшей границы воспроизводства рабочей силы;

4) нищета – минимально допустимый набор благ и услуг, потребление которых позволяет лишь поддерживать жизнеспособность человека.

Различают факторы, прямо воздействующие на формирование уровня жизни, и факторы, оказывающие на него косвенное влияние, т. е. его обуславливающие.

К факторам, прямо воздействующим на формирования уровня жизни, относят: уровень доходов населения; объем и структура потребления материальных благ; обеспеченность жильем; уровень развития здравоохранения; уровень развития просвещения; уровень развития культуры; уровень социального обеспечения; величина свободного времени; условия отдыха и т. д.

К факторам, обуславливающим уровень жизни, относят: степень занятости трудоспособного населения; продолжительность рабочего времени; интенсивность труда; состояния охраны труда и техники безопасности на производстве.

Факторы, формирующие уровень жизни, характеризуют жизненные условия людей вне сферы материального производства. К факторам, оказывающим косвенное влияние на уровень жизни людей, а также условия труда, складывающие на производстве и определяемые уровнем его развития.

К наиболее значимым факторам, определяющим динамику уровня жизни населения, относится уровень производительных сил и производственных отношений в обществе, технический прогресс, экономический потенциал общества (его национальное богатство), способами распределения общественного продукта, политические и социальные факторы.

Все факторы тесно взаимосвязаны, взаимозависимы и требуют их комплексного рассмотрения при решении проблемы повышения уровня жизни в стране.

Естественно страны с эффективной экономикой и значительным общественным богатством способны обеспечить своим гражданам более высокие жизненные стандарты и социальные гарантии, чем экономически отсталые страны. То же самое касается и стран с преобладающим трудоспособным населением и высоким уровнем занятости.

## 49. Работоспособность, трудоспособность и дееспособность работника

Любая деятельность человека основана на его дееспособности, работоспособности и трудоспособности.

**Дееспособность** (способность к деятельности) характеризует деятельность человека с качественной стороны. В процессе труда человек способен безгранично создавать материальные и духовные ценности, ставя перед собой различные цели и достигая их различными способами. Бесконечное разнообразие целей и способов их достижения является следствием функционирования человеческого организма. Поэтому дееспособность – это способность человека к качественно различным видам целесообразной деятельности, способность реализовывать их бесконечное разнообразие.

Решить поставленные перед собой задачи человек может, используя свою работоспособность, которая динамична в течение рабочего дня. В целом рабочий день можно представить в виде двух составляющих: работа до обеда и работа после обеда. В каждой из этих составляющих работоспособность человека меняется и проходит три фазы:

1) фаза врабатывания и адаптации, характеризуется нарастанием работоспособности, ее продолжительность может длиться от нескольких минут до 1,5 часов и зависит от особенностей работы и самого человека;

2) фаза высокой устойчивой работоспособности длится порядка 2–3 часов, и характеризуется минимальными затратами труда на выполнений трудовых функций, при высоком их качестве;

3) фаза падения работоспособности наступает в результате накапливающегося утомления, и у работника замедляется реакция и ухудшаются результаты работы. Фаза падения работоспособности сигнализирует о необходимости отдыха для работника.

Рассматривая динамику работоспособности работника в течение рабочего дня можно выделить основные направления поддержания работоспособности на высоком уровне:

1) обеспечение быстрой врабатываемости человека, для этого может применяться производственная гимнастика, функциональная музыка и др.;

2) максимизация периода устойчивой работоспособности обеспечивается за счет введения микропауз (могут составлять от 9 до 15% рабочего времени);

3) предупреждение утомления работника достигается путем установления перерывов в работе на отдых и личные надобности и путем установления регламентированных перерывов в работе.

Работоспособность человека меняется не только в течение рабочего дня, но и в течение недели, месяца, года.

Работоспособность характеризует количественную сторону той или иной конкретной трудовой деятельности человека. Благодаря ей, становятся возможными совершение самого действия и получение его результата в количественном выражении.

Работоспособность характеризуется целым рядом показателей: экономическими и физиологическими.

К экономическим показателям относятся количество произведенной продукции за каждый час работы, среднее время, затрачиваемое на изготовление единицы продукции; количество бракованных изделий за час работы и др.

К физиологическим показателям можно отнести изменение частоты сердечных сокращений, скорость зрительной реакции, то есть те показатели, которые характеризуют изменение физиологического состояния человеческого организма.

Трудоспособность человека отражает возможность его участия в труде вообще. Если человек в состоянии работать, он трудоспособен. Потеря трудоспособности означает, что человек совсем не в силах выполнять работу или что работа противопоказана ему по состоянию здоровья. Трудоспособность человек приобретает при достижении трудоспособного возраста, и теряет к старости, в результате болезни или травмы. Поэтому одной из мер роста занятости населения, является создание рабочих мест для людей-инвалидов.

## 50. Основные социальные характеристики труда

Основными социальными свойствами труда являются:

1) осознанность действий, так как прежде чем начать трудиться, человек создает в своем сознании проект, то есть мысленно представляет результат труда;

2) целесообразность действий, то есть человек знает каким образом надо производить блага, и при этом какие необходимо использовать ресурсы и технологию;

3) результативность действий проявляется не просто в результате, а в общественно-полезном результате;

4) общественная полезность действий характеризуется и кооперацией труда, и средством удовлетворения не только личных, но и общественных потребностей;

5) энергозатратность действий, то есть расходование человеческой энергии при осуществлении трудовой деятельности.

Труд является первопричиной развития человека, именно труд явился причиной разделения функций между нижними и верхними конечностями, в развитии речи, мозга, в совершенствовании органов чувств.

Процесс труда осуществляется в определенных условиях. Под *условиями труда* понимается совокупность элементов производственной среды, оказывающих влияние на функциональное состояние человека (неодинаковое влияние на здоровье и самочувствие), его работоспособность, здоровье, все стороны его развития, и, прежде всего, на отношение к труду и его эффективность.

Труд является социальной категорией, так как в процессе труда работники и их группы вступают в определенные социально-трудовые отношения, взаимодействуя друг с другом.

*Содержание труда* выражает разнообразие взаимодействия человека с природой через производственно-техническую сторону труда, через уровень развития производительных сил. Содержание труда это качественно разнообразные трудовые функции, выполняемые работниками на рабочих местах. Многообразие функций обусловлено предметом труда, средствами труда и формой организации производственного процесса, уровнем мастерства самого работника. Преобразования процесса труда (вследствие механизации и автоматизации производства) требуют повышения профессиональной подготовки самих работников, так как состав их трудовых функций качественно преобразуется в связи с изменениями производственно-технических составляющих процесса труда.

*Характер труда* выражает особенности общественного труда, присущие каждой общественно-экономической формации, и обусловленные господствующей системой производственных отношений. Тип общественной организации труда определяется способом соединения работников со средствами производства, специфическими формами разделения труда. Поэтому основными индикаторами характера труда являются: форма собственности на средства производства, отношение работников к труду, система распределительных отношений, а также степень социальной дифференциации в процессе труда.

Под *организацией труда* понимается форма, способ и порядок соединения живого труда и вещественного труда. Организация труда обычно в ответе за то, рационально или нет соединяется работник с орудиями и средствами труда.

*Стимулирование труда* – это система материального и морального поощрения работника, это вознаграждение за трудовую активность. Стимулы – это внешние факторы побуждения к труду.

*Мотивация труда* – это побуждение к активной трудовой деятельности, основанное на удовлетворении важных для человека потребностей. Мотивы – это внутренние факторы, тесно связанные с ценностями и ценностными установками человека.

*Удовлетворенность трудом* – это эмоционально окрашенное состояние сбалансированности между потребностями и оценкой степени их удовлетворения. Чем выше, актуальней потребность, тем сложнее ее удовлетворить.

## 51. Человеческий капитал

Человеческий капитал понимается как совокупность качеств человека, его способностей к труду, которые определяют его производительность и могут стать источником дохода для самого человека, организации и общества в целом.

Человеческий капитал есть сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас здоровья, навыков, способностей, мотиваций, которые целесообразно используются в той или иной сфере общественного воспроизводства, содействуют росту производительности труда и производства и, тем самым, влияю на рост доходов (заработков) данного человека. На практике понятие человеческого капитала чаще всего является синонимом образовательно-квалификационного потенциала общества.

Основными характеристиками человеческого капитала являются:

1) определенный запас знаний, навыков и других производительных качеств и способностей человека, являющийся результатом инвестиций в человека;

2) этот запас знаний человека существует потенциально и реализуется в той или иной сфере общественного воспроизводства путем его включения в процесс общественного труда;

3) целесообразно используя накопленный запас знаний, работник получает соответствующий доход в виде заработной платы, а общество – в виде национального дохода;

4) повышение доходов работника и общества должно стимулировать их к дальнейшему накоплению новых запасов знаний, навыков и опыта, путем инвестирования в человеческий капитал.

При исследовании понятия «человеческий капитал» возникает вопрос: почему вся совокупность производительных способностей человека трактуется как капитал? Доказательством тому служат следующие аргументы:

1) производительные способности человека являются особой формой капитала потому, что они являются неотъемлемым личным достоянием и богатством человека, его собственностью, а поэтому их нельзя купить и продать, отчуждая от собственника;

2) производительные способности человека обеспечивают своему обладателю получение более высокого дохода в будущем за счет отказа от части текущего потребления, то есть временную упущенную выгоду;

3) производительные способности человека способны приносить не только доход в денежной форме в виде заработной платы, но и психологический, социальный, моральный выигрыш;

4) формирование производительных способностей человека требует и от индивида, и от общества значительных затрат (то есть инвестиции в человеческий капитал осуществляет сам человек, организация, в которой он работает, и государство);

5) производительные способности человека имеют свойство накапливаться в результате инвестиций и приобретения производственного опыта.

К основным элементам человеческого капитала обычно относят:

1) капитал образования, включая общие и специальные знания;

2) капитал подготовки на производстве (квалификация, навыки, производственный опыт);

3) капитал здоровья;

4) обладание экономически значимой информацией (например, о ценах, доходах, прогнозы), которая, потенциально, может принести доход;

5) капитал миграции, обеспечивающий мобильность работников;

6) мотивация трудовой деятельности.

Большое значение имеет деление человеческого капитала на следующие виды:

1) *общий* (перемещаемый) человеческий капитал, который может быть использован практически в любой специальности и на любом рабочем месте. Он является результатом общей профессиональной подготовки (например, умение работать на компьютере);

2) *специальный* (неперемещаемый) человеческий капитал, который может быть использован лишь в ограниченном пространстве. Он создается в результате специальной подготовки для реализации преимущественно на конкретном предприятии или на данном рабочем месте.

## 52. Трудовой потенциал

**Трудовой потенциал** представляет собой совокупность всех трудовых возможностей, как человека, так и различных групп работников и общества в целом.

Термин «трудовой потенциал» начал использоваться, начиная с 90‑ х гг. XX в. Основными компонентами трудового потенциала, являются: здоровье; нравственность и умение работать в коллективе; творческий потенциал; активность; организованность и ассертивность; образование; профессионализм; ресурсы рабочего времени.

Все эти компоненты в полной мере характеризуют трудовой потенциал, как отдельного работника, так и трудового коллектива и общества в целом.

Формирование трудового потенциала работника зависит от его желания и умения трудиться, от степени его инициативности, активности и предприимчивости в труде, от способности к творчеству. Трудовой потенциал работника явление динамичное, поскольку он изменяется под воздействием накопления производственного опыта, навыков, повышения уровня образования и квалификации. Снижение трудового потенциала работника объективно обусловлено возрастными параметрами здоровья, то есть старением человеческого организма.

Трудовой потенциал предприятия представляет собой максимально возможное использование труда работников в производстве с учетом их психофизиологических особенностей, уровня профессионализма, квалификации, производственного опыта, при наиболее благоприятных организационно-технических условиях труда. Взаимодействие работников преумножает простую их сумму поскольку порождает эффект коллективного труда.

Рассматривая трудовой потенциал конкретного предприятия, необходимо учитывать и его специфические особенности, обусловленные: территориальным расположением, отраслевой принадлежностью, спецификой производимой продукции, социальной структурой коллектива, стилем управления и др. Поэтому элементами трудового потенциала предприятия являются: кадровый, профессиональный, квалификационный и организационный, учет и анализ которых позволяет эффективно использовать человеческий фактор производства.

Трудовой потенциал общества воплощает потенциальную возможность вовлечения и использования трудоспособного населения страны в народное хозяйство. Поэтому использование трудового потенциала имеет объективные возрастные ограничения (женщины от 16 до 59 лет, мужчины от 16 до 64 лет).

Трудовой потенциал можно оценивать с количественной и качественной стороны. Количественно трудовой потенциал страны можно определить путем перемножения численности трудовых ресурсов на время, которое может отработать один работник в течение года. На количественную характеристику трудового потенциала оказывают влияние множество факторов, среди которых разная интенсивность труда, обусловленная как трудовой активностью, так и изменением спроса на производимую продукцию; условия труда; работа неполный рабочий день, простои и др.

Качественное измерение трудового потенциала предполагает исследование квалификационной структуры работников, степень использования их знаний в организациях, личных способностей человека. Качественная характеристика трудового потенциала включает три составляющих: физическую, интеллектуальную и социальную.

Физическая составляющая трудового потенциала характеризует физические и психологические возможности человека, зависящие от его здоровья.

Интеллектуальная составляющая аккумулирует в себе уровень знаний и умений, врожденные способности, талант, волевые и лидерские качества человека, накопленный производственный опыт.

Социальная составляющая формируется в зависимости от социальной среды, социальной защищенности и социальной справедливости в обществе.

## 53. Состав персонала предприятия

**Под персоналом** понимается личный состав предприятия (организации), включающий всех наемных работников, а также работающих собственников и совладельцев этого предприятия.

*Основными признаками персонала являются*:

1) наличие его трудовых взаимоотношений с работодателем, которые оформляются трудовым договором (контрактом). Работающие собственники и совладельцы организации включаются в состав персонала, если они кроме причитающейся им части доходов получают соответствующую оплату за то, что участвуют своим личным трудом в деятельности организации;

2) обладание определенными качественными характеристиками (профессией, специальностью, квалификацией и др.), наличие которых определяет деятельность работника на конкретной должности или рабочем месте, а, следовательно, отнесение его к одной из категорий персонала: руководителей, специалистов, других служащих (технических исполнителей), рабочих;

3) целевая направленность деятельности персонала, то есть обеспечение достижения целей организации путем установления адекватных им целей отдельного работника и создания условий для их эффективной реализации.

Для современных организаций, работающих в рыночных условиях, характерно наличие лиц, групп, которые, не являясь их персоналом, входят в кадровое пространство этих организаций, заинтересованно участвуя в их эффективном функционировании. К ним относятся: акционеры, не работающие в данной организации, совет директоров, несущий полную ответственность за ее деятельность и принятие управленческих решений, внешние управляющие и другие группы.

Структура и состав персонала предприятия (организации) может быть статистической и аналитической. Статистическая структура отражает распределение персонала и его движение в разрезе занятости по видам деятельности, а также категорий и групп должностей. Поэтому выделяется персонал основных видов деятельности (например, основные и вспомогательные рабочие) и неосновных видов деятельности (например, работники социальной сферы). В свою очередь, все они подразделяются на категории: руководителей, специалистов, других служащих, рабочих. Аналитическая структура подразделяется на общую и частную. В разрезе общей структуры персонал рассматривается по таким признакам, как профессия, квалификация, образование, пол, возраст, стаж работы. Частная структура отражает соотношение отдельных групп работников (например, занятых ручным трудом).

По признаку участия в производственном или управленческом процессе, то есть по характеру трудовых функций, состав персонала можно представить следующим образом:

1) *руководители*, осуществляющие функции общего управления. Их условно подразделяют на три уровня: высший (организации в целом – директор, генеральный директор, управляющий и их заместители); средний (руководители основных структурных подразделений – отделов, цехов; главные специалисты); низовой (работающие с исполнителями – руководители бюро, мастера). К числу руководителей относятся лица, занимающие должности менеджеров, в том числе менеджера оп персоналу;

2) *специалисты –* лица, осуществляющие экономические, инженерно-технические, юридические и другие функции. К ним относятся экономисты, юристы, инженеры-технологи, инженеры-механики, бухгалтеры, аудиторы, диспетчеры и др.;

3) другие *служащие* (технические исполнители), осуществляющие подготовку и оформление документов, учет, контроль, хозяйственное обслуживание: агент по закупкам, кассир, секретарь, табельщик и др.;

4) *рабочие*, которые непосредственно создают материальные ценности или оказывают услуги производственного характера. Различают основных и вспомогательных рабочих.

## 54. Система профессионального отбора

**Отбор кадров** – это процесс изучения претендентов с целью установления их пригодности для выполнения обязанностей на определенных рабочих местах или должностях, а также выбора из совокупности претендентов наиболее подходящих с учетом соответствия их квалификации, специальности, личных качеств и способностей характеру деятельности, интересам организации.

В современных условиях в основе формирования трудового коллектива лежит научно обоснованная система рационального отбора желающих путем объективной оценки индивидуальных особенностей человека (его здоровья, склонностей, возможностей и др.) и соответствии их объективным потребностям общества или организации. Эта система, получившая название профессионального отбора, состоит из четырех элементов: профессиональной ориентации, профессиональной консультации, собственно профессионального отбора и профессиональной адаптации.

**Профессиональная ориентация** – это комплекс взаимосвязанных экономических, социальных, медицинских, психологических и педагогических мероприятий, направленных на формирование профессионального призвания, выявление способностей, интересов, пригодности и других факторов, влияющих на выбор профессии или на смену рода деятельности. Профессиональная ориентация является элементом системы профессионального отбора, ее цель заключается в выявлении профессиональных интересов, способностей и пригодности к той ли иной профессии, в показе социального престижа каждой из них, привлекательности и содержательности, ценностной ее значимости, способствующих появлению предрасположенности личности к данному виду трудовой деятельности.

Путь человека к профессии через профессиональную ориентацию состоит из трех этапов: знакомства с профессией, позволяющего иметь о ней полное и правильное представление; приближенного осознании своих интересов и способностей к данной профессии; принятия решения (то есть выбора или отказа).

Более глубокое понимание значимости профессии, ее специфических особенностей закладывается во время профессиональной консультации. Она проводится на предприятии (на рабочем месте) наиболее опытными специалистами и способствует появлению, у избирающего профессию, более определенного решения – выбора или отказа от нее.

Из числа пожелавших получить данную профессию производится профессиональный отбор. Профессиональный отбор – участие в найме и отборе персонала с учетом требований конкретных профессий и рабочих мест с целью улучшения профориентации работников. Основная задача профессионального отбора состоит в том, что при этом необходимо предвидеть возможности успешной профессиональной ориентации в деятельности, которой человек раньше не занимался. Основными методами профессионального отбора являются:

1) беседы с кандидатами, с заполнением специальных банков и интервью;

2) профессиограммы – описания социально-экономических, производственно-технических, санитарно-гигиенических, психологических и других особенностей отдельных профессий;

3) тесты, которые помогают наиболее точно определить пригодность человека к конкретной работе, виду трудовой деятельности.

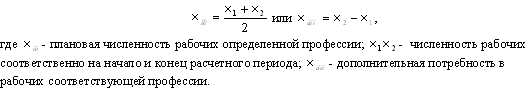
Профессиональная адаптация сводится к перестройке физиологических функций вследствие реакции организма на изменившиеся условия среды. При этом усложняются процессы, обеспечивающие трудовую деятельность человека.

Таким образом, профессиональный отбор – это процесс выявления с помощью научно-обоснованных методов степени и возможности формирования медицинской, социальной и психофизиологической пригодности человека для выполнения той или иной работы (то есть в определении профессиональной пригодности).

## 55. Движение кадров на предприятии

Важнейшей характеристикой состояния персонала предприятия является его динамика: работники поступают на работу, увольняются, уходят в отпуск, на учебу, на пенсию, в армию.

При планировании дополнительной потребности в работниках обязательно нужно учитывать уход персонала с предприятия, и число вновь поступивших работников. Поэтому для проведения расчетов и определения дополнительной потребности в кадрах (на расширение объемов производства и другие цели) используются следующие формулы:



Дополнительная потребность в руководителях, специалистах, служащих, рабочих определяется по числу вакансий в соответствии с утвержденными штатами и с учетом предполагаемой убыли этих работников по различным причинам.

Определенные изменения численности работающих на предприятии, обновление и изменение профессионального состава естественны, и имеют место на любом предприятии.

Внутрипроизводственное движение кадров включает в себя: квалификационное движение и переход работников из одной категории в другую. Анализ внутрипроизводственного перемещения должен показать, какие имеются на предприятии возможности квалификационного продвижения, получения работы по интересам с оптимальными для работника условиями и оплаты труда.

Внешнее движение персонала предприятия учитывается рядом показателей:

1) оборот кадров, это совокупность работников, принятых на работу (то есть зачисленных в списочный состав) и выбывших работников по отношению к среднесписочной численности работников за анализируемый период;

2) интенсивность оборота кадров, характеризуется следующими коэффициентами:

а) общим оборотом кадров (отношение суммарного числа принятых и выбывших за период работников к среднесписочной численности персонала предприятия);

б) оборотом по приему (отношение числа принятых за период работников к среднесписочной численности работников предприятия);

в) оборотом по выбытию (отношение выбывших работников к среднесписочной численности работающих на предприятии);

3) коэффициент восполнения работников. Это восполнение работников, покинувших предприятия по различным причинам, вновь принятыми работниками (отношение численности принятых работников к численности выбывших работников);

4) коэффициент постоянства кадров. Это отношение численности работников, состоящих в списочном составе весь год, к среднесписочной численности работников года.

Часто в экономических расчетах для характеристики движения кадров используется показатель уровень текучести кадров.



Полученные данные необходимо сравнивать с аналогичными расчетами предыдущих лет. Дальнейший анализ показателей персонала предприятия может быть направлен на выявление причин увольнения работников. Кроме того, всегда целесообразно знать состояние персонала по отдельным признакам: возрасту, полу, квалификации, стажу работы, динамике оценок труда и др. Анализ текучести кадров необходимо проводить не только по предприятию в целом, но и по отдельным его структурным подразделениям, группам работников.

Подробный анализ проблемных сторон состояния и движения персонала – одно из условий рационального его использования и повышения эффективности работы предприятия.

## 56. Трудовая организация и трудовой коллектив

**Трудовая организация** – это организационно закрепленная совокупность людей действующих по единому плану для достижения значимой для всех членов организации цели и для создания определенного общественно необходимого продукта или оказания услуг. Такие трудовые организации часто называют трудовыми коллективами.

Трудовой коллектив – это объединение работников, осуществляющих совместную трудовую деятельность на государственном, кооперативном, общественном, частном предприятии, учреждении, организации. В составе единого рудового коллектива действуют трудовые коллективы цехов, отделов, участков, бригад и других подразделений.

Организация – это группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общей цели. О.В. Ромашов считает, что для создания организации необходимы (как минимум) следующие условия:

1) наличие хотя бы двух людей, которые сознательно считают себя частью группы;

2) наличие хотя бы одной цели, действительно общей для членов данной группы;

3) наличие членов группы, которые намеренно работают вместе, достигая общую цель.

Существуют различия между понятиями: трудовая и производственная организация. Трудовая организация значительно шире производственной и охватывает работников производственных, научных, учебных, медицинских, культурно-просветительских, административных и других организаций. Производственная организация относится только к сфере материального производства, в ней объединяются работники с целью производства материальных благ.

Все трудовые организации можно классифицировать по ряду признаков:

1) по форме собственности выделяют трудовые организации, имеющие следующий вид собственности на средства производства: государственная; кооперативная; акционерная; собственность трудового коллектива; частная; совместная с иностранным капиталом; иностранная;

2) по сферам деятельности выделяют:

а) организации, действующие в сфере материального производства (в промышленности, строительстве, сельском хозяйстве и т. д.);

б) организации, функционирующие в непроизводственной сфере (учреждения культуры, науки, здравоохранения, образования и т. д.).

Собственность на средства производства и результаты трудовой деятельности играет важную социальную роль в трудовой организации, реализующуюся в следующих аспектах:

в) условия достижения, поддержания и реализации власти, господства над людьми, подчинения конкретных людей и их групп;

г) способ максимального богатства, самого привлекательного и легкого вида дохода, получения перспективной прибыли, а не только текущей заработной платы;

д) социальный престиж, условия вхождения в класс собственников, более привлекательный, нежели класс наемных работников;

е) фактор свободы и самостоятельности, реализации предпринимательской психологии;

ж) возможность (степень самостоятельности) принятия управленческих решений;

3) механизм защиты в трудовых отношениях, гарантии рабочего места, контроля заработной платы, ее индексации, условий труда и реализации его продукта, социальной защиты и социальных гарантий и т. д.

Все это, в конечном счете, определяет «качество» трудовой организации, то есть уровень ее сплоченности, единомыслия, организованности и эффективности.

Назначение трудовой организации состоит в эффективной трудовой деятельности, в удовлетворении потребностей работников, в снижении издержек производства, в повышении уровня организации производства; повышении объемов и качества выпускаемой продукции; максимальном учете запросов потребителя и снижении цен с целью завоевания рынков сбыта, то есть к обеспечению экономического роста страны и процветанию общества.

## 57. Понятие и элементы трудовой среды

Каждой трудовой организации присуща своя специфическая трудовая среда. Трудовая деятельность человека всегда осуществляется в определенном пространстве и в определенное время, с использованием конкретных средств производства (средств труда и предметов труда). Кроме того, в процессе конкретной трудовой деятельности между работниками складываются и определенные социально-трудовые отношения, которые также динамичны, и изменяются в зависимости от смены условий протекания трудовой деятельности человека. Поэтому трудовая деятельность осуществляется в определенной среде, понимаемой как совокупность условий и воздействий, имеющихся в некотором окружении.

**Под трудовой средой** понимаются средства, условия труда и взаимоотношения людей, участвующих в трудовом процессе. Трудовая среда включает, как физические факторы (то есть санитарно-гигиенические условия труда в широком смысле), так и технико-технологические факторы (средства труда, предметы труда, технологический процесс).

Средства труда представляют собой орудия труда, с помощью которых люди воздействуют на предметы труда и, видоизменяя их, придают им полезные свойства, способные удовлетворять определенные потребности. К средствам труда относятся машины и оборудование, инструменты и приспособления, производственные здания и сооружения, все виды транспорта, линии электропередач, средства связи и сигнализации, средства защиты работников и т. д. Основная роль в средствах труда принадлежит именно орудиям производства, так как именно с их помощью человек преобразует предметы природы. Средства труда и предметы труда в своей совокупности составляют средства производства. Но, как известно, сами по себе средства производства функционировать не могут. Ведущую роль в соединении средств труда и предметов труда, то есть функционирования средств производства принадлежит человеку. Поэтому решающим фактором процесса производства является рабочая сила человека.

Средства труда, предметы труда и люди в трудовой организации находятся в постоянном взаимодействии. Элементы физической трудовой среды подвержены постоянным изменениям. Эти изменения происходят быстрее среди элементов физической трудовой среды, являющихся продуктом человеческого труда, и порождают целый ряд социальных последствий. Изменение материальных элементов физической трудовой среды, являющихся частью природы, происходит медленнее и до определенного момента с меньшими социальными последствиями. Положение человека в трудовой среде может быть различным, и зависит от того, преобладают ли в физической трудовой среде материальные факторы, являющиеся частью природы, или материальные факторы, являющиеся продуктом человеческого труда.

Отношения, в которые вступают люди в процессе трудовой деятельности, образуют социальную трудовую среду. С социологической точки зрения, труд, в первую очередь, представляет собой отношения, возникающие между конкретными людьми – участниками процесса труда. В ходе трудовой деятельности люди вступают в общественные отношения, и в рамках этих общественных отношений формируются межличностные отношения, взаимное поведение индивидов. Характер межличностных отношений в трудовой среде, определяется социальным статусом и ролью индивида в трудовой организации, и оказывает существенное влияние на поведение человека в трудовой среде, и достижение эффекта трудовой деятельности.

На поведение работников в трудовой среде оказывают влияние: формы организации и оплаты труда, психологический климат, производственно-бытовые условия, жизненное окружение работников, внепроизводственная деятельность людей и т. д.

## 58. Социальная структура трудовой организации

Трудовой коллектив как социальный организм имеет и определенную социальную структуру. Существует несколько видов социальных структур: производственно-функциональная, целевая, профессионально-квалификационная, социально-демографическая, общественно-организационная, социально-психологическая и национальная социальные структуры.

Производственно-функциональная структура трудового коллектива включает в себя производственные подразделения предприятия: выпускающие продукцию, реализующие продукцию, управляющие, организовывающие, планирующие, обслуживающие и др. В связи с этим можно выделить три уровня социальной структуры: высший (это производственный коллектив предприятия в целом); средний (цеха, участки, службы); первичный (бригады, смены, группы).

В зависимости от выполняемых функций весь трудовой коллектив делится на две большие группы: промышленно-производственный персонал и непромышленный персонал. В состав промышленно-производственного персонала входят все работники основной деятельности: руководители, специалисты, технические исполнители, основные и вспомогательные рабочие, ученики, работники военизированной и сторожевой охраны, пожарной охраны, работники научно-исследовательских и конструкторско-технологических подразделений. В состав непромышленного персонала включают работников жилищно-коммунального хозяйства, культурно-бытового и медико-санитарного облуживания, подсобных сельскохозяйственных предприятий, спортивных сооружений, педагогический и обслуживающий персонал дошкольных учреждений и др.

Целевая структура трудового коллектива представляет собой совокупность всех уровней социальной структуры, связанных между собой общей целью и задачами как производственного, так и социально‑психологического характера, выражающих одинаковые интересы, общие ценностные ориентации.

Профессионально-квалификационная структура трудового коллектива – это социальная форма профессионального разделения труда. Она предполагает деление работников предприятия на группы по уровню образования, профессиям, а внутри профессий по уровню квалификации, производственному стажу, специальности и специализации.

Социально-демографическая структура распределяет трудовой коллектив на группы по полу, возрасту, семейному положению, уровню доходов и др. В каждой группе необходимо изучать специфические потребности, интересы ее членов, характер воспроизводства рабочей силы, и др.

Общественно-организационная структура выражает систему отношений в трудовом коллективе, в котором всегда образуются формальные и неформальные объединения, между которыми складываются определенные отношения. Несовпадение интересов этих групп может привести к социально-трудовым конфликтам.

Социально-психологическая структура трудового коллектива определяется системой взаимосвязи позиций и ролей отдельных работников и малых групп. В результате формируется определенный социально-психологический климат в трудовом коллективе, определенная трудовая мотивация, трудовая адаптация новых членов коллектива, разрешение социально-трудовых конфликтов, то есть эффективность деятельности коллектива.

Национальная структура трудового коллектива представляет собой национальный состав коллектива. Поэтому необходимо учитывать национальные традиции каждого работника, в особенности если в коллективе складываются довольно значительные национальные группы.

Все виды социальных структур трудового коллектива в совокупности определяют содержание внутриколлективных социально-трудовых отношений. Изучение этих отношений позволяет эффективно управлять трудом на предприятии и в организации.

## 59. Социальная организация и ее структура

Социальная организация в широком смысле слова это любая организация в обществе; в узком смысле – это социальная подсистема. Социальная организация представляет собой систему социальных групп и отношений между ними. В ней взаимодействую различные социальные группы, члены которых объединены интересами, целями, ценностями, нормами, базирующимися на основе совместной деятельности.

Социальная организация промышленного предприятия представляет собой систему социальных групп, выполняющих определенные производственные функции, которые способствуют достижению общей цели или целей. Это обычно работники (организационно оформленная общность людей), объединяющиеся для создания или производства конкретной продукции с помощью конкретных средств производства. Социальная организация обычно характеризуется следующими признаками:

1) наличием единой цели (производство продукции или оказание услуг);

2) существованием системы власти, управления, которые подразумевают подчинение работников руководству в процессе трудовой деятельности;

3) распределением функций (полномочий и обязанностей) между группами работников, находящихся во взаимодействии друг с другом.

Социальная организация относится к наиболее сложному типу организационных систем, так как в ее природе заложена определенная двойственность: во-первых, она создается для решения определенных задач и, во-вторых, выступает социальной средой общения и предметной деятельности людей. На заранее созданную социальную организацию накладывается целая система разнообразных межличностных отношений, обусловленных индивидуальными особенностями, целями, ценностями, мотивами людей.

Перед трудовой социальной организацией чаще всего ставятся следующие задачи:

1) повышение экономической эффективности производства и качества выпускаемой продукции и труда;

2) социальное развитие коллектива и/или работника как личности.

Эти задачи определяют два типа структуры социальной организации: производственную и непроизводственную.

Производственный тип структуры социальной организации формируется в зависимости от производственных факторов деятельности людей и включает такие компоненты общей структуры, как:

1) функциональную, определяющую содержание труда;

2) профессиональную, реализующуюся в подготовке и переподготовке кадров;

3) социально-психологическую, то есть межличностные отношения в коллективе;

4) управленческую, состоящую в конкретной системе управления.

Качественными признаками функционирования производственного типа структуры социальной организации выступают потребности и интересы, требования работника к труду и в первую очередь к содержанию и условиям труда, к условиям своего профессионального и карьерного роста, к организации труда.

Непроизводственный тип структуры социальной организации имеет место тогда, когда члены трудовой организации (трудового коллектива) участвуют в различных видах непроизводственной деятельности в свободное от работы время. К непроизводственной структуре социальной организации можно отнести значительную часть деятельности общественных, культурных, спортивных и других организаций.

Общая структура социальной организации промышленного предприятия возникает и развивается как в рабочее время, так и во время досуга (развитие неформальных отношений). Эти социальные организации связаны между собой и дополняют друг друга. В социальную структуру трудовой организации (трудового коллектива) входят и социальные процессы и явления. Под социальным процессом в трудовой организации понимаются последовательные изменения социальной организации в целом или отдельных ее структурных элементов.

## 60. Сплоченность трудового коллектива

Сам трудовой коллектив является важнейшим мотиватором трудовой деятельности, фактором поддержки индивидуальных усилий работников, стимулирующей и творческой средой, в которой раскрываются индивидуальные способности работников. Эффективность совместной трудовой деятельности во многом определяется уровнем сплоченности трудового коллектива.

**Сплоченность** характеризуется привлекательностью трудового коллектива для каждого его члена, желанием оставаться в его составе, а также развитостью сотрудничества и групповых коммуникаций на основе взаимной поддержки и обмена опытом. Она проявляется в сработанности, ответственности и обязательности членов коллектива друг перед другом, согласованности действий и взаимной помощи в ходе выполнения производственных заданий. По своей направленности внутриколлективная сплоченность может быть:

1) положительной – функциональной, ориентированной на достижение производственных целей, повышение производительности труда и качества продукции;

2) отрицательной – дисфункциональной, направленной на реализацию целей социально-психологических групп или отдельных личностей, противоречащих целям всего коллектива.

Внутриколлективная сплоченность является важнейшей интегративной характеристикой коллектива, свидетельствующей об уровне его социального развития. Значение внутриколлективной сплоченности резко возрастает под воздействием усложнения содержания труда, повышения уровня образования и запросов работников. Многие организации развивают групповую сплоченность с помощью распространения автономных самоуправляющихся групп, базирующихся на интенсивных коммуникациях (в Японии – кружки качества). Такие группы самостоятельно определяют, кто, когда и какие задачи выполняет, сами задают ритм трудовой деятельности, сами контролируют и регулируют трудовой процесс и оценивают результаты труда.

**Процесс сплочения трудового коллектива** – это формирование и поддержание единства интересов, ценностей, поведения всех его членов в ходе трудовой деятельности. Для определения уровня сплоченности трудового коллектива применяются следующие показатели: групповые индексы социометрического статуса и эмоциональной экспансии, коэффициенты оценки межличностных отношений в коллективе, коэффициенты фактической и потенциальной текучести, число случаев абсентеизма (прогулы, опоздания на работу и другие нарушения трудовой дисциплины), количество конфликтов и трудовых споров.

На формирование сплоченного трудового коллектива оказывают влияние следующие группы факторов:

1) организационно-технические: функционирование технической подсистемы предприятия, создание необходимых условий для ритмичной работы, взаимозаменяемость и взаимопомощь. Пространственное расположение рабочих мест предопределяет частоту контактов, общения в процессе труда, возможность обсуждения текущих проблем;

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

3) социально-организационные: особенности коммуникаций в трудовом коллективе, социально-психологический климат, стиль руководства. Коммуникации – это инструмент социально-производственного общения между работниками, они объединяют и сплачивают работников, совместное обсуждение проблем повышает более осознанному выбору общей линии поведения. В условиях дефицита информации появляются слухи;

4) психологические: сочетание индивидуальных личностных свойств работников, их совместимость. Совместимость проявляется во взаимопонимании, взаимоприемлемости, сочувствии, сопереживании членов коллектива друг другу.

## 61. Понятие трудовой деятельности

**Трудовая деятельность** человека является разновидностью его социального поведения. Трудовая деятельность – это жестко фиксированный во времени и пространстве целесообразный ряд операций и функций, совершаемых людьми, объединенными в трудовые организации. Трудовая деятельность работников обеспечивает решение ряда задач:

1) создание материальных благ как средств жизнеобеспечения человека и общества в целом;

2) оказание услуг различного целевого назначения;

3) разработка научных идей, ценностей и их прикладных аналогов;

4) накопление, консервация, переработка и анализ, передача информации и ее носителей;

5) развитие человека как работника и как личности др.

Трудовая деятельность – независимо от способа, средств и результатов – характеризуется рядом общих свойств:

1) определенным функционально-технологическим набором трудовых операций;

2) набором соответствующих качеств субъектов труда, зафиксированных в профессиональных, квалификационных и должностных характеристиках;

3) материально-техническими условиями и пространственно-временными рамками реализации;

4) определенным способом организационно-технологической и экономической связи субъектов труда со средствами условиями их реализации;

5) нормативно-алгоритмизированным способом организации, при посредстве которого формируется поведенческая матрица индивидов, включенных в производственный процесс (организационно-управленческой структурой).

Каждый вид трудовой деятельности можно выделить две основные характеристики: психофизиологическое содержание (работа органов чувств, мышц, процессы мышления и т. п.); и условия, в которых осуществляется трудовая деятельность. Структура и уровень физических и нервных нагрузок в процессе трудовой деятельности определяются этими обеими характеристиками: физические – зависят от уровня автоматизации труда, его темпа и ритма, конструкции и рациональности размещения оборудования, инструмента, оснастки; нервные – обусловлены объемом перерабатываемой информации, наличием производственной опасности, степенью ответственности и риска, монотонностью труда, взаимоотношениями в коллективе.

Содержание и условия труда существенно и неоднозначно изменяются под воздействием НТП. Функции преобразования предмета труда все в большей степени передаются технике, основными функциями исполнителя становятся контроль, управление, программирование ее деятельности, что значительно снижает затрат физической энергии.

Таким образом, в целом можно говорить о сокращении двигательных компонентов и возрастании значения психической составляющей трудовой деятельности. Помимо этого, НТП создает технические предпосылки для вывода работника из зоны действия производственных вредностей и опасностей, позволяет совершенствовать защиту исполнителя, освободить его от тяжелых и рутинных работ.

Однако чрезмерное снижение двигательной активности оборачивается гиподинамией. Рост нервных нагрузок может привести к травмам, авариям, сердечнососудистым и нервно-психическим расстройствам. Возрастание скорости и мощности оборудования может привести к несогласованности параметров его работы и возможности человека реагировать и принимать решения. Новые технологии зачастую ведут к появлению новых производственных вредностей и опасностей, негативному воздействию на экологию.

Проблема заключается в том, чтобы «привязать» технику к возможностям человека, учитывать его психофизиологические характеристики на стадиях проектирования, конструирования, эксплуатации системы «человек-машина». Все это определяет необходимость изучения физиологических и психических процессов в трудовой деятельности человека.

## 62. Понятие трудового поведения

**Поведение человека** – совокупность осознанных, социально значимых действий, обусловленных пониманием собственных функций. Трудовое поведение человека является разновидностью его социального поведения. Социальное поведение это производный компонент социальной среды, который преломляется в субъективных характеристиках и актах действующих лиц, а также социальное поведение является результатом субъективной детерминации человеческой активности. Под социальным поведением понимается процесс целенаправленной активности в соответствии со значимыми интересами и потребностями человека. Социальное поведение является результатом, с одной стороны, сложнейшей системы адаптации личности к разнообразным условиям, и, с другой стороны, активной формы преобразования и изменения социальной среды в соответствии с объективными возможностями человека.

Трудовое поведение представляет собой индивидуальные либо групповые действия, показывающие направленность и интенсивность реализации человеческого фактора в трудовой организации. Трудовое поведение – это сознательно регулируемый комплекс действий и поступков работника, связанных с совпадением профессиональных возможностей и интересов с деятельностью производственной организации, производственного процесса. Это процесс самонастройки, саморегуляции, обеспечивающей определенный уровень личностной идентификации с трудовой средой и трудовым коллективом.

Трудовое поведение формируется и под влиянием таких факторов, как социальные и профессиональные характеристики работников, условия труда в широком смысле, системы норм и ценностей, трудовых мотиваций. Трудовое поведение направляется личными и групповыми интересами людей и служит удовлетворению их потребностей.

В качестве основополагающих начал трудового поведения человека можно выделить следующие: мотивацию, восприятие, критериальную основу трудового поведения человека.

В основе трудового поведения лежат мотивы, внутренние устремления, определяющие направленность трудового поведения человека и ее формы. Одно и то же поведение может иметь разную мотивационную основу. Мотивация это ключ к пониманию поведения человека и возможностей воздействия на него.

Восприятие является процессом организации и интерпретации представлений об окружающем мире. Восприятие представляет собой полусознательную деятельность по приему и переработке информации, причем не всей, а лишь значимой. Оно влияет на поведение людей не непосредственно, а преломляясь через ценности, верования, принципы, уровень притязаний.

К критериальной основе трудового поведения человека относятся те устойчивые характеристики его личности, которые определяют выбор, принятие решений человеком по поводу его поведения. В одинаковых ситуациях разные люди могут принимать совершенно разные, зачастую необъяснимые и нерациональные решения.

Содержание трудового поведения отражается в следующих положениях:

1) трудовое поведение отражает функциональный алгоритм производственного процесса, и представляет собой поведенческий аналог трудовой деятельности;

2) трудовое поведение является формой приспособления работника к требованиям и условиям технологического процесса и социального окружения;

3) трудовое поведение выступает динамическим проявлением социальных стандартов, стереотипов и профессиональных установок, которые интернализованы индивидом в процессе социализации и конкретного жизненного опыта;

4) трудовое поведение отражает характерологические черты личности работника;

5) трудовое поведение – есть определенный способ и средство воздействия человека на окружающую его производственную и социальную среду.

## 63. Структура трудового поведения

Структуру трудового поведения можно представить следующим образом:

1) циклически повторяющиеся действия, однотипные по результату, воспроизводящие стандартные статусно-ролевые ситуации или состояния, в основном они определяются технологией работ (функциональным набором операций и функций);

2) маргинальные действия и поступки, которые формируются в фазах переходного состояния от одного статуса к другому (например, при карьерном росте или смене места работы);

3) поведенческие схемы и стереотипы, часто встречающиеся образцы поведения;

4) действия, в основе которых лежат рационализированные смысловые схемы, переведенные человеком в план собственных устойчивых убеждений;

5) акции и действия, совершаемые под диктатом тех или иных обстоятельств;

6) спонтанные действия и поступки, спровоцированные эмоциональным состоянием;

7) осознанное или неосознанное повторение стереотипов массового и группового поведения;

8) действия и поступки как трансформация влияния других субъектов, применяющих различные формы принуждения и убеждения.

Трудовое поведение можно дифференцировать по следующим критериям:

1) по предметно-целевой направленности, то есть по тому, на что оно направлено;

2) по глубине пространственно-временной перспективы достижения определенной цели;

3) по контексту трудового поведения, то есть по комплексу относительно устойчивых факторов производственной среды, субъектов и систем коммуникации, во взаимодействии с которыми развертывается все многообразие поступков и действий;

4) по методам и средствам достижения конкретных результатов в зависимости от предметно-целевой направленности трудового поведения и его социокультурных образцов;

5) по глубине и типу рационализации, обоснования конкретной тактики и стратегии трудового поведения и т. д.

Условия хозяйствования оказывают определенное воздействие на трудовое поведение различных категорий работников. Разгосударствление и продолжающиеся процессы приватизации, основанные на многообразии форм собственности, во-первых, побуждают к интенсивному труду и соответствующему трудовому поведению. Однако предприимчивое трудовое поведение все еще не обеспечено надлежащими социальными гарантиями, поэтому его активность не так высока, как хотелось бы. Во-вторых, многообразие форм собственности создает потенциальную возможность развитию конкуренции, а значит, и последовательно ведут к качественному изменению трудового поведения как руководителей и собственников, так и исполнителе и наемных работников.

Механизм регулирования трудового поведения состоит из многих составляющих. Подробнее о каждой из них. Потребности – нужда в чем-либо необходимом для поддержания жизнедеятельности организма, человеческой личности, социальной группы, общества в целом. Интересы – реальные причины действий, формирующихся у социальных групп, индивидов в связи с их различиями по положению и роли в общественной жизни. Трудовая ситуация – комплекс условий, в которых протекает трудовой процесс. Мотивы – осознанное отношение (субъективное) к своим поступкам (внутреннее побуждение). Ценностные ориентации – разделяемые личностью социальные ценности, выступающие в качестве целей жизни и основных средств достижения этих целей и в силу этого приобретающие функцию важнейших регуляторов трудового поведения человека. Установка – общая ориентация человека на определенный социальный объект, предшествующая действию и выражающая предрасположенность действовать тем или иным образом относительно данного социального объекта. Стимулы – внешние по отношению к человеку воздействия, которые должны побудить его к определенному трудовому поведению.

## 64. Виды трудового поведения

Классификации видов трудового поведения многообразны:

1) в зависимости от субъектов трудового поведения, выделяют индивидуальное и коллективное трудовое поведение;

2) в зависимости от наличия (либо отсутствия) взаимодействия выделяют следующие виды трудового поведения: предполагающее взаимодействие и не предполагающее взаимодействие;

3) в зависимости от производственной функции, выполняемой работником, выделяют: исполнительское и управленческое трудовое поведение;

4) степень детерминированности предопределяет жестко детерминированное и инициативное трудовое поведение;

5) в зависимости от степени соответствия принятым нормам трудовое поведение может быть нормативным и отклоняющимся от нормативов;

6) в зависимости от степени формализации правила трудового поведения либо устанавливаются в официальных документах, либо является произвольным (неустановленным);

7) характер мотивации предполагает ценностное и ситуативное трудовое поведение;

8) производственные результаты и последствия трудовой деятельности формируют либо позитивное, либо негативное трудовое поведение;

9) сфера осуществления поведения человека формируют следующие виды трудового поведения: собственно трудовой процесс, построение отношений на производстве, создание трудовой атмосферы;

10) в зависимости от степени традиционности поведения выделяют: сложившиеся виды поведения, зарождающиеся виды, в том числе в форме реакции на различные социально-экономические акции;

11) в зависимости от степени реализации трудового потенциала трудовое поведение может быть достаточным, или требующим значительной мобилизации различных компонентов трудового потенциала и др.

*Основными формами трудового поведения являются:*

1) функциональное поведение – это конкретная форма реализации профессиональной деятельности, определяемая технологией рабочего места, технологией изготовления продукции;

2) экономическое поведение, это поведение, ориентированное на результат, и на его соотношение с количеством и качеством затрачиваемых человеческих ресурсов. На оптимизацию затрат и результатов труда. При отсутствии компенсации за труд, будет отсутствовать интерес к такой трудовой деятельности, и трудовой деятельности вообще;

3) организационное и административное поведение. Суть его состоит в формировании позитивной трудовой мотивации членов трудовой организации. Для этого используют моральные, материальные и социальные стимулы к труду;

4) стратификационное поведение – это поведение, связанное с профессиональной, трудовой карьерой, когда работник сознательно выбирает и реализует в относительно длительный промежуток времени путь своего профессионального и должностного продвижения;

5) адаптивно-приспособленческое поведение реализуется в процессе приспособления работника к новым профессиональным статусам, ролям, требованиям технологической среды. К нему можно отнести: конформистское поведение – приспособление индивида к установкам других лиц (особенно вышестоящих); и конвенциальное – как форму приспособления индивида к сложившейся или постоянно изменяющейся поведенческой структуре;

6) церемониальные и субординационные формы трудового поведения обеспечивают сохранность, воспроизводство и передачу значимых ценностей, профессиональных традиций, обычаев и образцов поведения, поддерживают устойчивость и интеграцию работников с организацией в целом;

7) характерологические формы трудового поведения, это эмоции и настроения, которые реализуются в трудовом поведении человека;

8) деструктивные формы поведения – это выход работника за пределы статусно-ролевых предписаний, норм и дисциплинарных рамок трудового процесса.

## 65. Социальный контроль в сфере труда

**Социальный контроль** – это деятельность, направленная на поддержание нормального поведения индивида, группы или общества различными средствами социального воздействия. При этом важно обеспечить соответствие трудового поведения общепринятым социальным нормам. Основными функциями социального контроля в трудовой сфере являются:

1) стабилизация и развитие производства;

2) экономическая рациональность и ответственность;

3) морально-правовое регулирование;

4) физическая защита человека;

5) моральная и психологическая защита работника и др.

Структура социального контроля характеризуется следующими процессами: наблюдение поведения, оценка поведения с точки зрения социальных ном и реакция на поведение в форме санкций. Эти процессы свидетельствуют о наличии социально-контрольных функций в трудовых организациях.

В зависимости от характера используемых санкций или поощрений социальный контроль бывает двух видов: экономический (поощрения, взыскания) и моральный (презрение, уважение).

В зависимости от контролируемого субъекта могут быть выделены различные виды социального контроля: внешний, взаимный и самоконтроль. Внешний контроль характеризуется тем, что его субъект не включен в непосредственно контролируемую систему отношений и деятельности, а находится вне этой системы. Чаще всего это административный контроль, который имеет свою мотивацию, отражающую особенности отношения администрации к вопросам дисциплины в сфере труда. Взаимный контроль возникает в ситуации, когда носителями социально-контрольных функций оказываются сами субъекты организационно-трудовых отношений, обладающие одинаковым статусом. Таким образом, дополняется или замещается административный контроль. Существуют различные формы взаимного контроля – коллегиальный, групповой, общественный.

Самоконтроль – это специфический способ поведения субъекта, при котором он самостоятельно осуществляет надзор за собственными действиями, ведет себя соответственно общественно принятым нормам. Основное преимущество самоконтроля – ограничение необходимости специальной контрольной деятельности со стороны администрации.

В зависимости от характера осуществления социального контроля, выделяют следующие его типы.

1. *Сплошной и избирательный*. Сплошной социальный контроль носит непрекращающийся характер, наблюдению и оценке подвергается весь процесс организационно-трудовых отношений, все индивиды, составляющие трудовую организацию. При избирательном контроле его функции относительно ограничены, они распространяются только на самые главные, заранее определенные, стороны трудового процесса.

2. *Содержательный и формальный*. Содержательный контроль отражает глубину, серьезность, действенность контроля. Формальному контролю подвергаются не содержательное качество организационно-трудовых отношений, а внешние признаки (пребывание на рабочем месте), тогда важно определить степень имитации трудовых действий.

3. *Открытый и скрытый*. Выбор открытой или скрытой формы социального контроля определяется состоянием осведомленности, информированности о социально-контрольных функциях объекта контроля. Скрытый контроль осуществляется при помощи технических средств, либо через посредников.

Важный аспект социального контроля – определенность требований и санкций, что предотвращает неизвестность и неожиданность в социальном контроле, и способствует его открытому характеру, повышает социальный комфорт в процессе труда. Применение санкций и поощрений, противодействуя нежелательным поведенческим актам, способствует формированию у работников сознания необходимости соблюдения определенных норм и предписаний.

## 66. Теории мотивации

Теория человеческих отношений дала толчок разработке проблем мотивации трудового поведения. *А. Маслоу* делил потребности личности на базисные и производные (или метапотребности). Базисные потребности располагаются в восходящем порядке от «низших» материальных до «высших» духовных:

1) физиологические (в пище, в дыхании, в одежде, в жилище, в отдыхе);

2) экзистенциальные (в безопасности своего существования, в гарантии занятости и т. д.);

3) социальные (в привязанности, принадлежности к коллективу и др.);

4) потребности в самоуважении и престиже (в служебном росте, статусе);

5) личностные или духовные (в самоактуализации, самовыражении).

Главное в теории Маслоу заключается в том, что потребности каждого нового уровня становятся актуальными лишь после того, как удовлетворены предыдущие.

*Д. Мак Келланд* также выделял три вида потребностей. Потребности соучастия проявляются, по его мнению, в виде стремления к дружеским отношениям с окружающими. Потребности властвования состоят в стремлении человека контролировать ресурсы и процессы, протекающие в его окружении. Потребности достижения проявляются в стремлении человека достигать стоящие перед ним цели более эффективно, чем он делал это ранее. Но Мак Келланд не выстраивает выделенные им группы в иерархической последовательности.

В двухфакторной теории мотивации *Ф. Герцберга* в качестве независимых факторов трудовой деятельности выделены содержание труда и условия труда. Согласно Герцбергу только внутренние факторы (содержание труда) выступают мотиваторами трудового поведения, то есть, способны повышать удовлетворенность трудом. Внешние факторы, то есть заработок, межличностные отношения в группе, политика предприятия, называются гигиеническими (или условиями труда), и не могут повышать удовлетворенность трудом. Он считал, что не стоит тратить время и средства на использование мотиваторов, пока не удовлетворены гигиенические потребности работников.

Широкую известность получили теории «X» и «У» стилей управления *Д. Макгрегора.* Теория «X» исходит из того, что:

1) средний человек ленив, и стремиться избегать работы;

2) работники не очень честолюбивы, боятся ответственности, не хотят проявлять инициативу и хотят, чтобы ими руководили;

3) для достижения целей работодателю нужно принуждать работников трудиться под угрозой применения санкций, не забывая при этом и о вознаграждении;

4) строгое руководство и контроль являются главными методами управления;

5) в поведении работников доминирует стремление к безопасности.

Выводы теории «Х» основываются на том, что в деятельности руководителя должна преобладать негативная мотивация подчиненных, основанная на страхе наказания, то есть преобладать авторитарный стиль управления.

Теория «У» включает следующие основные рассуждения:

1) нежелание работать – это неврожденное качество работника, а следствие плохих условий труда на предприятии;

2) при успешном прошлом опыте работники стремятся брать на себя ответственность;

3) лучшие средства осуществления целей – вознаграждение и личностное развитие;

4) при наличии соответствующих условий работники усваивают цели организации, формируют в себе такие качества, как самодисциплина и самоконтроль;

5) трудовой потенциал работников выше, чем принято считать, и используется частично, поэтому необходимо создавать условия для его реализации.

Вывод теории «У» заключается в необходимости предоставления работникам большей свободы для проявления самостоятельности, инициативы, творчества, и создания для этого благоприятных условий. Оптимальным в этом случае будет демократический стиль управления.

## 67. Потребности и интересы в контексте трудового поведения

**Потребность –** это нужда в чем-либо необходимом для поддержания жизнедеятельности и развития личности. В общем виде потребности можно определить как заботу человека об обеспечении необходимых средств и условий для собственного существования. Потребности человека являются его внутренним побудителем к активности в различных сферах деятельности.

Необходимо учитывать полноту человеческих потребностей, приоритеты и уровни удовлетворения потребностей, индивидуальные особенности человека, которые порождают многообразие потребностей, а также динамику развития потребностей, определяемую множеством внешних и внутренних факторов жизнедеятельности человека.

Виды потребностей, определяются их мотивационно-трудовым характером:

1) потребность в самовыражении, через творчество в труде, через реализацию индивидуальных способностей;

2) потребность в самоуважении (в отношении результатов своей трудовой деятельности);

3) потребность в самоутверждении, отражающая реализацию трудового потенциала работника на благо предприятия;

4) потребность в признании собственной значимости как работника, в признании весомости личного трудового вклада в общее дело;

5) потребность в реализации социальной роли, определяемая занимаемым социальным статусом и его ростом;

6) потребность в активности, в основном связана с жизненной позицией человека и заботы о собственном благополучии;

7) потребность в самовоспроизводстве как работника и как продолжателя рода, обусловлена необходимостью обеспечивать благосостояние свое и своей семьи, саморазвития в свободное от работы время;

8) потребность в стабильности, как в отношении стабильности работы, так и в отношении стабильности условий, необходимых для достижения поставленных целей;

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

10) потребность в социальных взаимодействиях реализуется в коллективном труде.

Выделяют потребности общественные и личностные (индивидуальные).

*Общественные потребности* – это совокупность производственных и жизненных потребностей. Производственные потребности связаны с обеспечением процесса производства всеми необходимыми его элементами. Жизненные потребности в свою очередь, включают совместные жизненные потребности людей (образование, здравоохранение, культуру и др.) и личные потребности людей. Совершенствование производительных сил предполагает и развитие самого человека как работника и как личность, что, в свою очередь, порождает все новые личные потребности.

Потребности только тогда становятся внутренним побудителем к трудовой активности, когда осознаются самим работником. В этой ипостаси потребности приобретают форму интереса. Поэтому интерес – это конкретное выражение осознанных человеческих потребностей.

Любая потребность может быть конкретизирована во множестве интересов. Например, потребность удовлетворить чувство голода конкретизируется в различных видах продуктов питания, которые все могут удовлетворить эту потребность. Поэтому потребности говорят нам о том, что необходимо человеку, а интересы – как удовлетворить эту потребность, что для этого нужно сделать.

Виды интересов многообразны так, как и потребности их порождающие. Интересы бывают личные, коллективные и общественные, все они постоянно пересекаются и порождают многообразие социально-трудовых отношений. Интересы могут быть материальными (экономическими) и нематериальными (к общению, сотрудничеству, культуре, к знаниям).

Интерес является также и общественным отношением, так как складывается между личностями по поводу предмета потребности.

## 68. Ценности и ценностные ориентации

Потребности лежат в основе формирования ценностей и ценностных ориентаций. **Ценность** – это значимость, важность чего-либо для человека, социальной группы, общества в целом. Ценность – это значимость объектов окружающего мира для человека, группы, общества, определяемая не свойствами этих объектов самими по себе, а вовлеченностью объектов в сферу человеческой (трудовой) жизнедеятельности, интересов и потребностей, социальных отношений.

Ценности бывают: материальные, социальные, духовные, культурные, политические. Основополагающими человеческими ценностями являются: здоровье, материнство, богатство, власть, статус, уважение, справедливость и др. Ценности могут соответствовать содержанию потребностей, интересов, но могут и не соответствовать. Возможные совпадения, единство потребностей, интересов и ценностей или их противоречия связаны с тем, что сознание человека обладает относительной самостоятельностью. Специфическая активность сознания, его самостоятельность приводят к тому, что ценности – это не копирование потребностей и интересов, а идеальные представления, которые не всегда им соответствуют.

Для разных социальных групп работников, отличающихся условиями и содержанием труда, профессией, квалификацией и другими социальными признаками, одни и те же объекты и явления могут иметь разную значимость. Так, для одних главным ориентиром поведения в сфере труда является материальное благополучие, для других – важнее содержание труда, его творческая насыщенность, для третьих – возможность общения и др.

Среди ценностей различают ценности-цели (терминальные) и ценности-средства (инструментальные). Терминальные ценности отражают стратегические цели существования человека (здоровье, интересная работа, любовь, материальное благополучие и др.). Инструментальные ценности представляют собой средства достижения целей. Это могут быть разные личные качества, способствующие реализации целей, убеждения личности.

**Ценностные ориентации** – это избирательное отношение человека к ценностям, ориентир человеческого поведения. Для кого-то важнейшей ценностной ориентацией является творческий характер труда, и ради него он некоторое время не думает о заработке, условиях труда; если материальное благополучие, то он может пренебречь ради заработка другими ценностями. Направленность личности на те или иные ценности характеризует ее ценностные ориентации, определяющие трудовое поведение. На основе ценностных ориентаций решается вопрос о выборе профессии, смене места работы, места жительства и т. д.

Содержание ценностей в обществе зависит от его культуры, развитости духовной и нравственной жизни, общественного сознания. Поэтому специфической форой ценностей выступают общественные идеалы, то есть представления о том, какими в обществе должны быть общественные отношения и сам работник. В идеалах выражена цель трудовой деятельности.

В соответствии с общественными и индивидуальными ценностями работник оценивает окружающую действительность, оценивает свои и чужие поступки и действия. Ценности обогащают мотивацию трудовой деятельности, так как в процессе труда человек обуславливает свое поведение не только потребностями и интересами, но и принятой в обществе и трудовом коллективе системе ценностей. Ценностная мотивация способствует формированию новых ценностей. Трудовое поведение работника обусловливаются не только системой ценностей общества и трудового коллектива, но и социальными номами, то есть стихийно сложившимися или сознательно установленными правилами поведения. Социальные нормы регулируют конкретные поступки, действия и их осмысливают.

## 69. Структура мотивов трудового поведения

Слово «мотив» происходит от латинского motivatio, что означает «движение». Мотив – это повод, причина, объективная необходимость что-то сделать, побуждение к какому-либо действию. Мотив – это обоснование необходимости конкретного действия, мотивы составляют комплекс субъективных факторов мотивации поведения. Мотив – это явление субъективное, внутреннее.

Мотивы в сфере труда выполняют следующие функции:

1) ориентирующая, направляющая поведение работника при выборе альтернативных вариантов трудового поведения;

2) смыслообразующая, то есть формирующая субъективную значимость того или иного трудового поведения работника;

3) опосредующая, показывающая степень влияния на трудовое поведение работника внутренних и внешних побудительных сил;

4) мобилизующая, проявляющаяся в том, что для реализации значимых для работника целей, видов деятельности, он мобилизует собственные силы и возможности;

5) оправдательная, отражающая отношение работника к определенной социальной и нравственной норме поведения, эталону трудового поведения.

Мотивы многообразны, они подвижны, так как зависят от индивидуальных субъективных особенностей человека. Все мотивы объединены в две большие группы: мотивы-суждения и мотивы-побуждения. Мотивы-суждения объясняют себе и окружающим свое поведение. Мотивы-побуждения реально побуждают к активной трудовой деятельности, они являются внутренними, истинными мотивами.

В целом многообразие мотивов можно представить следующими их видами:

1) мотив стадности, основывается на потребности быть в коллективе;

2) мотив самоутверждения (свойственен в основном для работников высокой квалификации и образования);

3) мотив самостоятельности, состоит в стремлении быть хозяином, руководителем, и формируется в результате стремления к риску, к новым видам деятельности;

4) мотив стабильности состоит в предпочтении надежности трудовой деятельности и бытия;

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

6) мотив справедливости (в распределении, в продвижении);

7) мотив состязательности, в той или иной мере присущ каждому человеку и др.

Трудовая деятельность человека мотивируется одновременно несколькими мотивами, совокупность которых называется мотивационным ядром. Мотивы, входящие в мотивационное ядро характеризуются таким параметром, как сила мотива, представляющим собой вероятность достижения целей работника. Сила мотива определяется и степенью актуальности потребности, порождающей мотив.

Структура мотивационного ядра зависит как от субъективных характеристик работника, так и от факторов трудовой среды, от конкретных трудовых ситуаций, от удовлетворенности работника различными элементами трудовой ситуации.

*Н.М. Воловская* отмечает, что трудовое поведение работника характеризуется мотивационным ядром, включающим в себя три основные группы мотивов: мотивы обеспечения, мотивы признания и мотивы престижа. Мотивы обеспечения связаны с оценкой совокупности материальных средств, необходимых для обеспечения благополучия работника и членов его семьи (ориентация на заработок). Мотивы признания состоят в стремлении реализовать в труде свои потенции. Мотивы престижа выражаются в стремлении реализовать свою социальную роль, принять участие в общественно значимой деятельности.

Способом сформировать мотив у работника является создание ему таких обстоятельств или условий, при которых возникает возможность удовлетворения его актуальных потребностей посредством трудовой деятельности. Поэтому изучение структуры мотивов позволяет выработать наиболее эффективную систему внешних мотиваторов (стимулов) к активной рудовой деятельности работников.

## 70. Понятие «отношение к труду»

Результаты трудовой деятельности человека зависят не только от уровня развития его профессиональных качеств, физических возможностей человека и степени обеспеченности рабочего места средствами производства, но и от того, как человек относится к своему труду.

Отношение к труду может быть положительным, отрицательным и индифферентным. Оно оказывает большое воздействие на развитие производства и системы производственных отношений. Суть отношения человека к труду заключается в реализации трудового потенциала работника под влиянием осознанных потребностей и сформировавшейся заинтересованности.

Отношение к труду характеризует стремление человека максимально проявлять свои физические и интеллектуальные силы, использовать свои знания и опыт, способность для достижения определенных количественных и качественных результатов.

Отношение к труду является сложным социальным явлением, складывающимся в результате взаимодействия следующих элементов: мотивов и ориентаций трудового поведения (составляющие мотивационное ядро работника); реального или фактического трудового поведения и оценки работником трудовой ситуации (вербальное поведение).

*Трудовое поведение* работника характеризуется его социальной активностью, которая представляет собой меру социальной преобразующей деятельности работников, основанной на внутренней необходимости действий, цели которых определяются общественными потребностями. Социальная активность реализуется в социальной деятельности и соответствует трем формам ее проявления: трудовой, общественно-политической и познавательно-творческой.

*Трудовая активность* является зеркалом, отражающим отношение человека к труду. Трудовая активность – это основной, определяющий вид социальной активности. Она выражается в вовлечении работника в общественное производство и постоянном росте производительности труда, степени реализации им своих физических и умственных возможностей при выполнении конкретного вида трудовой деятельности, в дисциплинированности и инициативности.

*Общественно-политическая активность* выражается в расширении участия человека в общественно-политической деятельности, в управлении делами предприятия. Это участие в работе общественных организаций в обсуждении различных вопросов, в голосовании и т. п.

Познавательно-творческая активность проявляется в повышении образовательного и квалификационного уровня работника, в формировании личности с активной жизненной позицией.

При изучении механизма формирования и управления отношением человека к труду, необходимо учитывать факторы, формирующие отношение к труду. Эти факторы имеют разнонаправленное действие, они стимулируют или сдерживают увеличение трудовых усилий, использование работниками своих знаний и опыта, умственных и интеллектуальных способностей.

**Удовлетворенность результатом труда** – это степень, с которой хорошо выполненная работа и полученный результат приводят к получению работником удовлетворения и сопровождаются положительными эмоциями. Получаемые высокие результаты труда являются источником внутренней мотивации и приводят работника к удовлетворению от труда. Поэтому мотивация является определяющей в формировании отношения к труду, и формирует определенное трудовое поведение. Удовлетворенность результатом свидетельствует о том, что работник влияет на содержание труда, то есть вносит необходимые изменения для получения желаемого результата. Работник воспринимает полученные результаты и признает их как свой успех, получая внутреннее удовлетворение и повышая самооценку, что способствует развитию самоуважения и уверенности работника в своих силах.

## 71. Типология отношения к труду

Типология отношения к труду определяется факторами, его формирующими. Все факторы формирования отношения к труду можно разделить на: объективные и субъективные. Объективные факторы, условия и обстоятельства образуют независимые от субъекта труда (наемного работника) предпосылки его деятельности, связанные с особенностями производственной и непроизводственной среды. Субъективные факторы связаны с отражением внешних условий в сознании и психике работника, с его индивидуальными способностями.

Объективные характеристики труда являются внешними по отношению к работнику, но, тем не менее, воздействуют на работника и оцениваются им. В результате у человека складывается определенная внутренняя позиция по отношению к труду как к типу деятельности. Так как объективные факторы являются внешними по отношению к человеку, то они являются стимулами трудовой деятельности. Напротив, субъективные факторы – мотивами, внутренними побудительными силами конкретной личности.

Объективные факторы бывают общими и специфическими. К общим факторам относятся социально-экономические и иные социальные условия трудовой деятельности. Поэтому к общим факторам можно отнести трудолюбие, как деятельность внутренних побуждений, проявляющихся при сознательном сочетании личных и общественных интересов. Специфические факторы – это обстоятельства и условия конкретной трудовой деятельности: содержание труда, его производственные условия, организация и оплата, социально-психологический климат коллектива, система семейного и школьного воспитания, средства массовой информации и пропаганды, самостоятельность деятельности и степень участия в управлении.

Большое влияние на формирование отношения человека к труду оказывают субъективные факторы: предшествующий опыт, общая и профессиональная культура, психологические, демографические и социально обусловленные особенности человека (пол, возраст, образование, стаж работы, способности, наклонности, степень осознания значимости своей трудовой деятельности). Внешние социальные воздействия, преломляясь через внутренний мир человека (жизненные идеалы, мотивы трудовой деятельности, психологический настрой и др.), становятся влиятельной силой, которая позволяет понять, почему в одной трудовой организации, на одних и тех же участках работы люди по-разному относятся к труду. Одни трудятся инициативно, с полной отдачей сил и способностей, другие – с ленцой, допускают потери рабочего времени, не соблюдают требования производства, нарушают дисциплину труда.

Все факторы (объективные и субъективные) связаны между собой, находятся в тесной взаимосвязи и взаимозависимости. Социологической наукой разработана типология работников в зависимости от отношения их к труду. Обычно выделяется четыре типа работников:

1) супернормативный тип – это исключительно активные и добросовестные работники, выполняющие и перевыполняющие производственные задания, инициативные, участвующие в управлении свое трудовой организацией;

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

3) субнормативный тип – это недостаточно добросовестные работники, пытающиеся схитрить, словчить, но так, чтобы другие ничего не замечали; это работники, которым свойственна псевдоактивность в трудовом поведении;

4) ненормативный тип – эту группу составляют недобросовестные работники.

Такая типология достаточно условна, но изучение и анализ групп работников, различающихся отношением к труду, позволяет преодолеть их апатию, равнодушие к труду, и развить интерес и творческий подход к трудовой деятельности.

## 72. Социальная сущность удовлетворенности трудом

**Удовлетворенность трудом** – это состояние сбалансированности требований, предъявляемых работником к содержанию, характеру и условиям труда, и субъективной оценки возможностей реализации этих требований. Удовлетворенность трудом – это оценочное отношение человека или группы людей к собственной трудовой деятельности, различным ее аспектам, важнейший показатель адаптации работника на данном предприятии, в данной трудовой организации. В социологии труда различают общую и частичную удовлетворенность трудом. Общая удовлетворенность трудом характеризует удовлетворенность трудом в целом, а частичная – различными его аспектами и элементами производственной ситуации.

Конкретными значениями удовлетворенности трудом являются:

1) социальная удовлетворенность трудом как показатель качества жизни человека, качества его трудовой жизни, социальных групп и населения в целом;

2) функционально-производственная значимость удовлетворенности трудом определяется влиянием на количественные и качественные результаты труда, на обязательность в отношении других людей, на самооценку работником своих деловых качеств и показателей труда;

3) управленческие параметры удовлетворенности трудом и состояния социально-трудовых отношений вообще. Так, работодатель считает нерациональным затраты на гуманизацию труда (модернизацию производства, создание благоприятных условий труда), и осуществляет их под давлением профсоюзов или работников предприятия;

4) удовлетворительные, с точки зрения работника, характер и условия труда – это важнейший фактор авторитета руководителя;

5) удовлетворенность (неудовлетворенность) трудом часто является индикатором текучести кадров и необходимости соответствующих действий по ее предотвращению;

6) в зависимости от удовлетворенности трудом повышаются или понижаются требования и притязания работников (в отношении вознаграждения за труд);

7) удовлетворенность трудом является критерием объяснения поступков и действий отдельных работников и их социальных групп.

Существует несколько принципов соотношения между общей и частичной удовлетворенностью трудом:

1) общая удовлетворенность возникает в результате значительного перевеса положительных или отрицательных факторов друг над другом;

2) один из положительных или отрицательных факторов оказывается настолько значительным, сто определяет общую удовлетворенность трудом;

3) возникает относительное равновесие между положительными и отрицательными факторами, и общая неудовлетворенность оказывается неопределенной.

Удовлетворенность трудом зависти от множества факторов, которые формируют оценочное отношение работников к их труду и существенно влияют на эту оценку. Среди факторов, формирующих удовлетворенность трудом, можно выделить следующие:

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

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

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

4) этапы трудового цикла (в процессе достижения конкретного результата труда могут быть выделены начальный, средний и конечный этапы, которые задаются критерием готовности продукции и др.);

1) степень информированности о ходе и результатах трудовой деятельности;

2) особенная моральная и материальная мотивация труда;

3) административный режим в организации, стиль управления;

4) поддержание положительной оценки и самооценки;

5) уровень ожидания (степень соответствия ожидания реальности);

6) официальное или публичное внимание к проблемам труда;

7) общественное мнение (одобрение или неодобрение).

## 73. Понятие и стадии трудовой адаптации

**Трудовая адаптация** – это социальный процесс освоения личностью новой трудовой ситуации, в котором и человек и трудовая среда оказывают активное воздействие друг на друга и являются адаптивно-адаптирующими системами. Трудовая адаптация – это взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на постепенной врабатываемости человека в новых профессиональных, социальных и организационно-экономических условиях труда. Когда человек поступает на работу, он включается в систему внутриорганизационных отношений, занимая в ней одновременно несколько позиций. Каждой позиции соответствует совокупность требований, норм, правил поведения, определяющих социальную роль человека в коллективе как работника, коллеги, подчиненного, руководителя, члена коллективного органа управления, общественной организации т. п. От человека, занимающего каждую из этих позиций, ожидается соответствующее ей трудовое поведение. Поступая на работу в ту или иную организацию, человек имеет определенные цели, потребности, нормы поведения. В соответствии с ними сотрудник предъявляет определенные требования к организации, к условиям труда и его мотивации.

Трудовая адаптация может быть первичной и вторичной. Первичная трудовая адаптация имеет место при первоначальном вхождении работника в новую производственную среду. Вторичная трудовая адаптация происходит при смене рабочего места без смены и со сменой профессии или при существенных изменениях производственной среды.

Трудовая адаптация представляет собой единство профессиональной, социально-психологической, психофизиологической, общественно-организационной, экономической и культурно-бытовой адаптации.

Профессиональная адаптация характеризуется освоением профессиональных возможностей (знаний и навыков), а также формирование профессионально необходимых качеств личности, положительного отношения к своему труду.

Социально-психологическая адаптация заключается в освоении человеком социально-психологических особенностей трудовой организации, вхождения в сложившуюся в ней систему взаимоотношений, позитивном взаимодействии с членами трудовой организации.

В процессе психофизиологической адаптации происходит освоение совокупности всех условий (физические и психические нагрузки, удобство рабочего места и др.), оказывающих различное психофизиологическое воздействие на работника во время труда.

Общественно-организационная адаптация представляет собой освоение новыми работниками организационной структуры предприятия, системы управления и обслуживания производственного процесса, режима труда и отдыха и др.

Экономическая адаптация позволяет работнику ознакомиться с экономическим механизмом управления организацией, системой экономических стимулов и мотивов, адаптироваться к новым условиям оплаты своего труда и различных выплат.

Культурно-бытовая адаптация – это участие новых работников в традиционных для данного предприятия мероприятиях вне рабочего времени.

В процессе адаптации работник проходит следующие стадии:

1) стадия ознакомления, на которой работник получает информацию о новой ситуации в целом, о критериях оценки различных действий, о нормах поведения;

2) стадия приспособления, когда работник переориентируется, признавая главные элементы новой системы ценностей, но пока продолжает сохранять многие свои установки;

3) стадия ассимиляции, когда осуществляется полное приспособление работника к среде, идентификация с новой группой;

4) идентификация, когда личные цели работника отождествляются с целями трудовой организации.

Неумение адаптироваться в трудовой организации приводит к ее дезорганизации.

## 74. Факторы трудовой адаптации

**Трудовая адаптация** – двусторонний процесс между личностью и новой для нее социальной средой. На трудовую адаптацию нового работника оказывает влияние множество факторов, определяющих сроки, темпы и результаты этого процесса. Среди факторов трудовой адаптации выделяются две группы: субъективные и объективные факторы.

Объективные факторы, это факторы, связанные с трудовым процессом, они в наименьшей степени зависят от нового работника. Сюда включаются: уровень организации труда, автоматизация и механизация производственных процессов, санитарно-гигиенические условия труда, размер коллектива, местоположение предприятия, отраслевая специфика и др.

Субъективные факторы являются личностными факторами, и определяются особенностями конкретного человека. К субъективным факторам относятся:

1) социально-демографические характеристики работника (пол, возраст, образование, квалификация, стаж работы, социальное положение и др.);

2) социально-психологические характеристики работника (уровень притязаний, готовность трудиться самоконтроль, коммуникабельность, чувство ответственности и др.);

3) социологические характеристики (степень профессионального интереса, степень материальной и моральной заинтересованности в эффективности и качестве труда, наличие установки на накопление собственного человеческого капитала и др.).

Успешность трудовой адаптации на российских предприятиях зависит от целого ряда конкретных условий:

1) качественного уровня работы по профессиональной ориентации потенциальных сотрудников;

2) объективности деловой оценки персонала (как при отборе, так и в процессе трудовой адаптации работников);

3) отработанности организационного механизма управления процессом адаптации;

4) престижа и привлекательности профессии, работы по определенной специальности именно в данной организации;

5) особенностей организации труда, реализующие мотивационные установки работника;

6) наличия отработанной системы внедрения новшеств и инициатив работников;

7) гибкости и непрерывности системы обучения персонала, его переквалификации действующей внутри организации;

8) особенностей социально-психологического климата, сложившегося в коллективе;

9) личностных свойств адаптируемого работника, связанных с его психологическими чертами, возрастом, семейным положением и т. п.

Поэтому принципиальные цели трудовой адаптации можно свести к следующему:

1) уменьшение стартовых издержек, так как пока новый работник плохо знает свое рабочее место, он работает менее эффективно и требует дополнительных затрат;

2) снижение озабоченности и неопределенности у новых работников;

3) сокращение текучести рабочей силы, так как если новички чувствуют себя неуютно на новой работе и ощущают себя ненужными, то они могут отреагировать на это увольнением;

4) экономия времени руководителя и сотрудников, так как проводимая по программе работа помогает экономить время каждого из них;

5) развитие позитивного отношения к труду, удовлетворенности трудом новичка.

На отечественных предприятиях часто наблюдается неотработанность механизма управления процессом трудовой адаптации. Этот механизм предусматривает решение трех важнейших проблем:

1) структурного закрепления функций управления адаптацией в системе управления организацией;

2) организации технологии процесса трудовой адаптации;

3) организации информационного обеспечения процесса трудовой адаптации.

Адаптированность человека в конкретной трудовой среде проявляется в его поведении, в показателях трудовой деятельности: эффективности труда, усвоении социальной информации и ее практической реализации, росте всех видов активности, удовлетворенности трудом.

## 75. Профориентация и профессиональное развитие работников на предприятии

**Профориентация** – очень объемное понятие, например, можно сказать, что современное западное общество по сути своей профориентационно, так как с самого рождения ориентирует ребенка на «жизненный успех», на «успешную карьеру». *Профориентация* предполагает широкий, выходящий за рамки только педагогики и психологии, комплекс мер по оказанию помощи в выборе профессии, куда входит и профконсультация как индивидуально ориентированная помощь в профессиональном самоопределении.

Профессиональное развитие работников предприятия представляет собой систему взаимосвязанных действий, элементами которой являются выработка стратегии, прогнозирование и планирование потребности в кадрах той или иной квалификации, управление карьерой и профессиональным ростом; организация процесса адаптации, обучения, тренинга, формирования организационной культуры.

Целью развития работников является повышение их трудового потенциала. Почти каждый человек обладает значительным потенциалом личного и профессионального роста, и по мере удорожания человеческих ресурсов становится все более важным задействовать этот потенциал. Посредством целенаправленного поощрения организация открывает своим работникам возможность повышать профессиональные навыки и развивать личные качества для решения будущих задач. Тем самым создается кадровое ядро, состоящее из высококвалифицированного персонала, и осуществляется опережающая подготовка работников.

Развитие работников для каждой организации является существенным элементом производственных инвестиций на будущее. Приоритетность инвестиций в развитие работников связано с необходимостью:

1) повышения деловой и трудовой активности каждого работника для выживания организации;

2) сохранение конкурентоспособности организации, так как обучение работе с новой техникой невозможно без значительных инвестиций;

3) обеспечение роста производительности труда на основе создания благоприятных условий труда и современной техники и технологии.

Систему профессионального развития работников следует рассматривать преимущественно как систему управления профессиональным опытом персонала, состоящую из ряда социальных институтов профессионального развития. Например, повышение квалификационного потенциала в коллективе требует взаимодействия организационных инструментов в следующих сферах:

1) политика занятости на предприятии: наем работников с учетом их квалификационного потенциала, предложение трудовых отношений, рассчитанных на долгосрочную занятость с целью долговременного использования приобретенных квалификаций;

2) руководство персоналом: привлечение работников к выявлению и разрешению возникающих проблем в соответствующей организационной сфере, регулярные развивающие беседы с сотрудниками, в результате которых достигается обратная связь и учитывается прогресс в обучении;

3) организация работ: широкое распределение видов деятельности, которое дает шанс к повышению квалификации, регулярная смена заданий с целью приобретения более широкого спектра навыков;

4) обучение персонала: формальные мероприятия по обучению и повышению квалификации на различных ступенях карьеры, как в рамках предприятия, так и за его пределами.

Система профессионального развития работников включает совокупность элементов, которые воздействую на объект развития, изменяют его способности, делая их адекватными потребностям организации, В организации может и не быть специальной системы развития персонала, тогда она может поручать работу по профессиональной ориентации, профессиональному отбору и профессиональному обучению другим организациям.

## 76. Сущность социально-трудового конфликта

Самым общим образом конфликт можно определить как предельный случай обострения противоречия. Конфликт возникает и протекает в сфере непосредственного общения людей, как соответствующий результат обострившихся противоречий между ними. Конфликт – это столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, мнений, точек зрений, взглядов партнеров по общению. Выделяются следующие типы конфликта.

*Внутриличностный конфликт* возникает из-за состояния неудовлетворенности человека какими-либо обстоятельствами его жизни, связанного с наличием у него противоречащих друг другу интересов, стремлений и потребностей.

*Межличностный конфликт* является самым распространенным типом конфликта; он возникает между людьми из-за несовместимости их взглядов, интересов, целей, потребностей.

*Межгрупповой конфликт* происходит вследствие столкновения интересов различных групп.

*Конфликт между группой и личностью* проявляется как противоречие между ожиданиями отдельной личности и сложившимися в группе нормами поведения и общения.

Для того чтобы понять сущность конфликта и эффективно разрешить его, необходимо обратиться к одной из формул конфликта:

###### *Конфликтная ситуация + инцидент = конфликт,*

где *конфликтная ситуация* – это накопившиеся противоречия, создающие истинную причину конфликта; *инцидент* – это стечение обстоятельств (искры), которые являются поводом для конфликта; *конфликт –* это открытое противостояние, являющееся следствием взаимоисключающих интересов и позиций.

Социально-трудовой конфликт представляет собой противоречие организационно-трудовых отношений, принимающее характер прямых социальных столкновений между индивидами и группами работников. Социально--трудовой конфликт возникает в случае, если:

1) противоречия отражают взаимоисключающие позиции субъектов;

2) степень противоречий достаточно высока;

3) противоречия доступны для понимания, то есть индивиды и группы осознают эти противоречия, или, напротив, они непонятны;

4) противоречия возникают мгновенно, неожиданно или довольно длительное время накапливаются перед тем, как перейти в социальный конфликт.

Реализация социально-трудового конфликта зависит от множества определенных субъективных факторов. Индивиды и группы должны, с одной стороны, испытывать довольно сильную потребность в преодолении взаимных сложностей для того, чтобы решиться на конфронтацию. С другой стороны индивиды и их группы должны обладать достаточной способностью для вступления в такую конфронтацию.

Важно учитывать типы социально-трудовых конфликтов выделяемых в зависимости от степени их проявления, это закрытые и открытые социально-трудовые конфликты. Основными параметрами, определяющими данное деление, являются: уровень осознания конфликтной ситуации, ее субъектов, причин и перспектив; наличие или отсутствие реального конфликтного поведения и активности по урегулированию; известность конфликтной ситуации для окружающих и их влияние на нее. Известно, что закрытый конфликт является более неблагоприятным, так как он характеризуется большим социальным дискомфортом, деструктивным влиянием на организацию и организационно-трудовые отношения, возможность его разрешения очень мала.

Субъектами социально-трудового конфликта являются индивиды и группы, прямо или косвенно относящиеся к конфликту: первичные агенты; присоединившиеся участники и среда конфликта. Субъекты социально-трудового конфликта – это часто не равнодействующие факторы. Поэтому все социально-трудовые конфликты различны и неповторимы и зависят зависимости от того, какие социально-экономические группы, роли статусы являются их субъектами.

## 77. Причины социально-трудовых конфликтов

Возникновение социально-трудового конфликта возможно по разным причинам и обстоятельствам, например, он может являться результатом недостаточного понимания в процессе общения, неверных предположений по отношению к действиям собеседника, различий в планах и оценках. Причинами социально-трудового конфликта могут быть: индивидуально-личностные особенности партнера по общению; неумение (нежелание) контролировать свое эмоциональное состояние; бестактность и отсутствие желания трудиться, а также потеря интереса к работе.

Причины социально-трудовых конфликтов имеют более глубинный характер. Причины социально-трудовых конфликтов подразделяются на объективные и субъективные.

*Объективные причины социально-трудовых конфликтов* предполагают две ситуации: определенный принцип организации либо должен быть отменен вообще целях разрешения трудового конфликта, либо просто усовершенствован в деталях, способах реализации. Поэтому объективными причинами конфликтов в трудовой среде могут быть недостатки, слабости, ошибки в организации труда, которые сталкивают людей, делают конфронтацию между индивидами и группами неизбежной.

*Субъективные причины социально-трудовых конфликтов* основываются на индивидуальных, субъективных особенностях человеческой личности и групп индивидов. Поэтому они в большей мере непредсказуемы и с трудом поддаются управлению.

Субъективные и объективные причины трудовых конфликтов не всегда различимы, иногда между ними нет четких границ.

Причинами социально-трудовых конфликтов на российских предприятиях являются:

1) проблемы распределительных отношений, складывающиеся из-за распределения благ (справедливо или нет); из-за перераспределения уже присвоенных полученных благ; из-за самого принципа распределения. Распределительные конфликты практически не имеют границ, они могут возникать между одинаковыми и различными социальными группами (как между бедными, так и между богатыми);

2) сложность функционального взаимодействия как причина конфликта встречается тогда, когда на предприятии имеет место сложная дифференциация и кооперация трудовой деятельности, которая, в свою очередь, порождает более активное и ответственное отношение людей к своему труду и вероятность столкновения по поводу бездействия других достаточно велика;

3) ролевые противоречия обусловлены, во-первых, разными ролями, целями и разными способами поведения людей в трудовой среде, и, с другой стороны, нереализацией взаимных ролевых ожиданий субъектов;

4) сугубо деловые разногласия, основываются на разности профессионального мышления, расхождения во взглядах на то, как нужно организовать и выполнять работу и др.;

5) раздел вины и ответственности, то есть в неблагоприятных для организации ситуациях, происходит процесс определения конкретного виновника, что и становится причиной конфликта;

6) лидерство, в форме ненормального соперничества, инициативы, доминирования, излишние профессионально-деловые амбиции и т. п. Социально-трудовой конфликт на основе лидерства может протекать как борьба за власть, за занятость;

7) ненормальные условия труда (устаревшая техника, теснота на рабочем месте и др.);

8) несовместимость, то есть существенные различия в характерах субъектов, которые препятствуют их нормальным отношениям. Например, несовместимость в опыте, квалификации, образовании; в экономической психологии и отношении к труду и др.;

9) половозрастной состав организации (амбиции молодых и консерватизм старшего поколения, сдерживающий внедрение новаций);

10) социальные различия (сословно-классовые, расовые, этнические, религиозные, политические различия людей).

## 78. Функции и последствия трудовых конфликтов

Традиционно считается, что социально-трудовой конфликт опасен для коллектива и предприятия. Да это так, но и позитивные функции конфликта огромны. Ведь конфликт – это столкновение противоречий, которое говорит о том, что в организации существуют проблемы необходимо решать, и как можно быстрее, чтобы обеспечить поступательное развитие самой организации.

Позитивными функциями социально-трудового конфликта являются:

1) информационная (только через конфликт становится открытой информация, которая была скрыта, но являлась функционально необходимой всем или многим);

2) социализации (в результате конфликта индивиды получают социальный опыт, знания, которые недоступны в обычных условиях, и способствуют скорейшему разрешению последующих конфликтных ситуаций);

3) нормализация морального состояния (в конфликте разрешаются накопленные негативные настроения, происходит очищение моральных ориентаций);

4) инновационная (конфликт вынуждает, стимулирует изменения, демонстрирует их неизбежность; через конфликт официально признается и решается какая-то проблема).

Признание позитивных функций социально-трудового конфликта не означает, что конфликт можно и нужно целенаправленно создавать. При наличии конфликта необходимо правильно относиться к нему с точки зрения возможных положительных исходов; необходимо не подавлять, а решать его с полезным эффектом; анализировать, учиться через конфликт; регулировать его на достижение полезных целей.

Социально-трудовой конфликт имеет и негативные последствия:

1) усиление враждебности, увеличение доли недоброжелательных высказываний и взаимных оценок, ухудшение социального самочувствия и самосознания людей в трудовой среде приводит к накалу страстей;

2) свертывание деловых контактов вопреки функциональной необходимости, предельная формализация общения, отказ от открытых, но часто необходимых коммуникаций;

3) падение мотивации к труду и фактических показателей трудовой деятельности вследствие негативного настроения, недоверия, отсутствия гарантий;

4) ухудшение взаимопонимания и ненормальные, установочные разногласия по пустякам во взаимодействиях, переговорах, контактах;

5) умышленное сопротивление желаниям, действиям и мнениям других, даже если в этом нет личностной необходимости и смысла; поведение «наоборот», то есть по принципу противоречия; демонстративное бездействие, невыполнение, несоблюдение взаимных обязательств, договоренности из принципа;

6) умышленное и целенаправленное деструктивное поведение, то есть установка на разрушение и подрыв определенных общих связей, организации, культуры и традиций;

7) разрушение положительной социальной идентификации, неудовлетворенность принадлежностью к данной трудовой группе, организации, дискредитация связей и отношений в принципиальном плане; установки на индивидуалистическое поведение;

8) фактические потери рабочего времени, отвлечение от работы или неиспользование благоприятной ситуации, возможности и шанса добиться чего-либо из-за борьбы и споров; субъективное переживание бессмысленных затрат сил и энергии на вражду и конфронтацию;

9) не разрешение, а «запутывание» каких-либо проблем.

Перечисленные негативные последствия социально-трудового конфликта можно рассматривать также как универсальные признаки конфликтной ситуации.

Работники в условиях социально-трудовых конфликтов ведут себя по-разному. Так, одни избегают вступать в конфликт любой ценой, другие относятся к ним адекватно, третьи склонны конфликтовать при малейших сложностях в отношениях. Поведение людей в условиях конфликта может быть показателем такого качества работника, как отношение к труду.

## 79. Разрешение социально-трудовых конфликтов

Разрешить социально-трудовой конфликт – значит: устранить конфликтную ситуацию либо исчерпать инцидент. Однако, как показывает практика, в жизни встречается много случаев, когда, по объективным причинам, невозможно устранить конфликтную ситуацию. Следовательно, с целью избегания конфликта следует проявлять осторожность и не создавать инцидента.

Разрешение социально-трудового конфликта – это процесс или целенаправленная деятельность, снимающая его причины и последствия. Разрешение социально-трудового конфликта может быть организованным или произвольным, стихийным.

Разрешимость социально-трудового конфликта зависит от степени его сложности. Факторами, обуславливающими сложность социально-трудового конфликта, являются:

1) масштаб конфликта. Он определяется как общим количеством участвующих в конфликте лиц и групп, так и количеством сторон и позиций в конфликте. Так, в процессе конфликта могут проявиться три, четыре и т. д. конфликтующие стороны, позиции, что усложняет разрешение конфликта. В междисциплинарном конфликте сильнее проявляются личностные факторы, что усложняет его разрешение. В межгрупповом конфликте участники могут осознавать его масштабность, связанные с ним последствия, риск, ответственность, поэтому особенно стремятся к его разрешению. В межиндивидуальном конфликте преимуществом является то, что здесь проще процесс обсуждения; оно может происходить оперативно, в рабочем порядке, но здесь меньше вероятность компромисса;

2) длительность конфликтной ситуации. Разрешимость конфликта в его начальной стадии может быть более проста, чем в поздней стадии. Это объясняется следующими аргументами: конфликт еще не персонифицирован; еще не велики разрушительные последствия конфликта; не сформировалась сложная структура участников конфликта. Поэтому социально-трудовой конфликт необходимо разрешить как можно быстрее. Однако и заключительные стадии конфликта имеют ряд преимуществ, ускоряющих разрешение конфликта, им являются: с течением времени всем субъектам конфликта становится понятной причина конфликта, и четче вырисовываются пути его разрешения; с течением времени субъекты конфликта устают конфликтовать, что способствует скорейшему разрешению конфликта; с течением времени мотив игры в конфликте сменяется мотивом риска, что является тормозом при затягивании конфликта, особенно для более консервативных субъектов конфликта;

3) новизна или стандартность конфликта имеют разнонаправленное влияние на его разрешение. Так, если подобный социально-трудовой конфликт уже имел место ранее, то его повторение будет происходить в менее острой форме. При этом участники конфликта знают на собственном опыте, какие меры необходимо предпринять, чтобы разрешить конфликт, то есть разрешить существующее противоречие на предприятии. В том случае, если аналогов конфликту не было, то все участники находятся в ситуации неопределенности и действуют методом проб и ошибок, либо используют опыт разрешения аналогичных конфликтов, имевших место на других предприятиях;

4) объективные или субъективные причины конфликта. Если конфликт вызван объективными причинами, то для его разрешения требуются организационно-трудовые изменения, требующие больших материальных и временных затрат, а если субъективными причинами, то его разрешение будет более сложным;

5) субъективные характеристики конфликтующих сторон. Если участники конфликта, культурны, образованы, то они способны быстрее найти решение проблемы. Однако высокий уровень культуры участников может и обострять конфликтную ситуацию в силу их более принципиального отношения к делу.

## 80. Методы, типы и формы разрешения социально-трудовых конфликтов

Существует ряд методов разрешения социально-трудовых конфликтов, которые по признаку поведения конфликтующих сторон можно разделить на следующие группы: внутриличностные, структурные, межличностные, переговоры, ответные агрессивные действия.

Внутриличностные методы воздействуют на отдельную личность и состоят в правильной организации своего собственного поведения, в умении высказать свою точку зрения, не вызывая защитной реакции со стороны оппонента.

Структурные методы воздействуют преимущественно на участников организационных конфликтов, возникающих из-за неправильного распределения функций, прав и ответственности, плохой организации труда, несправедливой системы стимулирования работников. К таким методам относятся: разъяснение работникам требований к работе, использование координационных механизмов, разработка и уточнение общеорганизационных целей, создание обоснованных систем вознаграждения членов трудового коллектива.

Межличностные методы предполагают выбор стиля поведения участников конфликта, чтобы свести к минимуму ущерб своих интересов.

Переговоры выполняют определенные функции, и представляют собой набор приемов, направленных на поиск взаимоприемлемых для противоборствующих сторон решений.

Ответные агрессивные действия – методы, являющиеся крайне нежелательными для преодоления конфликтных ситуаций, так как их применение приводит к разрешению конфликта с позиции силы.

О.В. Ромашов выделяет несколько типов разрешения социально-трудового конфликта:

1) автономный, когда конфликтующие в процессе социально-трудовых отношений стороны способны снять проблемы самостоятельно, собственными силами, в границах собственных задач и функций;

2) общеорганизационный, когда социально-трудовой конфликт может быть разрешен только в результате организационных изменений;

3) самостоятельный, когда конфликтующие стороны сами решают проблему, опираясь на собственные возможности, желания и способности;

4) публичный, когда в разрешении конфликта участвуют окружающие, они сочувствуют, советуют, одобряют или осуждают;

5) административный, когда урегулирование происходит только в результате вмешательства и соответствующих решений администрации.

Различают следующие формы разрешения социально-трудового конфликта:

1) реорганизация, то есть изменение организационно-трудового порядка, вызвавшего конфликт, а не борьба и уговоры в отношении конфликтующих сторон;

2) информирование, то есть социально-психологическая регуляция, направленная на перестройку восприятия ситуации в сознании конфликтующих сторон, формирование правильного взгляда на конфликт, пропаганда выгоды мирного его разрешения;

3) трансформация, то есть перевод конфликта из состояния бесполезной вражды в состояние переговоров;

4) отвлечение представляет собой перенос внимания конфликтующих сторон на другие проблемы, желательно общие, способствующие их сплочению ради общего дела;

5) дистанционирование, то есть исключение конфликтующих сторон их общих организационно-трудовых отношений путем, либо перевода одной из конфликтующих сторон на другое рабочее место, либо прямое увольнение;

6) игнорирование, то есть умышленное невнимание к конфликту с тем, чтобы он разрешился сам по себе или чтобы не допустить дальнейшего обострения конфликта;

7) подавление конфликта происходит в том случае, если причины конфликта не снимаются, а конфликтное поведение запрещается под угрозой административных санкций для одной или обеих сторон;

8) комформное предпочтение, то есть решение в пользу большинства, либо удовлетворение интересов более сильной в социальном отношении стороны.

## 81. Социальная политика

Социальная политика государства призвана обеспечивать поддержание определенного уровня благосостояния граждан, обеспечение их материальных и интеллектуальных потребностей, формировать уважение к достоинству человека и обеспечивать социальный мир в обществе.

Организация как социальная система, как устойчивая форма объединения людей, имеющих общие интересы и цели, характеризуется разносторонностью функционирования. Ее развитие осуществляется в трех направлениях: техническом, экономическом и социальном. Техническое направление в основном связано с совершенствованием средств и технологий производства, наличием нужного, безопасного оборудования и материалов, степенью механизации и автоматизации трудовых процессов. Экономическое направление выражает формы собственности на средства производства и результаты труда, уровень специализации и кооперирования производства, систему организации и оплаты труда, структуру и методы управления трудовым коллективом и производства в целом. Социальное развитие объемлет персонал организации с его традициями, предпочтениями, интеллектуальным потенциалом и профессионально-квалификационными качествами, способы удовлетворения материальных и духовных потребностей работников, межличностные и межгрупповые отношения, морально-психологическую атмосферу в коллективе.

Социальную среду организации определяет ее социальная политика. Социальную среду организации, теснейшим образом связанную с технической и экономической сторонами ее функционирования, составляют те материальные, общественные и духовно-нравственные условия, в которых работники трудятся, живут вместе со своими семьями и в которых происходят распределение и потребление материальных благ, складываются реальные связи между личностями, находят выражение их морально-этические ценности.

Достижением социальной цели любой организации является удовлетворение социальных потребностей работника в условиях производства, что происходит в результате обеспечения нормальных условий труда и мотивации труда. Вектор социального развития организации должен быть обращен на то, чтобы разнообразить и обогатить содержание трудовой деятельности, более полно использовать интеллектуальный и творческий потенциал работников, повысить их дисциплину и ответственность, создать надлежащие условия для эффективной работы, хорошего отдыха, устройства семейных дел.

Социально-трудовая сфера отражает объект и предмет социальной политики, характеризует степень социального развития, вполне обоснованно отражает единство и взаимообусловленность трудовых и социальных отношений. На практике трудовые отношения – это отношения между трудом и капиталом, наемным работником и работодателем редко существуют в чистом виде без социальной оставляющей. И наоборот, социальные отношения часто возникают в результате трудовых процессов, сопровождающих их противоречий и конфликтов. Социально-трудовая сфера в полной мере отражает все фазы воспроизводства рабочей силы и его социальное сопровождение.

Основными блоками социальной политики в области социально-трудовой сферы, и в частности, в области воспроизводства рабочей силы, являются:

1) социальная сфера, то есть отрасли социально-культурного комплекса (образование, здравоохранение, наука, культура и др.), а также комплекс социальных услуг, предоставляемых организацией своим работникам;

2) рынок труда, службы занятости, повышения квалификации и переподготовки кадров (в том числе и в организации);

3) сфера мотиваций роста производительности труда работников (организация оплаты труда, обеспечение высокого качества трудовой жизни работников организации и др.).

## 82. Понятие социальной защиты

**Социальная защита населения** – это система мер правового, социально-экономического и организационного характера, гарантируемая и реализуемая государством для обеспечения достойной жизни, то есть материальной обеспеченности на уровне стандартов современного развития общества и свободного развития человека.

Система социальной защиты в широком смысле – это система правовых, социально-экономических и политических гарантий, представляющих условия для обеспечения средств существования:

1) трудоспособным гражданам – за счет личного трудового вклада, экономической самостоятельности и предпринимательства;

2) социально уязвимым слоям – за счет государства, но не ниже установленного законом прожиточного минимума.

Социальная защита представляет собой, с одной стороны, функциональную систему, то есть систему направлений, по которым она осуществляется, а, с другой – институциональную, то есть систему институтов, ее обеспечивающих (государство, профсоюзы и другие общественные организации).

Социальная защита должна охватывать следующие направления:

1) обеспечение членам общества прожиточного минимума и оказание материальной помощи тем, кому в силу объективных причин она необходима, защита от факторов, снижающих жизненный уровень;

2) создание условий, позволяющих гражданам беспрепятственно зарабатывать себе средства для жизни любыми не противоречащими закону способами;

3) обеспечение благоприятных условий труда для наемных работников, защита их от негативных воздействий индустриального производства;

4) обеспечение экологической безопасности членов общества;

5) защита граждан от преступных посягательств;

6) защита гражданских и политических прав и свобод, соответствующих принципам правового, демократического государства;

7) создание условий, исключающих вооруженные социальные и межнациональные конфликты;

8) защита от политического преследования и административного произвола;

9) обеспечение свободы духовной жизни, защита от идеологического давления;

10) создание благоприятного психологического климата в обществе в целом, в отдельных ячейках и структурных образованиях, защита от психологического прессинга;

11) обеспечение максимально возможной стабильности общественной жизни.

Основные права граждан в сфере социальной защиты закреплены в ст. 18 конституции Российской Федерации. Нормативные правовые акты по социальной защите населения имеют форму федеральных и региональных законов, в которых закрепляются права граждан в этой области и меры по осуществлению нормативных положений в сфере защитных функций государства. К числу иных правовых актов, регулирующих процедуры социальной защиты относятся Указы Президента РФ, постановления и распоряжения Правительства РФ; другие нормативные акты министерств и федеральных ведомств, органов исполнительной власти субъектов РФ, а также органов местного самоуправления и организаций.

Социально-экономические преобразования российского общества, направленные на утверждение и развитие рыночных отношений, делают проблему обеспечения эффективной социальной защиты граждан вообще и работников предприятий и организаций в частности, чрезвычайно актуальной. С одной стороны, эти преобразования усиливают социальную защиту граждан, но с другой, требуется принимать гораздо больше усилий по социальной защите в некоторых важных отраслях жизнедеятельности человека: защиты от безработицы, инфляции, материальной необеспеченности значительной части граждан и др. Главным сегодня является усиление социальной защиты от снижения жизненного уровня трудящихся, забота об условиях и содержании труда, организации и системе оплаты труда работников.

## 83. Минимальные социальные стандарты и нормативы

**Под государственными минимальными стандартами** принято понимать установленные законами российской Федерации или решениями представительных органов государственной власти на определенный период времени минимальные уровни социальных гарантий, выраженные через социальные нормативы и нормы, отражающие важнейшие потребности человека в материальных благах, общедоступных и бесплатных услугах, гарантирующие соответствующий уровень их потребления и предназначенные для определения обязательного минимума бюджетных расходов на эти цели.

При формировании бюджетов различных уровней применяются социальные нормы и нормативы по широкому кругу показателей. Значительная их часть, закрепленная законами или иными правовыми актами, определяет минимальные государственные гарантии в сфере труда, его оплаты, занятости и социального обеспечения. Эти нормативы пересматриваются в зависимости от темпов инфляции и имеющихся финансовых возможностей.

Одним из основных социальных стандартов является прожиточный минимум. Прожиточный минимум – это показатель объема и структуры потребления важнейших материальных благ и услуг на минимально допустимом уровне, обеспечивающем условия для поддержания активного физического состояния взрослых, социального и физического развития детей и подростков. В структуре прожиточного минимума отражены расходы на питание; расходы на непродовольственные товары; расходы на услуги; налоги; другие обязательные платежи. Теоретически прожиточный минимум должен быть равен минимальному размеру оплаты труда. В России на базе прожиточного минимума рассчитывается потребительская корзина в целом по стране и субъектам федерации.

Прожиточный минимум как инструмент социальной политики используется в качестве базы для адресной социальной политики; в качестве целевых ориентиров при регулировании доходов и потребления малообеспеченных групп населения; для оценки материальных и финансовых ресурсов, необходимых для реализации текущих и перспективных социальных программ, оказания целевой помощи малообеспеченным слоям населения; для обоснования размеров минимальной заработной платы и трудовой пенсии по старости.

В качестве минимально допустимого норматива обеспеченности жильем принята жилищно-санитарная норма 9 м2 на человека, которая, как показали следования, обеспечивает нормальное течение физиологических функций человека.

В области охраны здоровья для оценки минимально допустимого уровня удовлетворения потребностей в медицинской помощи и медицинского обслуживания населения используются показатели обеспеченности врачами, больничными койками, поликлиниками и амбулаторными учреждениями.

В области образования Конституция РФ гарантирует общедоступность и бесплатность дошкольного, основного общего и среднего профессионального образования в государственных и муниципальных образовательных учреждениях. При этом установлена обязательность основного общего образования.

В области охраны труда и окружающей среды в качестве минимальных государственных стандартов принимаются установленные законодательством показатели предельно допустимой концентрации (ПДК) содержания химических и других отрицательно влияющих на работо- и трудоспособность граждан веществ в воздухе, воде и на рабочих местах производственных предприятий.

В области занятости минимальных стандартов к сожалению еще не существует, хотя наукой разработаны показатели предельно допустимого уровня безработицы по регионам страны (они не получили законодательного статуса).

К сожалению, сегодня минимальная заработная плата все еще не соответствует величине прожиточного минимума.

## 84. Социальные трансферты и пособия

**Под социальными трансфертами** принято понимать передачу населению государственными или негосударственными организациями (профессиональными, благотворительными, религиозными и др.) ресурсов в денежной и натуральной форме преимущественно на безвозмездной основе.

К социальным трансфертам относятся пенсии, пособия, стипендии, дотации, выплаты по социальному обеспечению других видов, а также бесплатные услуги, составляющие часть совокупных доходов граждан. В натуральной форме они складываются из товаров и услуг, предоставляемых конкретным семьям (домашним хозяйствам).

Основными целями и задачами предоставления социальных трансфертов являются:

1) обеспечение населения социально значимыми вспомоществованиями и услугами;

2) сокращение разрыва в уровне материального обеспечения работающих и неработающих членов общества, по объективным причинам не вовлеченных в трудовой процесс;

3) смягчение негативных внешних факторов периода адаптации человека к рыночным условиям (рост безработицы, бедности и нищеты и др.);

4) обеспечение необходимых количества и структуры воспроизводства трудовых ресурсов.

Социальные трансферты осуществляются в разных видах и формах. Среди них: социальная помощь (вспомоществование); государственные социальные гарантии, в том числе социальные льготы отдельным категориям населения; социальное страхование (государственное, обязательное и добровольное).

Социальная помощь это предоставление государством и некоммерческими организациями благ и услуг социально уязвимым группам граждан (населения) на основе проверки их нуждаемости (материальная помощь, благотворительность других организаций).

Система социальных гарантий предполагает предоставление социально значимых благ и услуг всем гражданам без учета их трудового вклада и проверки нуждаемости.

Трансферты, осуществляемые через систему социального страхования, призваны защищать население от различных социальных рисков, ведущих к потере трудоспособности, а, следовательно, и дохода. Среди них: болезнь, производственная травма, профессиональное заболевание, несчастный случай, материнство и детство, потеря работы, старость, потеря кормильца.

Наиболее широко применяемыми в России формами социальных трансфертов являются: пособия, пенсии и стипендии. Пособия представляют собой регулярные или разовые денежные выплаты гражданам в предусмотренных законодательством случаях частичной или полной нетрудоспособности, тяжелого материального положения, поддержки смей с детьми, а также в случае смерти родственников. Пособие по безработице – это денежная помощь, предоставляемая безвозмездно при наличии трудового стажа, уплате соответствующих взносов, регулярной регистрации на бирже труда в течение определенного срока.

Стипендии это регулярные денежные выплаты студентам высших, средних специальных и профессионально-технических учебных заведений, обучающихся с отрывом от производства.

Пенсия это гарантированная законом денежная выплата ля обеспечения граждан в старости, в случае полной или частичной нетрудоспособности, потери кормильца, а также в связи с достижением установленного стажа работы в определенных сферах трудовой деятельности.

Основной проблемой является своевременная и адекватная рыночным изменениям индексация социальных трансфертов, обеспечивающая нормальный жизненный уровень.

Кроме перечисленных трансфертов, к ним могут быть отнесены и иные расходы государства, например субсидирование предприятий и организаций, производящих продукцию и оказывающих услуги населению (субсидии жилищно-коммунальному хозяйству и общественному транспорту, предприятиям, использующим труд инвалидов).

## 85. Социальное страхование

**Социальное страхование** представляет собой форму социальной защиты населения от различных рисков, связанных с потерей трудоспособности и доходов. Особенностью социального страхования является его финансирование из специальных внебюджетных фондов, формируемых из целевых взносов работодателей и работников при поддержке государства. Социальное страхование входит в систему социальной защиты населения, поэтому необходимо правовое признание затрат по социальному страхованию работников общественно необходимыми для воспроизводства рабочей силы.

Социальное страхование направлено на решение двух основных задач: обеспечение восстановления и сохранения трудоспособности работников, включая проведение профилактических и реабилитационных мероприятий по охране труда и обеспечению безопасности его условий; и реализацию мер, гарантирующих материальное обеспечение лиц, утративших трудоспособность или не имевших ее.

В качестве современных форм социального страхования могут быть: обязательное, добровольное и корпоративное социальное страхование.

*Обязательное социальное страхование* – разновидность социальных гарантий, установленных действующим законодательством, в связи с утратой дохода (заработной платы) из-за потери трудоспособности (болезни, несчастного случая, старости) или места работы. Финансовые источники предоставления таких социальных гарантий – страховые взносы работодателей и работников, а также средства государственного бюджета. В основе обязательного социального страхования лежит принцип солидарности страхователей и застрахованных.

*Добровольное социальное страхование* строится на принципах коллективной солидарности и самопомощи при отсутствии страховой поддержки государства. Оно может быть личным и коллективным и предполагает защиту от последствий несчастных случаев, медицинское и пенсионное обеспечение. Финансовые источники добровольного социального страхования – это взносы (добровольные) работников и работодателей. Определяющее отличие – наличие страхового договора. Отличительными чертами добровольного социального страхования являются демократизм управления страховыми фондами, наиболее полная реализация принципа самоуправлении, социальное партнерство работодателей и наемных работников, тесная зависимость страховых выплат от уровня доходов страхователей.

Добровольное социальное страхование – это дополнение, а не альтернатива обязательному социальному страхованию. Взаимное дополнение этих фондов позволяет компенсировать недостатки одного вида страхования достоинствами другого.

*Корпоративные системы социального страхования* представляют собой системы социальной защиты работников, организуемые работодателями за счет доходов, направляемых на удовлетворение социальных потребностей работников (медицинскую и оздоровительную помощь, оплату жилищных, транспортных, учебных услуг, услуг в области культуры, фирменные пенсионные выплаты).

*Субсидии государства* на пополнение фондов социального страхования (фондов социальной защиты) включают взносы за неработающих граждан, военнослужащих и государственных служащих, дотации на покрытие дефицита бюджетов этих фондов и налоговые льготы. В последнее время растет значение нового источника финансирования фондов обязательного социального страхования – доходов от капитализации взносов застрахованных и работодателей (страхователей). Взносы застрахованных представляют собой прямой вычет из их доходов. Взносы с работодателей взимаются в процентах не от общего фонда заработной платы, а от заранее установленной максимальной валовой заработной платы, то есть суммы, превышающие этот максимум, не учитываются.

## 86. Управление трудом в организации

В каждой трудовой организации осуществляется управление трудом. В этом плане различие между организациями состоит лишь в степени значимости управления, полноте его содержания, постановке целей, определения объектов и функций управления для достижения конкретных результатов деятельности данной организации.

*Целью управления трудом* в организации являются наиболее рациональное и эффективное использование персонала, живого и овеществленного труда и расходование средств на оплату и материальное стимулирование труда при соблюдении конституционных прав и обязанностей граждан.

*Объектами управления трудом* в организации в общем виде являются непосредственный процесс труда, отношения между людьми в трудовом процессе, воспроизводство рабочей силы. Применительно к управленческой деятельности эти объекты можно конкретизировать и выделить в качестве отдельных объектов: управление персоналом организации, управление организационным обеспечением трудовой деятельности персонала, управление производительностью и качеством труда, управление мотивацией и стимулированием труда, управление производственными, социальными экономическими отношениями в процессе трудовой деятельности. В свою очередь, каждый их перечисленных объектов также можно подразделить на более мелкие.

Основными функциями управления трудом в организации являются: планирование, учет, анализ, контроль и оценка. Эти функции также распространяются на все перечисленные объекты управления трудом и имеют тенденцию циклически повторяться во времени. Данные функции направлены на обоснование управленческих решений. Все они должны базироваться на достоверной информации, которую по мере возникновения новых проблем в управлении трудом необходимо обновлять, расширять и углублять. Наличие оперативной и многоплановой аналитической информации, постоянно действующая система учета и контроля за осуществлением запланированных процессов способствуют выработке стремления к поиску наиболее рациональных решений и позволяют повышать эффективность управления трудом.

*Организация управления трудом* на предприятии зависит от объективных и субъективных факторов. К объективным факторам относятся размеры предприятия, выпускаемая продукция, сложность технологического процесса, характер и тип производства, квалификация управляющих, отраслевая принадлежность предприятия и др., к субъективным факторам – подход к проблемам труда со стороны руководителей (например, системы мотивации и стимулирования труда, забота об условиях труда, развитие производственной демократии и др.).

На большинстве российских предприятий организация управления трудом сосредоточена в основном в четырех подразделениях: отделе кадров, отделе организации труда, отделе труда и заработной платы и отделе техники безопасности и охраны труда. На зарубежных предприятиях чаще всего функционирует единая служба управления человеческими ресурсами, подчиненная одному из вице-президентов компании (то есть управление трудом централизовано).

На предприятиях существуют договорные формы управления трудом, их следует рассматривать как совместные или скоординированные (согласованные) действия администрации предприятий или местных администраций, с одной стороны, и различных организаций работников предприятия, с другой. Такие формы постоянно существуют на предприятиях, где активны профсоюзные организации. Договорные формы управления трудом на предприятии хороши тем, что могут в достаточно оперативном режиме отражать соотношение сил субъектов социально-трудовых отношений, имеющих разные интересы (индивидуальный и коллективный трудовой договор).

## 87. Уровни, формы и методы управления трудом

В общем виде **управление** означает воздействие на что-либо с целью упорядочения, сохранения качественной специфики, совершенствования и развития. Управление можно определить как некоторый тип взаимодействия между субъектами и объектами. Функции управления – это необходимые действия по отношению к объектам управления для достижения поставленных целей и задач, это своеобразные рычаги, через которые реализуется механизм управления трудом.

Различают *три уровня управления* трудом: международный уровень, уровень государства и уровень предприятия.

Управление трудом на уровне предприятия имеет целью наиболее рациональное и эффективное использование персонала, живого и овеществленного труда, оптимальное расходование средств на оплату и материальное стимулирование работников.

Управление трудом на уровне государства осуществляется системой общегосударственных органов. Любое цивилизованное государство разрабатывает нормативные материалы по вопросам труда, занятости и социальной политики, в частности по условиям труда, по тарификации работ и работников, по межразрядным соотношениям в оплате труда в бюджетной сфере, по управлению занятостью, по организации взаимоотношений между работодателями и наемными работниками и др.

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

*Методами управления трудом* называются принципиальные способы оказания управленческих воздействий на социально-трудовые процессы и их участников. Труд (социально-трудовые процессы) управляется с помощью трех основных методов:

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

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

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

В формах управления трудом прямо отражается природа субъектов и объектов управления, характер их взаимоотношений. Поэтому можно выделить следующие формы управления трудом:

1) государственные формы управления трудом, в виде законодательной, исполнительной и судебной власти, регулирующие отношения субъектов социально-трудовых отношений;

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

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

Выделяют и типы управления трудом: демократический и тоталитарный. Демократический тип управления трудом означает полноценную гражданскую субъектность, свободу действий всех членов общества. Тоталитарный тип управления трудом – предельно диктатурный.

## 88. Управление персоналом в организации

**Управление персоналом** является сложной и многоплановой работой. Персонал организации – это люди со сложным комплексом индивидуальных качеств, наличие которых отличает их от вещественных факторов производства.

**Управление персоналом организации** – целенаправленная деятельность руководящего состава организации, руководителей и специалистов подразделений системы управления персоналом, включающая разработку концепции и стратегии кадровой политики, принципов и методов управления персоналом организации. Управление персоналом заключается в формировании системы управления персоналом; планировании кадровой работы, разработке оперативного плана работы с персоналом; проведении маркетинга персонала; определении кадрового потенциала и потребности организации в персонале.

Управление персоналом организации охватывает широкий спектр функций от приема до увольнения кадров:

1) наем, отбор, прием и расстановка персонала;

2) деловая оценка персонала при приеме, аттестации, подборе;

3) профориентация и трудовая адаптация персонала;

4) мотивация трудовой деятельности персонала и его использования;

5) организация труда и соблюдение этики деловых отношений;

6) управление социально-трудовыми конфликтами и стрессами;

7) обеспечение безопасности персонала;

8) управление нововведениями в кадровой работе;

9) обучение, повышение квалификации и переподготовка работников;

10) управление деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением;

11) управление поведением персонала в организации;

12) управление социальным развитием персонала;

13) высвобождение персонала организации.

Управление персоналом организации предусматривает информационное, техническое, нормативно-методическое, правовое и документационное обеспечение системы управления персоналом. Руководители и работники подразделений системы управления персоналом организации решают вопросы оценки результативности труда руководителей и специалистов управления, оценки деятельности подразделений системы управления организацией, оценки экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом, аудита персонала.

Все эти вопросы находят свое отражение в философии управления персоналом организации. Философия управления персоналом – философско-понятийное осмысление сущности управления персоналом, его возникновения, связи с другими науками и направлениями науки об управлении, уяснении лежащих в основе управления персоналом идей и целей. В частности, философия управления персоналом рассматривает процесс управления персоналом с логической, психологической, социологической, экономической, организационной и этической точки зрения. Философия управления персоналом организации является частью философии организации, ее основой. Философия организации – это совокупность внутриорганизационных принципов, моральных и административных норм и правил взаимоотношений персонала, система ценностей и убеждений, воспринимаемая всем персоналом и подчиненная глобальной цели организации.

Сущность философии управления персоналом организации заключается в том, что работники имеют возможность удовлетворить свои личные потребности, работая в организации. Для этого необходимы условия для установления справедливых, равноправных, открытых, доверительных взаимоотношений в организации.

Концепция управления персоналом организации – это система теоретико-методологических взглядов на понимание и определение сущности, содержания, целей, задач, критериев, принципов и методов управления персоналом, а также организационно-практических подходов к формированию механизма ее реализации в конкретных условиях функционирования организации.

## 89. Сущность социального партнерства

Система социального партнерства утвердилась лишь во второй половине двадцатого столетия в развитых капиталистических странах. В России о социальном партнерстве заговорили с конца 1991 года. 15 ноября 1991 г., за № 212 Президентом РФ подписан Указ «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)». В соответствии с Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях» в России реализуется вертикальная система социального партнерства, охватывающая все уровни общества и предполагающая возможность заключения генерального, регионального, отраслевого (межотраслевого), профессионального и территориального соглашений, а также коллективных договоров.

Наиболее распространенными определениями понятия «социального партнерства» являются следующие:

1) социальное партнерство – это система взаимоотношений между наемными работниками и работодателями, которая приходит на смену классовой борьбе. Согласно таким представлениям в настоящее время в странах с развитой рыночной экономикой существует возможность уйти от классовых противоречий, путем переговоров и достижения компромисса. Социальное партнерство в данном случае один из способов согласования интересов, представленных в обществе;

2) социальное партнерство представляет собой способ согласования противоположных интересов, метод решения социально-экономических проблем и регулирования противоречий между классом наемных работников и классом собственников. Несмотря на изменения, произошедшие в экономической и социальной сферах современного западного общества, классовые различия и противоречия интересов наемных работников и работодателей сохраняются. В этом случае социальное партнерство – это способ смягчения классовых противоречий, условие политической стабильности и социального перемирия в обществе;

3) социальное партнерство как способ регулирования социально-трудовых отношений не существует, так как нет объективных условий для его существования. Это – точка зрения либо представителей крайне либерального направления, утверждающих, что рыночный механизм сам по себе, без вмешательства государства и каких-либо иных субъектов способен регулировать всю силу отношений, включая и социально-трудовые отношения, либо теоретиков, проповедующих тоталитаризм, отстаивающих идею морально-политического и экономического единства, общность интересов нации, реализуемых посредством сильного государства.

Социальное партнерство позволяет восстановить некоторое равновесие в отношениях между наемными работниками и работодателем постоянно нарушаемое в силу того, что работодатель, благодаря своему положению, изначально доминирует в этих отношениях. Переговоры в рамках социального партнерства способствуют установлению соответствия между экономическими и социальными нуждами, а это главное условие определения обоснованной оплаты труда с учетом реальных возможностей.

Социальное партнерство следует рассматривать как особый тип социально-трудовых отношений, обеспечивающий на основе равноправного сотрудничества наемных работников, работодателей и государства оптимальный баланс и реализацию их основных интересов.

*К основным принципам социального партнерства относятся*:

1) полномочность представителей всех сторон;

2) равноправие сторон на переговорах и при заключении соглашений;

3) обязательность исполнения сторонами достигнутых договоренностей;

4) приоритетность примирительных методов и процедур в переговорах;

5) ответственность за принятые обязательства.

Большую роль в развитии социального партнерства в России играет реализация принципов, заложенных в конвенциях и рекомендациях МОТ.

## 90. Сущность и структура социально-трудовых отношений

**Социально-трудовые отношения** – это объективно существующее взаимозависимость и взаимодействие субъектов этих отношений в процессе труда, нацеленные на регулирование качества трудовой жизни. Социально-трудовые отношения характеризуют экономические правовые и психологические аспекты взаимосвязей людей и их социальных групп в трудовых процессах. Поэтому социально-трудовые отношения всегда субъективированы, и отражают степень сочетания интересов субъектов этих отношений.

Система социально-трудовых отношений имеет сложную структуру, которая в условиях рыночной экономики включает следующие элементы: субъекты социально-трудовых отношений, уровни и предметы социально-трудовых отношений, принципы и типы социально-трудовых отношений.

Предметом социально-трудовых отношений выступают различные стороны трудовой жизни человека: трудовое самоопределение, профессиональная ориентация, наем – увольнение, профессиональное развитие, социально-психологическое развитие, профессиональная подготовка и др. Предметом коллективных социально-трудовых отношений является кадровая политика. Все их многообразие обычно сводится к трем группам социально-трудовые отношения:

1) занятости;

2) связанные с организацией и эффективностью труда;

3) возникающие в связи с вознаграждением за труд.

Основными принципами организации и регулирования социально-трудовых отношений являются:

1) законодательное обеспечение прав субъектов;

2) принцип солидарности;

3) принцип партнерства;

4) принцип «господство-подчинение».

Выделяются следующие типы социально-трудовых отношений, характеризующие социально-психологические, этические и правовые формы взаимоотношений субъектов в процессе трудовой деятельности.

1. Патернализм, характеризуется жесткой регламентацией способов поведения субъектов социально-трудовых отношений, условий и порядка их взаимодействия со стороны государства или руководства организацией.

2. Социальное партнерство, характеризуется защитой интересов субъектов социально-трудовых отношений и их самореализация в политике согласования взаимных приоритетов по социально-трудовым вопросам для обеспечения конструктивного взаимодействия.

3. Конкуренция, представляет собой соперничество субъектов социально-трудовых отношений за возможность и лучшие условия реализации собственных интересов в социально-трудовой сфере (одной из форм реализации конкуренции является соревнование).

4. Солидарность, определяется взаимной ответственностью людей, основанной на единодушии и общности их интересов, за перемены в системе социально-трудовых отношений и достижение согласия в принятии общественно важных решений в социально-трудовой сфере.

5. Субсидиарность, выражает стремление человека к личной ответственности за достижение своих осознанных целей и свои действия при решении социально-трудовых проблем.

6. Дискриминация представляет собой произвольное, незаконное, ничем не обоснованное ограничение прав субъектов социально-трудовых отношений, в результате, которого нарушаются принципы равенства возможностей на рынках труда.

7. Конфликт – это крайняя степень выражения противоречий интересов и целей субъектов в социально-трудовых отношениях, проявляющихся в форме трудовых споров, забастовок.

Рассмотренные типы социально-трудовых отношений в чистом виде не существуют, а выступают в форме моделей, имеющих качественное разнообразие типов социально-трудовых отношений. Это связано с влияние множества факторов: социальной политикой в государстве, глобализацией экономики, развитием общественного труда и производства.

## 91. Субъекты и уровни социально-трудовых отношений

*Основными субъектами социально-трудовых отношений являются:*

1) наемный работник (группа работников) – это гражданин, заключивший трудовой договор (контракт) с работодателем, руководителем предприятия и отдельным лицом. Договор найма может быть письменным или устным, но и в том и в другом случае он определяет социально-трудовые отношения между его участниками. Важную роль для наемного работника играют такие его качества как: возраст, пол, состояние здоровья, образование, уровень квалификации, стаж работы, профессиональная и отраслевая принадлежность. Кроме того, наемный работник должен быть готовым и способным к участию в социально-трудовых отношениях.

В качестве наемного работника как субъекта социально-трудовых отношений могут выступать как отдельный работник, так и группы работников, различающихся по своему положению в социально-профессиональной структуре, направленности интересов, мотивации труда и др.

Развитые трудовые отношения предполагают существование институтов, выступающих от имени наемных работников, представляющих и защищающих их интересы. Это – профессиональные союзы. Профсоюзы – добровольные массовые организации, объединяющие наемных работников, связанных общностью социально-экономических интересов. В Трудовом кодексе Российской Федерации декларируется принцип профсоюзного плюрализма, согласно которому количество профсоюзов, представляющих интересы работников отрасли или предприятия, не ограничено. Возможны и другие организационные формы объединения наемных работников;

2) работодатель согласно международной классификации статуса занятости – это человек, работающий самостоятельно и постоянно нанимающий для осуществления трудового процесса одного или нескольких работников. Обычно в мировой практике он называется собственником средств производства. Но в практике российских социально-трудовых отношений работодателем также является и руководитель в государственном секторе экономики, который нанимает наемных работников по договору (директор государственного предприятия), хотя он сам является наемным работником и не владеет средствами производства;

3) государство как субъект социально-трудовых отношений выполняет функции законодателя, защитника прав, работодателя, арбитра и др. Мера реализации каждой из этих функций определяются историческими, политическими условиями развития государства.

Выделяют три уровня социально-трудовых отношений:

а) индивидуальный, когда взаимодействуют работник и работодатель в различных сочетаниях (двухсторонние социально-трудовые отношения);

б) групповой, когда взаимодействуют объединения наемных работников и объединения работодателей (трехсторонние социально-трудовые отношения);

в) смешанный, когда взаимодействуют работники и государство, а также работодатели и государство (многосторонние социально-трудовые отношения).

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

## 92. Социологические исследования в сфере труда

**Социологическое исследование** – это анализ социальных явлений или процессов при помощи специальных методов, который позволяет систематизировать процессы, отношения, взаимосвязи, зависимости и делать обоснованные выводы и рекомендации. Конкретное социологическое исследование – это система теоретических и эмпирических процедур, способствующих получению нового знания об исследуемом объекте для решения конкретных теоретических и социальных проблем.

**Функции социологических исследований**:

1) информационно-исследовательская (сбор социальной информации);

2) организационно-внедренческая (разработка рекомендаций);

3) пропагандистская (распространение основ социологических знаний);

4) методическая (разработка новых методов исследования).

В структурном отношении исследовательский процесс состоит из трех, качественно различных, но взаимосвязанных определенной последовательностью процедур: концептуализация, познавательная процедура и процедура объективации. Сущность концептуализации – переход от социального заказа к исследованию объекта, разработка концептуальной схемы исследования. Познавательная процедура – это путь от постановки задач исследования до получения в соответствии с ними некоторых познавательных результатов. Процедура объективизации первичных социологических данных – это перевод новых, первичных данных об объекте в научно-теоретический и научно-практический результат.

Основная цель проводимых исследований – это повышение эффективности трудовой деятельности при обеспечении развития работников, удовлетворении их потребностей, формировании позитивных внутриколлективных отношений. Наиболее общими задачами социологических исследований в сфере труда являются:

1) совершенствование системы управления организацией, повышение обоснованности принятия управленческих решений, изучение социальных процессов, влияющих на эффективность управления;

2) повышение уровня стабильности трудового коллектива, внутриколлективной сплоченности, проблем лидерства, изучение факторов избыточной текучести кадров;

3) развитие системы адаптации новых работников с учетом факторов, определяющих сроки и успешность адаптации, совершенствование системы подбора, расстановки кадров;

4) повышение трудовой активности работников на основе анализа процессов формирования трудовой мотивации, оценки разрабатываемых новых систем стимулирования труда;

5) изучение содержания, условий труда, разработка мер по их совершенствованию; разработка рекомендаций по планированию трудовой карьеры, выявление факторов, способствующих повышению удовлетворенности трудом;

6) повышение качества трудовой жизни; разработка социальных программ, программ социальной поддержки работников.

*Объект социологического исследования* – это то, на что направлен процесс познания; объектом могут быть любое социальное явление или общественные отношения, содержащие в себе социальные противоречия. Совокупность людей, с которой связана социальная проблема, является объектом социологического исследования. Обследуемых лиц называют респондентами.

Предмет социологического исследования – это наиболее значимые свойства, стороны и особенности объекта, которые подлежат непосредственному изучению.

Организация конкретного социологического исследования подразумевает ряд этапов: составление программы исследования; определение объекта и единиц наблюдения, то есть процесс выборки; разработка средств сбора материалов – методик исследования; сбор материала; анализ материала и его обобщение. Основными методами сбора информации в социологическом исследовании являются анализ документов, наблюдение, эксперимент, опрос.